



“2024, Año del Bicentenario de la fundación del Estado de Chihuahua”

Oficio No. CEDH:1s.1.406/2024

Expediente: CEDH:10s.1.5.257/2023

RECOMENDACIÓN No. CEDH:5s.1.060/2024

Visitador ponente: Lic. Gerardo Flores Botello

Chihuahua, Chih., a 31 de diciembre de 2024

SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL ESTADO PRESENTE.

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación a la queja presentada por “A”,¹ con motivo de actos que consideró violatorios a sus derechos humanos, radicada bajo el número de expediente **CEDH:10s.1.5.257/2023**; de conformidad con lo dispuesto por los artículos 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4, párrafo tercero, inciso A, de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, en relación con los numerales 3 y 6, fracciones I y II, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como 6 y 12 de su reglamento interno, procede a resolver lo conducente, según el estudio de los siguientes:

I. ANTECEDENTES:

1. En fecha 06 de septiembre de 2023, se recibió en este organismo, el escrito que contiene la queja presentada por “B”, en la que manifestó lo siguiente:

¹ **Información respecto a los datos personales e información de naturaleza confidencial.** Fundamento Jurídico. Acuerdo del Comité de Transparencia de confirmación de Clasificación: **CEDH.7C.2/117/2024 Versión Pública**. Por razones de confidencialidad y protección de datos personales, este organismo considera conveniente guardar la reserva de los datos personales de las personas que intervinieron en los hechos, así como otros datos que puedan llevar a su identificación. Lo anterior con fundamento en los artículos 6, Apartado A, fracción II y, VIII, párrafo sexto, 16, párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4, fracción III, párrafo tercero de la Constitución Política del Estado de Chihuahua; 3, fracción XXI, 68, fracción VI y 116, párrafos primero y segundo de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 128, y 134 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua; 1, 6, 7, 16, 17, 18, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; 3, 16 y 171, fracción VII, de la Ley de Protección de Datos Personales del Estado de Chihuahua; 4, párrafo segundo, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos; 8, del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, y demás aplicables. Lineamientos Séptimo fracción I, y Trigésimo Octavo fracción I, de los Lineamientos Generales en Materia de Clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la Elaboración de Versiones Públicas. Motivación. Difundir esta información violentaría el derecho de protección de datos. (Véase prueba del daño). Temporalidad. Información Confidencial: Restringida por tiempo indefinido.

“...De conformidad con lo previsto en el artículo 1 constitucional; 1, 5.1, 7 y 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como el artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y en el artículo 11.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966; 1, 4, 16 de la Convención de los Derechos del Niño, 4, 9, 10 de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos las Personas Mayores; 1, 3, 4, 5, 25, 27, 33, 34, 39 y demás relativos de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua, considero que se han violado mis derechos humanos, por ello es que acudo para interponer la presente queja en contra de:

- 1. La Subsecretaría de Asuntos Internos de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado.*
- 2. “B”, quien se desempeña como Comisario General, encargado de la Zona Centro-Sur de la Subsecretaría de Despliegue Policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Chihuahua.*
- 3. “C”, inspector de la Subsecretaría de Despliegue Policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Chihuahua.*
- 4. “D”, inspector de la Subsecretaría de Despliegue Policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Chihuahua.*

Antecedentes y hechos que la conforman:

- 1. La suscrita me desempeño como agente de la Subsecretaría de Despliegue Policial en la Zona Centro-Sur desde el 17 de junio de 2014, en donde realizaba labores de patrullaje y prevención, bajo el mando superior que estuviese en turno. En fecha 09 de junio de 2022, me comisionaron como sub oficial, debido a mi buen desempeño laboral y capacidades para ejercer el puesto asignado, siendo la única mujer que tenía ese cargo y laboraba en el turno nocturno.*

Es de señalar que me propusieron para llevar a cabo un nuevo cargo, por ser una mujer destacada en la institución, así como por dar excelentes resultados operacionales, ser ejemplar y responsable en mis funciones; decidí aceptar el cargo de inspectora y encargada de un turno, propuesto por mi superior jerárquico “B”, quien es el Comisario General encargado de la Zona Centro-Sur de la Subsecretaría de Despliegue Policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Chihuahua, pero con la condición de laborar únicamente de noche, ya que requería de mayor

compromiso y dedicación, y durante el día, cumplir como madre cabeza de familia y responsabilidades con mis hijos que están en la escuela y son menores de edad; los jefes aceptaron, ya que no había ningún inconveniente, fue así que inicié a desempeñarme en el nuevo cargo y he continuado hasta la fecha.

2. El día 29 de noviembre de 2022, recibí una notificación vía correo electrónico para participar en el curso latinoamericano de “S” en “I”, en la ciudad de San Salvador, República de El Salvador, del día 09 al 19 de enero de 2023, lo cual me sorprendió mucho, dado que no cuento con ningún tipo de formación en ese tema y no manejo explosivos dentro de mi labor. Le dije a mi jefe “B” que no podía ir, porque eran muchos días y que no tenía quién me cuidara a mis hijos, a lo que me respondió que él iba a decirle a mi pareja “E” que se hiciera cargo de mis hijos, por lo cual acepté y me di a la tarea de diligenciar los formularios y papelería con mis datos biográficos para viajar y participar en el curso al cual asistí, al igual que mi jefe “B”.

3. El viaje se realizó el día 08 de enero de 2023, salimos de Chihuahua a las 09:00 horas, teniendo una escala en la Ciudad de México, aproximadamente a las 11:15 horas, ya que el vuelo hacía escala en esa ciudad, en donde estuvimos por más de cuatro horas. Luego, a las 16:50 horas, nuevamente abordamos el vuelo hacia la ciudad de San Salvador, en El Salvador, para llegar a las 19:00 horas al aeropuerto de ese país; de ahí fue a recogernos personal de la academia junto con otros participantes. Al llegar a las instalaciones de “H” San Salvador, la cual se encuentra ubicada en “I”, El Salvador; nos hospedaron en habitaciones diferentes a la suscrita y a mi superior “B”. Luego de instalarnos nos fuimos a cenar y de ahí a descansar, cada quien a sus respectivas habitaciones. Al día siguiente, el 09 de enero de 2023 comenzó el curso.

4. El día 10 enero de 2023, mi jefe “B” me pidió el favor de acompañarlo y buscar dónde cortarse el cabello, a lo cual acepté, por lo que salimos de las instalaciones de “I” aproximadamente a las 18:21 horas y caminamos a centros comerciales cercanos al sector. En el recorrido conversamos sobre temas de amigos y compañeros de trabajo y no se habló de temas sentimentales o personales. Cuando veníamos de regreso entre las calles, “B” me agarró la mano, me jaló hacia él y me dio un beso en la boca, agarrándome además el glúteo, así que yo le dije que no hiciera eso, que yo no quería y que él era mi jefe, a lo que él me contestó: “por lo mismo, te conviene ¿qué tiene de malo? al cabo nadie se va a enterar”, yo le volví a repetir que no, se quedó serio por un momento, me volvió a jalar y me quiso

dar otro beso, le dije que parara y continuamos de regreso a las instalaciones de la academia.

Cuando ingresamos a la academia, al caminar un poco, me agarró de la mano nuevamente y me dijo: “Ándale ven y dame un beso vamos a coger”, a lo que yo le respondí: “Ya, ya, ya, ya, ya dije que no”, después me dijo de forma amenazante: “Está bien, si no quieres, vas a ver lo que va a pasar llegando a Chihuahua en el trabajo, para tu chinga, y sola vas a venir a darme las nalgas, te lo aseguro”, lo cual me dio mucho miedo, seguidamente cada uno ingresó a su habitación asignada.

Cuando me encontraba en la habitación, recibí una llamada por “WhatsApp” a mi celular con número “F”, desde su teléfono móvil, con número “G”, pero no le contesté; me sentía muy mal por lo que había pasado, tenía miedo y estaba muy confundida. Sentí miedo de pensar que iba a hacer algo en contra mía porque ya me había intimidado, le hice una llamada a mi compañero de trabajo y pareja sentimental “E”, el cual lleva trabajando conmigo año y medio, le platicué la situación en la que me encontraba y todo lo que había pasado; le dije que yo ya no quería estar en el curso, pero no tenía la forma de regresarme. “E” me dijo que me calmara, que llegando a Chihuahua hiciera lo pertinente y que si volvía a pasar, que le avisara al personal de la academia.

Los siguientes días le seguí hablando, actuando en todo momento con respeto e hice como si nada hubiera sucedido, ya que tenía miedo de que volviera a pasar lo mismo; él ya no me hablaba como cuando llegamos al curso, estaba muy serio conmigo.

El viaje de regreso a Chihuahua fue el 20 de enero de 2023, en horas de la mañana.

De lo anterior, la suscrita realicé la denuncia de los hechos ocurridos en mi contra, y como se suscitaron en otro país, se encuentra conociendo de los mismos la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia Contra las Mujeres y Trata de Personas (FEVIMTRA), bajo el número “J”.

5. Como consecuencia de que no acepté tener relaciones sexuales con mi superior jerárquico, al momento de retomar labores, el día 23 de enero de 2023, me notificaron el cambio de turno para trabajar únicamente de día. Fui a trabajar como de costumbre, sin decir nada; sin embargo, mi superior jerárquico me mandó un mensaje a las 11:40 de la mañana diciéndome que

llegara a la oficina, la cual se encuentra ubicada en las instalaciones del C4,² en la carretera a Aldama, Chihuahua, supuestamente para aclarar ciertas diferencias. En esa reunión nos encontrábamos presentes “B”, “C” y “D”, quienes lo único que hicieron fue atacarme al grado de que me solté llorando de la impotencia que sentí, pues me dijeron que la suscrita había dado la orden a mi pareja “E” de que no trabajara, en lo que yo estaba en El Salvador para que me cuidara a mis hijos, cuando yo no le había dicho eso, ya que fue el mismo “B” quien le dio esa orden, por lo cual fue el pretexto para atacarme; sin embargo, “E” sí trabajó en esos días, a pesar de que habían dicho que le iban a dar esos días de descanso, mientras la suscrita estuviera en El Salvador. Asimismo, en esa misma reunión les dije que el encargado del turno “C” se la mantenía gritándome, siendo que éramos del mismo grado, a lo cual mi jefe “B” no le dio importancia.

La primera represalia que sentí, fue el cambio de horario, la segunda fue que me quitaron a mi compañero de trabajo, sin dar explicación alguna, ya que no hemos tenido ningún tipo de problemas en el trabajo.

6. El día 25 de enero de 2023 a las 18:30 horas, el comisario “D” me notificó de manera verbal que por orden de “B”, ya no iba a continuar con mi cargo, que iba a cumplir funciones de patrullaje, entre otras actividades; así también me retiraron la patrulla que tenía asignada por nuestro desempeño laboral (unidad Tahoe 2023, con número económico “K”), a lo cual yo sentí que era otra represalia en mi contra.

Mi compañero de patrulla es testigo de las represalias que tomó el comisario “B” en mi contra para afectarme laboralmente, ya que me bajaron de puesto, argumentando que fue por una supuesta rotación de personal, cuando sé que es porque no accedí a tener relaciones sexuales con el comisario “B”.

7. Las amenazas y represalias en mi contra continuaron, pues después de bajarme de puesto y hacer labores de patrullaje, en fecha 26 de enero de 2023, me asignaron a hacer custodia de una persona imputada que se encuentra en arraigo domiciliario en el domicilio ubicado en “L”, para ello me asignaron una unidad muy antigua, sucia, descompuesta, que no cuenta con aire acondicionado y mucho menos con calefacción, ya que para esas fechas aun hacía mucho frío.

De igual forma me encontraba sola en la vigilancia. Si tenía ganas de ir al baño tenía que pedir apoyo a mis compañeros para que acudieran a vigilar

² Centro de Comando Computación Comunicación y Control.

el domicilio y me trasladaran a un lugar en donde hubiese sanitarios, solo que estas en ocasiones no acudían o tardaban mucho en hacerlo, lo cual me ha traído consecuencias de salud.

Cabe mencionar que en el oficio en donde me cambiaron de puesto, le pusieron fecha del 02 de febrero de 2023; sin embargo, elaboré una ficha informativa de las labores que realicé, en la que señalé que hice el relevo a mi compañera el día 26 de enero de 2023, fecha donde me asignaron en ese punto de custodia de imputado.

Ese cambio me ha traído consecuencias en todos los ámbitos de mi vida: familiarmente, al cambiarme de turno ya no puedo estar al pendiente de mis hijos, dado que soy su única red de apoyo, y durante el día los apoyo en sus actividades y tareas; económicamente, puesto que, al bajarme de puesto, me bajaron el sueldo y la compensación, asimismo, tengo que buscar a alguien que me apoye con mis hijos a cuidarlos y a hacerles comida, a quien le tengo que cubrir un pago por ese trabajo; y psicológicamente, ya que vivo con temor de que el comisario “B” continúe con sus actos de discriminación y hostigamiento, de que me agrede nuevamente o a alguien de mi familia o de mi red de apoyo.

8. El 19 de febrero de 2023, le mandé mi currículum a una amiga de nombre “M” para que se lo entregara a su jefe, quien es jefe de escoltas de Palacio de Gobierno. El día 09 de marzo de 2023, le llamé a “M” para preguntarle qué era lo que había pasado con lo del trabajo, a lo que me respondió que su jefe le había preguntado a “B” sobre cómo me desempeñaba; me comentó que “B” le dijo que no me recomendaba, porque yo vendía droga y que por eso era difícil el cambio.

Esa situación me frustró mucho debido a que, por haberme negado a tener relaciones sexuales con él, me está cerrando todas las oportunidades que pueda tener para escalar a un mejor puesto de trabajo. Lo único que he hecho es desempeñar mi labor como agente e incluso destacada, ya que por eso me ascendieron de puesto, desconociendo que el precio para mantener ese trabajo era tener relaciones sexuales con el jefe, lo que no estoy dispuesta a hacer.

9. El día 23 de febrero de 2023, me encontraba en la custodia de un imputado en el domicilio ubicado en “L”, aproximadamente a las 13:10 horas llega el comisario “B”, el cual se baja de su camioneta, se acerca a mí y me dice que yo fui la que dejé mi cargo, y que yo quería irme a algo mejor,

siendo esto mentira; yo le dije que no era cierto que por qué me decía eso, pero él insistía en lo mismo, hasta el punto de estarme hostigando con lo mismo y no dejaba de repetirlo. Luego se retiró del lugar como a las 13:40 aproximadamente, yo me di cuenta que me estaba grabando, ya que agarraba mucho el teléfono y era muy insistente.

10. El 26 de febrero de 2023, llegué a mi trabajo a las 07:00 horas, luego nos formaron, nos dijeron a dónde iba cada uno de nosotros y me dieron la instrucción de que me fuera a la custodia del imputado que se encontraba en "L"; le comenté al encargado del turno "C", que si había posibilidad de que me dejaran en el punto de las ferias, porque allá sí había baño y en el arraigo yo batallaba mucho para ir al baño, ya que los compañeros a veces andan ocupados y no llegan para llevarme, y que tenía que estarme aguantando hasta que llegaran y me llevaran, el inspector "C" me dijo que no, muy molesto, enfrente de todos los compañeros, que esa orden estaba dada por el comisario y por el comisario general. Nuevamente entendí que había sido por negarme a tener relaciones sexuales con el comisario; sin embargo, la conducta del inspector me hizo sentir muy mal, máxime que le estaba secundando las acciones al comisario "B".

11. Días anteriores a éstos, me sacaban unas horas a la calle a patrullar a algún distrito, y después de unas tres horas, le daba la orden al compañero con el que anduviera patrullando que me llevara a un punto fijo, ya sea a las ferias o a la calle "L", porque el comisario general "B" no me quería en la calle, que esa era la orden, que él había dicho que me dejaran en el arraigo de la calle mencionada "para que batalle".

12. De toda esta situación traté de hablar con el subsecretario "O", solicitándole por mensaje de WhatsApp que me regalara unos minutos de su tiempo, con la intención de hacerle saber lo que pasó en El Salvador, diciéndome que sí, que cuando regresara de Juárez. Cuando él llegó, le volví a mandar mensaje, le marqué y ya nunca me contestó, incluso me tenía bloqueada por teléfono o WhatsApp, pero me desbloquea y bloquea cuando quiere, por lo que no tuve la oportunidad de plantearle lo que estaba pasando.

13. Hago hincapié de que se me nombró como mando (inspectora) de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, dado que "B" indicó que les habían solicitado un mando del sexo femenino por las denuncias de violación en la policía vial, nombramiento que acepté, sin haber esperado el ser objeto de un hostigamiento sexual y laboral.

Como lo mencioné, presenté mi denuncia ante la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas, el 10 de marzo de 2023, por los hechos ocurridos, la cual recayó bajo el número de investigación “J”, lugar donde me otorgaron medidas de protección, notificando al Secretario de Seguridad Pública vía oficio, que “B” contaba con una denuncia y que se debían tomar las medidas necesarias para mi protección, de lo cual la secretaría no ha contestado a la fiscalía; sin embargo, el comisario “B” ha continuado hostigándome indirectamente, toda vez que dio la orden a los subjeses para que no me dejen tranquila; en el punto donde me encuentro asignada, no puedo moverme de mi lugar, uno de los días, en concreto el 02 de abril de 2023, me encontraba en labor de vigilancia en el sitio denominado “Las Ferias”, fui a la tienda a comprar algo de comer, donde me encontré al inspector “C”, ya que venía de regreso, no tardé ni cinco minutos en la tienda e inmediatamente “C” me mandó un audio muy molesto, reclamándome qué andaba haciendo fuera del servicio, que a quién le había pedido permiso o a donde había ido, a lo que respondí que había ido a comprar unos cacahuates, luego les pregunté a mis compañeros si a ellos también los traían tan vigilados y ellos me dijeron que no.

14. De igual manera, el inspector “D”, el 28 de marzo de 2023, me exigió que enviara fotos del lugar de vigilancia y que me estuviera reportando al grupo que tenemos, cada hora, orden que la suscrita acaté, sin embargo, cuando llegó mi relevo, le dije lo que me habían pedido, pero a ellos no se les exigió eso; también he pedido permiso a mi superior para irme y regresarme de mi casa en mi vehículo particular al punto asignado, y se me ha negado, lo cual podría resultar normal, sin embargo, a los compañeros del turno diurno y nocturno, sí se les ha permitido llevarse su vehículo y no regresar a las instalaciones del C4³ para una mayor facilidad en el traslado; asimismo, a los compañeros de los diversos turnos se les permite llevarse únicamente el arma corta cuando van a las comisiones de los puntos asignados, pero a mí se me indica que tengo que traerme las dos armas, lo cual se traduce en un trato discriminatorio y desigual, por el simple hecho de haber denunciado al jefe.

15. Debido a los hechos de discriminación y hostigamiento de los que he sido víctima, presenté denuncia por discriminación, violencia política, hostigamiento sexual y los delitos que resulten en contra de “B”, ante la Fiscalía Especializada en Atención a Mujeres Víctimas del Delito por Razones de Género, la cual recayó bajo el número único de caso “P”, la cual

³ Centro de Comando, Control, Comunicación y Cómputo.

ha seguido su curso y se encuentra en investigación, pero de igual forma los superiores, no han hecho nada para revisar el asunto.

16. La suscrita tenía el temor de que el comisario “B”, tomara otras represalias en mi contra, tanto laborales como físicas, lo cual se ha venido dando. Lo que más deseo en este momento es que me ayuden para que esta situación de acoso no siga sucediendo conmigo, ni que se presenten con otras mujeres en la institución, que quizás por miedo de perder su cargo o de recibir un daño físico, teman a denunciar estas conductas, ya que a través de la cadena de mando me sigue hostigando, al igual que los otros dos inspectores, de quien de igual forma he recibido un trato discriminatorio y vejatorio, primeramente por ser mujer y en segundo lugar, por haber denunciado al comisario.

17. A la fecha, “B” me sigue hostigando de manera indirecta a través de los subinspectores “C” y “D”, dado que, si necesito un permiso, tengo que hacer una solicitud por escrito, como cuando me citaron de la Fiscalía de la Mujer, para que me presentara a la pericial psicológica, me exigieron que la petición la hiciera por escrito y no me daban respuesta, a pesar de que obedecía las órdenes, por lo que me vi en la necesidad de presentar un escrito en la oficina del Secretario de Seguridad Pública, un día antes cuando terminó mi turno, pero fue hasta el día en el que tenía la cita, cuando me llamaron por teléfono diciéndome que contaba con el permiso.

18. Cuando necesito un permiso para realizar algún trámite de la escuela de mis hijos, acudir al médico o a cualquier otra cosa, el comisario “B”, y los inspectores “C” y “D”, me exigen que haga por escrito la petición, es decir, continúan con sus prácticas discriminatorias hacia la suscrita, ya que a ninguno de los compañeros le hacen esa exigencia, asimismo, solicité cambiarme al turno nocturno, debido a que no puedo recibir ese trato discriminatorio por parte de ellos, empero, me exigieron que lo hiciera por escrito. También pedí el no continuar teniendo contacto con el comisario “B”, ya que no ha sido suspendido, así tampoco he recibido alguna respuesta negativa o afirmativa por parte de alguno de ellos.

19. De igual forma, presenté una queja ante el Órgano de Control Interno de la Secretaría aquí en Chihuahua, sin embargo, esa investigación no ha avanzado, solo cuando mi abogada llama para pedir copias y les señala lo que falta en la investigación, es cuando ellos giran un oficio para que no me queje, por lo que la investigación va muy lenta.

20. *Aunado a lo anterior, el Órgano de Control Interno de la Subsecretaría, no ha tomado las medidas necesarias para una mayor protección hacía mí, pues no ha suspendido de su cargo al comisario “B”, aun y cuando cuenta con la denuncia en FEVIMTRA,⁴ y en la Fiscalía Especializada en Atención Víctimas de Delito por Razones de Género, así como en la Secretaría de la Función Pública, no se hace nada, ni siquiera se molestan en denunciar.*

21. *Así tampoco la Secretaría de la Función Pública avanza con la investigación.*

22. *Es vergonzoso que una institución como la Secretaría de Seguridad Pública, cuente con agresores dentro de su plantilla de altos mandos, pues manda un mensaje a la ciudadanía de que los que se encuentran en el poder, pueden hacer lo que quieran, pues cuentan con el apoyo del gobierno para que no les pase nada, pues pueden acosar, abusar sexualmente de sus subordinadas y agredirlas de manera indirecta a través de sus mismos dependientes, y no les va a pasar nada.*

23. *Mis derechos humanos han sido vulnerados, el derecho a mi libertad y seguridad sexual, el derecho a no ser discriminada y ser tratada con dignidad, es por eso que acudo a presentar esta queja a fin de que se revisen las violaciones a derechos humanos de los que he sido víctima.*

24. *Es importante señalar que cuando al Órgano de Control Interno y a la Secretaría de Seguridad Pública les notificaron sobre las quejas y denuncias que la suscrita he realizado, la respuesta a las instituciones que les solicitan algún informe, les dan contestación diciéndoles que yo ya tengo denuncia respecto a los mismos hechos y que ellos ya dictaron las medidas necesarias para que yo no tenga contacto con las personas que ejercen discriminación hacia mí, cuando eso no es así, pues siguen ejerciendo actos discriminatorios de manera indirecta, tal y como lo mencioné líneas arriba...”. (Sic).*

2. En fecha 29 de septiembre de 2023, se recibió el informe de ley rendido mediante oficio número SSPE/SAI/NAC/127/2023, por parte del maestro Ulises Enrique Pacheco Rodríguez, Director de Derechos Humanos, Antisoborno, Transparencia y Rendición de Cuentas de la Secretaria de Seguridad Pública Estatal, dentro del cual comunicó a este organismo lo siguiente:

“...Por lo anterior me permito remitir la información recibida por parte del Departamento de Investigación y aunado al principio de buena fe que rige la

⁴ Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas.

actuación de los entes públicos, a fin de que la Comisión Estatal de los Derechos Humanos cuente con el suficiente respaldo documental dentro de su investigación, me permito anexar la siguiente información:

- *Oficio número SSPE-SAI/DI/1.594/2023 de fecha 27 de septiembre de 2023, signado por la licenciada Elisa Berenice Estrada Ricarte, Jefa del Departamento de Investigación Interna de la Subsecretaría de Asuntos Internos, mediante el cual informa en qué estatus se encuentra la carpeta de investigación.*

De esta manera, la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, por conducto de esta Dirección, reafirma su compromiso como la promoción, respeto, protección y garantía de los derechos humanos...”. (Sic).

3. Con motivo de lo anterior, este organismo protector de los derechos humanos, realizó diversas diligencias con la finalidad de allegarse de aquellos medios probatorios que permitieran demostrar la verdad sobre los hechos planteados, lográndose recabar las siguientes:

II. EVIDENCIAS:

4. Escrito de queja presentado por “A” ante este organismo en fecha 06 de septiembre de 2023, transcrito en el punto 1 del apartado de antecedentes de la presente resolución.
5. Oficio número FGE-18s.1/1/513/2023 recibido en esta Comisión el 20 de septiembre de 2023, signado por el maestro Jesús Manuel Fernández Domínguez, Coordinador de la Unidad de Atención y Respuesta a Organismos de Derechos Humanos de la Fiscalía Especializada en Violaciones a Derechos Humanos y Desaparición Forzada, mediante el cual rindió un informe en vía de colaboración previamente solicitado por este organismo, al que acompañó los siguientes anexos:
 - 5.1. Oficio número FGE-24S.2.3/78/2023 de fecha 14 de septiembre de 2023, signado por el licenciado Luis Jeziel Zapata Luna, Coordinador de la Unidad de Investigación de Delitos contra la Libertad y Seguridad Sexual de Niñas y Mujeres de la, Fiscalía Especializada en Atención a Mujeres Víctimas del Delito por Razones de Género y a la Familia Zona Centro, el cual fue dirigido a la licenciada Wendy Paola Chávez Villanueva, titular de la misma, en el que se informó que el día 11 de marzo de 2023 se notificó a “B” la orden de protección en favor de “A” por los delitos de hostigamiento sexual y discriminación.

- 5.2.** Copia simple de la orden de protección de fecha 10 de marzo de 2023, emitida por la licenciada Liseth Márquez Mariscal, agente del Ministerio Público adscrita a la Fiscalía Especializada en Atención a Mujeres Víctimas del Delito por Razones de Género y a la Familia Zona Centro, en la carpeta de investigación “P”, instaurada en contra de “B”.
- 5.3.** Constancia de notificación del imputado emitida en fecha 11 de marzo de 2023, donde se asentó la notificación de la orden de protección a favor de “A” en contra de “B”.
- 6.** Oficio número SSPE/SAI/NAC/127/2023 recibido en este organismo el 29 de septiembre de 2023, signado por el maestro Ulises Enrique Pacheco Rodríguez, Director de Derechos Humanos, Antisoborno, Transparencia y Rendición de Cuentas de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, mediante el cual rindió el informe de ley previamente solicitado por este organismo, transcrito en el párrafo número 2 de la presente determinación, al que acompañó el siguiente oficio:
- 6.1.** Oficio número SSPE-SAI/DI/1.594/2023 de fecha 27 de septiembre de 2023, signado por la licenciada Elisa Berenice Estrada Ricarte, Jefa del Departamento de Investigación Interna de la Subsecretaría de Asuntos Internos de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado y dirigido a la licenciada Nadia Armendáriz Carbajal, Jefa del Departamento de Derechos Humanos de la misma dependencia, en el que se comunicó que se dio inicio al expediente administrativo con el número de queja “Q”, y que el mismo se encontraba en etapa de investigación; añadiendo que en dicha carpeta no se contaba con notificación del agente del Ministerio Público respecto a las órdenes de protección emitidas.
- 7.** Oficio número SSPE-SAI/D1/1.629/2023 recibido en esta Comisión el día 27 de octubre de 2023, signado por la licenciada Elisa Berenice Estrada Ricarte, Jefa del Departamento de Investigación Interna de la Subsecretaría de Asuntos Internos de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, mediante el cual remitió copia simple de la carpeta de investigación administrativa, con número de queja “Q”, por lo que a continuación se describen las actuaciones más relevantes de dicho expediente:
- 7.1.** Oficio número SSPE-SDP-DOZCS/1809/2023 de fecha 14 de julio de 2023, mediante el cual se informó que la suboficial “A” y el comisario “B” acudieron al curso latinoamericano de “S” en la ciudad de San Salvador, República de El Salvador, suscrito por este último.

- 7.2.** Oficio número FEVIMTRA-A-EILII-C8-265/2023 de fecha 20 de junio de 2023, signado por la licenciada Brenda Joany Enríquez Ibáñez, agente del Ministerio Público de la Federación, dirigido al Secretario de Seguridad Pública en el Estado de Chihuahua, a través del cual solicitó información respecto a la causa o motivo por el cual no se había rendido algún informe respecto a las medidas de protección solicitadas previamente por la Fiscalía General de la República, en favor de “A”.
- 7.3.** Oficio número SSPE-SAI/DI/0256/2023 de fecha 03 de julio de 2023, suscrito por la licenciada Mariana Moriel Guaderrama, Directora de Investigación Interna de la Subsecretaría de Asuntos Internos de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, dirigido al maestro José Simeón Esparza Peinado, Subsecretario de Despliegue Policial de la misma dependencia, mediante el cual se le solicitó que se diera cumplimiento a las medidas de protección otorgadas en favor de “A” en la carpeta de investigación “J”, desde el 08 de marzo de 2023.
- 7.4.** Oficio número SSPE-SAI-DTRC-494-2023, de fecha 03 de julio de 2023, suscrito el licenciado Esteban Cerna Chávez, Consultor Jurídico de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Chihuahua, en el que comunicó a la licenciada Brenda Joany Enríquez Ibáñez, agente del Ministerio Público de la Federación, titular de la Célula A-II-8 del Estado de México, que se tomaron las medidas de protección requeridas previamente, necesarias para evitar cualquier tipo de contacto entre “A” y “B”, además de que la primera había interpuesto queja administrativa por los mismos hechos, iniciándose la investigación “Q”.
- 7.5.** Declaración testimonial de “E” realizada el día 13 de julio de 2023 ante la licenciada Mariana Moriel Guaderrama, Directora de Investigación Interna de la Subsecretaría de Asuntos Internos.
- 7.6.** Formato Único de Trámite que obra en el expediente personal de “A”, en el Departamento de Personal de la Dirección de Recursos Humanos de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, con el número de empleada “R”, donde aparece que ingresó a laborar el 17 de junio de 2014 como suboficial de la entonces Comisión Estatal de Seguridad de la Fiscalía General del Estado, incorporado al expediente mediante oficio número SSPE-SA/DRH/J/0471/2023, firmado en fecha 28 de julio de 2023, por el licenciado Jesús Juan Martínez Lozoya, entonces Director de Recursos Humanos de la Secretaría de Seguridad Pública.

- 7.7.** Ficha laboral que obra en el expediente personal de “A” en el Departamento de Personal de la Dirección de Recursos Humanos de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, con el número de empleada “R”, donde aparece que ingresó a laborar desde el 17 de junio de 2014 como agente de patrullaje y prevención, designada posteriormente el 17 de mayo de 2022 como inspectora y, por último, el 08 de febrero de 2023 de nuevo como agente de patrullaje y prevención, incorporado al expediente mediante oficio número SSPE-SA/DRH/J/0471/2023, suscrito en fecha 28 de julio de 2023 por el licenciado Jesús Juan Martínez Lozoya, entonces Director de Recursos Humanos de la Secretaría de Seguridad Pública.
- 7.8.** Capturas de pantalla de conversaciones vía la aplicación de mensajería instantánea *WhatsApp* entre “A” y “C” de fechas 31 de julio y 07 de agosto de 2023, donde se advierte que “A” solicitó de manera reiterada a “C” la entrega de documentación, relacionada con su trabajo.
- 7.9.** Comparecencia de “A” de fecha 21 de septiembre de 2023, ante la licenciada Mariana Moriel Guaderrama, Directora de Investigación Interna de la Subsecretaría de Asuntos Internos, en la cual “A” realizó la ampliación de queja en la que reclamó que no se habían cumplido las medidas de protección ordenadas, ya que seguía bajo el mando de sus superiores, quienes se encargaron de bajarle su sueldo y su grado de inspectora, señalando asimismo que la cambiaron de turno y la obligaron a permanecer en puntos complicados sin acceso al sanitario, lo que le estuvo generando problemas de salud.
- 7.10.** Capturas de pantalla de conversaciones vía la aplicación de mensajería instantánea *WhatsApp* entre “A” y “C” de diferentes fechas, donde se advierte que “A” le solicitó a “C” un permiso para acudir al médico, el cual no quería ser aceptado por su superior, dado que lo requería de forma física y, además, le comentó que necesitaba pedirlos con al menos una semana de anticipación; asimismo, se advierte que “A” le enviaba mensajes a “C”, los cuales éste ya no respondía, por lo que “A” lo cuestionó respecto a si la había bloqueado.
- 7.11.** Oficio número SSPE-SAI/DI/1.586/2023 de fecha 22 de septiembre de 2023, suscrito por la licenciada Bianca Luz Guadalupe Nevárez Moreno, Subsecretaria de Asuntos Internos de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, mediante el cual le solicitó a “O”, titular de la Subsecretaría de Despliegue Policial de la dependencia, que se le

impusiera a “C” una medida cautelar, consistente en cambio de adscripción dentro de la misma unidad orgánica o administrativa, por motivo de incumplimiento a sus obligaciones y deberes.

- 7.12.** Oficio número SSPE/SDP/UJ/1466/2023 de fecha 28 de septiembre de 2023, signado por el licenciado Esteban Cerna Chávez, encargado de la Unidad Jurídica de la Subsecretaría de Despliegue Policial, mediante el cual informó a la licenciada Bianca Luz Guadalupe Nevárez Moreno, Subsecretaria de Asuntos Internos de la dependencia, sobre el cumplimiento en la aplicación de las medidas cautelares previstas en el artículo 203 de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública del Estado, aplicadas a “C”.
- 7.13.** Oficio número SSPE-SDP-DOZCS/2477/2023 de fecha 27 de septiembre de 2023, remitido por “B”, en su calidad de Director de la Subsecretaría de Despliegue Policial, a “C”, como oficial adscrito a la misma unidad, en el que le notificó que por orden de la superioridad, había terminado su comisión y que a partir del día 02 de octubre de 2023, debería presentarse a las 07:00 horas en el destacamento Parral.
- 7.14.** Dictamen pericial en materia de psicología realizado a “A” por la licenciada Ana Georgina Hernández Rosas, perito en psicología adscrita a la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses de la Fiscalía General del Estado, la cual diagnosticó que “A” presentó un trastorno de adaptación con ansiedad mixta y estado de ánimo deprimido, asociado a otros problemas que pueden ser objeto de atención clínica como son: problemas relacionados con el empleo y abuso sexual del adulto, por parte de una persona distinta al cónyuge o la pareja.
- 7.15.** Acuerdo de inicio del expediente administrativo “Q”, emitido en fecha 20 de abril de 2023 por la licenciada Bianca Luz Guadalupe Nevárez Moreno, Subsecretaria de Asuntos Internos de la Secretaría de Seguridad Pública, una vez que se ratificó en su presencia el escrito de denuncia de hechos presentado por “A” en contra de “B”, “C” y “D”, personas servidoras públicas de la corporación policial, en los términos especificados.
- 7.16.** Declaración de “A”, rendida el día 11 de mayo de 2023 ante la licenciada Mariana Moriel Guadarrama, Directora de Investigación Interna de la Subsecretaría de Asuntos Internos.

- 7.17.** Declaración de “B” ante la licenciada Mariana Moriel Guadarrama, Directora de Investigación Interna de la Subsecretaría de Asuntos Internos el día 11 de mayo de 2023.
- 7.18.** Declaración de “C” rendida el día 11 de mayo de 2023 ante la licenciada Mariana Moriel Guadarrama, Directora de Investigación Interna de la Subsecretaría de Asuntos Internos.
- 7.19.** Ratificación de denuncia y/o querrela de “A” ante la Fiscalía Especializada en Atención a Mujeres Víctimas del Delito por Razones de Género y Atención a la Familia, de fecha 10 de marzo de 2023, con la cual se inició la carpeta de investigación “P”.
- 7.20.** Acta de entrevista realizada a “E” el día 12 de marzo de 2023, por parte del personal de la Fiscalía General del Estado, en la carpeta de investigación “P”.
- 7.21.** Fotografía del oficio número SSPE-SDP-DOZCS/0157/2023 de fecha 02 de febrero de 2023, signado por el comisario “B”, mediante el cual se notificó formalmente a “A”, que a partir de ese día concluía su comisión, y que debería presentarse en el turno diurno del destacamento Chihuahua bajo el mando de “C”.
- 8.** Oficio número SSPE-SAI-DDHATRC-DDH/0047/2024 recibido en este organismo en fecha 26 de marzo de 2024, signado por el maestro Ulises Enrique Pacheco Rodríguez, Director de Derechos Humanos, Antisoborno, Transparencia y Rendición de Cuentas de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, mediante el cual rindió informe complementario y anexó copia simple de la siguiente documentación:
- 8.1.** Oficio número SSPE-SA/DRH/J/0274/2024 de fecha 21 de marzo de 2024, signado por la licenciada Roxana Lizeth Bonilla Gómez, Encargada de la Unidad Jurídica de la Dirección de Recursos Humanos, dirigido al licenciado Raúl Javier Vázquez Araiza, Encargado de la Unidad Jurídica de la Subsecretaría de Despliegue policial y en el que se señalan las funciones y actividades asignadas a “A” desde el año 2014 al 2023.
- 8.2.** Copia del expediente laboral de “A” de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, mismo que comprende los movimientos de personal en relación a su puesto y persona, desde el año 2014 al 2023.

- 8.3.** Oficio número SSPE-SDP-DOZCS/425/2023 de fecha 22 de febrero de 2024, firmado por "B", Comisario en Jefe de la Subsecretaría de Despliegue Policial, dirigido al licenciado Raúl Javier Vázquez Araiza, Coordinador Jurídico de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, en el que se informa el lugar de adscripción o comisión a donde fueron asignados "C" y "D", en cumplimiento a las medidas de protección otorgadas en favor de "A".
- 9.** Acta circunstanciada elaborada en fecha 01 de abril de 2023 por el Visitador ponente, mediante la cual hizo constar la declaración testimonial de una compañera de trabajo de "A", quien por motivos de confidencialidad no proporcionó su nombre, quien manifestó que cuando "A" regresó de El Salvador, de manera inmediata le fue notificado su cambio de horario y de puesto, lo cual fue ordenado por "B", de igual manera, refirió que fue objeto de otro tipo de represalias.
- 10.** Acta circunstanciada de fecha 01 de abril de 2023 elaborada por el Visitador ponente, mediante la cual hizo constar la declaración testimonial de "E", quien refirió que "A" había sido acosada y hostigada laboralmente por sus superiores, especialmente por "B", explicando que aquella acudió a un curso en El Salvador con "B", y que mientras ella estaba allá, lo había llamado, explicándole que "B" había intentado propasarse con ella, pero que lo había rechazado, añadiendo que a los pocos días de que "A" regresó a Chihuahua, la cambiaron de turno y la bajaron de rango y de sueldo; todo ello como represalia por parte de "B".
- 11.** Oficio número FGE-18S.1/1/582/2024 recibido en este organismo el día 05 de abril de 2024, firmado por el maestro Jesús Manuel Fernández Domínguez, Coordinador de la Unidad de Atención y Respuesta a Organismos de Derechos Humanos de la Fiscalía Especializada en Investigación de Violaciones a los Derechos Humanos y Desaparición Forzada, quien remitió un informe en vía de colaboración, al que acompañó un disco compacto que contenía las actuaciones y/o diligencias que obran en la carpeta de investigación número "P", aperturada en la Fiscalía Especializada en Atención a Mujeres Víctimas del Delito por Razones de Género y Atención a la Familia, certificadas por el licenciado Luis Jaziel Zapata Luna, agente del Ministerio Público, adscrito a la Unidad de Investigación de Delitos contra la Libertad Sexual contra Mujeres y Niñas de la citada fiscalía.
- 12.** Informe en materia de psicología practicado a "A" en fecha 29 de mayo de 2024, firmado por la maestra en psicología clínica, Lluvia Lizeth Escobedo Guerra, adscrita a la Unidad de Atención a Casos de Violencia Laboral del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, quien concluyó que "A" presentó datos compatibles con violencia, deduciéndose la presencia de un malestar consistente en sentimiento

de rechazo a la situación actual, según los hechos expuestos, conforme al punto 7.2 de la NOM-035-STPS-2018, incorporado al expediente a través del escrito signado por “N”, representante legal de la quejosa.

13. Acta circunstanciada de fecha 31 de julio de 2024 elaborada por el licenciado Gerardo Flores Botello, Visitador de este organismo, mediante la cual hizo constar que se extrajo del disco compacto que obra en la carpeta de investigación “P”, el dictamen pericial en materia de psicología practicado a “A” por la licenciada Ana Georgina Hernández Rosas, perita en psicología, adscrita a la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses de la Fiscalía General del Estado, quien diagnosticó que “A” presentó un trastorno de adaptación con ansiedad mixta y estado de ánimo deprimido, asociado a otros problemas que pueden ser objeto de atención clínica como son: problema relacionado con el empleo y abuso sexual del adulto por parte de una persona distinta al cónyuge o la pareja.
14. Copia de un recibo de nómina emitido en favor de “A” por el Gobierno del Estado de Chihuahua, de fecha 23 de febrero de 2023, por concepto de pago de compensación por un importe de \$10,450.00 (diez mil cuatrocientos cincuenta pesos 00/100 M.N.), correspondiente al periodo del 01 de febrero de 2023 al 28 de febrero de 2023, como suboficial de la Comisión Estatal de Seguridad, ejerciendo funciones de inspector, adscrita a la Subsecretaría de Despliegue Policial, conforme al gafete exhibido.
15. Copia del recibo de nómina número emitido en favor de “A” por el Gobierno del Estado de Chihuahua, de fecha 06 de julio de 2023, por concepto de pago de compensación por un importe de \$6,270.00 (seis mil doscientos setenta pesos 00/100 M.N.), correspondiente al periodo del 01 de junio de 2023 al 30 de junio de 2023, ejerciendo funciones de suboficial de la Subsecretaría de Despliegue Policial, conforme al gafete anexo

III. CONSIDERACIONES:

16. Esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos es competente para conocer y resolver en el presente asunto, atento a lo dispuesto por el artículo 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4, párrafo tercero, inciso A, de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, en relación con los numerales 3 y 6, fracciones I y II, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como 6, 12 y 84, fracción III de su reglamento interno.

- 17.** En atención a lo dispuesto en el numeral 11 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, que establece que en el caso de una ausencia temporal o definitiva, las funciones de la persona en quien recaiga la Presidencia de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, serán cubiertas por la persona que ocupe la Dirección de Control, Análisis y Evaluación, con las facultades establecidas en el artículo 15 de esta Ley, el suscrito se encuentra habilitado para resolver el presente asunto.⁵
- 18.** Según lo establecido en los artículos 39 y 40, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, resulta procedente, por así permitirlo el estado que guarda la tramitación del presente asunto, analizar los hechos, argumentos y pruebas, así como los elementos de convicción recabados y diligencias practicadas, a fin de determinar si las autoridades o las personas servidoras públicas han violado o no derechos humanos, al haber incurrido en actos ilegales o injustos, por lo que las pruebas recabadas durante la investigación, deberán ser valoradas en su conjunto de acuerdo a los principios de la lógica y la experiencia, con estricto apego al principio de legalidad que demanda nuestra carta magna para que, una vez realizado ello, se pueda producir convicción sobre los hechos materia de la presente queja.
- 19.** De acuerdo con los hechos puestos a consideración de este organismo, tenemos que éstos hacen alusión a actos de hostigamiento sexual, seguidos de discriminación y de violencia laboral, que “A” señaló fueron realizados en su perjuicio, por parte de personas servidoras públicas adscritas a la Subsecretaría de Despliegue Policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, en concreto, por parte de su superior jerárquico “B”, quien se desempeña como comisario en jefe, y de “C” y “D”, quienes ostentan los cargos de subinspectores de la corporación.
- 20.** En concreto, como detonante de la violencia laboral, “A” refiere que ésta inició por parte de “B” luego de que el día 08 de enero de 2023, acudieron a la ciudad de San Salvador, República de El Salvador, a participar en un curso de “S” en “H”, donde todo transcurría con normalidad, en una relación de trabajo respetuosa, cuando el día 10 de enero del mismo año, “B” la acercó hacia él, la besó en la boca y además le tocó uno de sus glúteos, a lo que “A” reaccionó diciéndole que no hiciera eso, que él era su jefe, a lo que “B” le respondió que a ella le convenía y que nadie se enteraría; añadiendo que, al ingresar a la academia, “B” nuevamente la tomó de la mano y le propuso tener relaciones sexuales, a lo que “A” se negó, por lo que “B”,

⁵ Por actualizarse la hipótesis de ausencia definitiva contemplada el referido artículo 11 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos. Decreto No. LXVII/RFLEY/0945/2024 XVI P.E. P.O. 31 de agosto de 2024.

en tono amenazante, le respondió que: *“Está bien, si no quieres, vas a ver lo que va a pasar llegando a Chihuahua en el trabajo para tu chinga, y sola vas a venir a darme las nalgas, te lo aseguro (sic)”*.

- 21.** Continuando con la narrativa, “A” explicó en su queja, que al llegar a Chihuahua se desplegaron actos de discriminación y violencia laboral en su contra, por órdenes de “B”, ya que de inmediato, el 23 de enero de 2023, le notificaron el cambio de turno, le quitaron a su compañero de trabajo, la degradaron de su puesto de inspectora a agente de patrullaje, le redujeron sus ingresos por concepto de compensación, le quitaron su vehículo oficial, no le permitieron moverse del lugar asignado ni siquiera para poder ir al baño y ha recibido un trato diferenciado y discriminatorio; señala que intentó cambiarse de lugar de trabajo, pero que “B” lo ha impedido, dando una mala opinión cuando le han preguntado si la recomienda para otro puesto, dedicándose a levantarle falsos; agrega que sigue siendo hostigada también por “C” y “D”, a pesar de que ya presentó denuncia ante la Fiscalía Especializada en Atención a Mujeres Víctimas del Delito por Razones de Género y a la Familia, así como en la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia Contra las Mujeres y Trata de Personas, así como en el Órgano Interno de Control de la Secretaría de Seguridad Pública Estatal, por lo que continúan los actos de hostigamiento, ya que “B” sigue ordenando a sus subordinados que la molesten.
- 22.** Por su parte, la autoridad señaló en su informe, que a fin de dar cabal cumplimiento a las medidas de protección solicitadas por parte de la Fiscalía Especializada en Atención a Mujeres Víctimas del Delito por Razones de Género y a la Familia, así como de la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia Contra las Mujeres y Trata de Personas de la Fiscalía General de la República, éstas le fueron notificadas al superior jerárquico “B” y se aperturó el expediente administrativo número “Q”, ante la Dirección de Investigación Interna de la Subsecretaría de Asuntos Internos de la misma dependencia, el cual se encontraba en etapa de investigación, sin que a la fecha se tuviera conocimiento de algún resolutive en esa instancia administrativa.
- 23.** Antes de entrar al estudio de la posible violación a los derechos humanos de “A”, es necesario establecer las siguientes premisas normativas relacionadas con los hechos puestos a consideración de este organismo, específicamente por el hostigamiento sexual, constitutivo de violencia laboral y discriminación, que la impetrante refirió haber sufrido luego de haber regresado de un curso en El Salvador, esto, como consecuencia de no haber accedido a mantener relaciones sexuales con su superior jerárquico “B”.
- 24.** Primeramente, debemos entender que el término acoso laboral, debe desentrañarse conforme lo refiere la Real Academia de la Lengua Española, con el

significado de la palabra “acosar”, que se define como perseguir, apremiar, importunar a una persona, sin darle tregua ni reposo, con molestias o requerimientos. De igual forma, se debe hacer énfasis en que, en el caso bajo análisis, al tratarse de un agresor que tiene un puesto jerárquicamente superior a la víctima dentro de la organización laboral, se trata de un acto de hostigamiento.

- 25.** En el ámbito internacional, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, establece la obligación de los Estados Partes de: *“...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”*.
- 26.** La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en su artículo XIV, enmarca lo conducente respecto al derecho al trabajo y a una justa retribución.
- 27.** Asimismo, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Discriminación en materia del Empleo y Ocupación, precisa que: *“...el término “discriminación” comprende: a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación...”*.
- 28.** Además, los artículos 4 y 7 del C-190, 219 (Convenio sobre la Violencia y el Acoso), expresan lo siguiente:

“...Artículo 4.

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

- a) *prohibir legalmente la violencia y el acoso;*
- b) *velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;*
- c) *adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;*
- d) *establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;*
- e) *velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;*
- f) *prever sanciones;*
- g) *desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y*
- h) *garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.*

(...)

Artículo 7.

Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género...”.

29. El artículo 11.1 inciso c) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, estipula que:

“11.1 Los Estados adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

(...)

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico”.

- 30.** El derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo, cuyo núcleo se violenta cuando existe el acoso laboral, se encuentra contenido implícitamente en el quinto párrafo del artículo 1 y primer párrafo del 123, ambos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establecen lo siguiente:

“Artículo 1.

(...)

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.

(...)

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”.

- 31.** Igualmente, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 132, fracción VI, obliga a los patrones a guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra; además, el artículo 133, fracciones XII y XIII, declara prohibiciones de los patrones como el realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo o el permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo.

- 32.** Por su parte, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, relativa a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención, define en su punto 4.12 a la violencia laboral, como: *“Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud”*; mientras que en el 5.1, inciso b) así como el 5.4, establece como obligaciones de las y los patrones, prevenir la violencia laboral y adoptar las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, con base en lo dispuesto por el numeral 8 de la referida norma.
- 33.** Asimismo, refiere en el punto 4.7 que los factores de riesgo psicosocial, son: *“Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado”* y *“que comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo”*.
- 34.** De igual manera, el inciso e) del punto 7.2 de la Norma Oficial Mexicana antes referida, establece que, con el fin de identificar, analizar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en el entorno organizacional, se debe considerar para efectos de la presente determinación, lo siguiente: *“...e) Interferencia en la relación trabajo-familia. Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo...”*.
- 35.** En lo que respecta al liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo, la multicitada norma establece en su inciso f), que: *“...1) El liderazgo negativo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón o, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones*

en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño, y 2) El concepto de relaciones negativas en el trabajo se refiere a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social...”.

36. Por último, la norma indica en su inciso g), respecto a la violencia laboral lo siguiente: “...1) *Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. 2) Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y 3) Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones)...”.*

37. Asimismo, los artículos 5, fracción II y 6, fracción II, ambos de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, definen, respectivamente, lo siguiente en relación a la violencia sexual:

“Artículo 5. Los tipos de violencia contra las mujeres son:

(...)

II. Violencia sexual: Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que, por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

Artículo 6. Las modalidades de violencia son:

Violencia laboral y docente: Es todo acto de acoso, hostigamiento u omisión ejercido por cualquier persona que tiene un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, a fin de dañar su dignidad, autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, tendiente a impedir su desarrollo y atentar contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Para efectos de lo anterior, se entiende por:

a) Acoso: Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este, siempre que esté vinculado a la relación laboral.

b) Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas”.

38. Deviene trascendente considerar que la Primera Sala del máximo órgano judicial del país, ha establecido un criterio para definir el acoso laboral, lo cual plasmó en la siguiente tesis:

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

*vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado”.*⁶

39. Conforme a la anterior tesis, para que se constituya el acoso laboral, se requiere que existan los siguientes elementos:

- Que tenga como objetivo intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir, controlar o destruir, que suele presentar la persona hostigadora.
- En cuanto a su tipología, que se presente en alguno de los siguientes niveles, dependiendo de quién adopte el papel de sujeto activo: a) Horizontal. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realice entre personas compañeras de trabajo, es decir, las o los sujetos activos y pasivos ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional. b) Vertical descendente. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realicen por quienes ocupan puestos más altos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima. c) Vertical ascendente. Cuando el hostigamiento laboral se realice por quienes ocupan puestos subalternos o inferiores respecto de la o el jefe victimizado.
- Que se presente de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia una de las personas integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir mobbing, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de alguna persona.
- Que se lleve a cabo mediante la exclusión total de la víctima de cualquier labor que se le asigne, se realicen agresiones verbales contra su persona y/o se le asigne una carga excesiva en los trabajos que ha de desempeñar, con la finalidad de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad.

40. En razón de lo anterior, conforme al criterio emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver el amparo directo en revisión número 2655/2013, que dio lugar a lugar a la tesis aislada: “ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”,

⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Registro digital: 2006870, Décima Época, Materia(s): Laboral, Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tipo: Tesis Aislada.

Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis: 1a. C/2014 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro IV, Tomo I, marzo de 2014, p. 523. Registro digital 2005793, que constituyó jurisprudencia por reiteración, estableció que la labor de juzgar con perspectiva de género, tales como la necesidad de identificar, no sólo la existencia de relaciones de poder y asimetrías, sino también situaciones de violencia, discriminación o vulnerabilidad basadas en el género; o bien, la de advertir si se encuentran implícitos en la controversia estereotipos, prejuicios, prácticas o roles de género que vulneren los derechos de las personas.⁷

- 41.** Sobre el particular, de acuerdo con la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), el análisis de los hechos con perspectiva de género ha permitido advertir que la violencia se puede cometer por distintos motivos y con diferentes fines. En ese sentido, dicho tribunal ha llegado a la conclusión de que la violencia sexual: (i) constituye una forma de tortura empleada, entre otras cuestiones, con el fin de humillar;⁸ (ii) es utilizada como medio de castigo y represión;⁹ (iii) sirve como táctica de control y dominio sociales, o para inhibir e intimidar a las mujeres para participar en la vida pública;¹⁰ (iv) puede ser una práctica del gobierno dirigida a “destruir la dignidad de la mujer a nivel cultural, social, familiar e individual”;¹¹ y (v) puede fungir como un mensaje dirigido a determinados grupos sociales, como la comunidad LGBTTTIQ+¹²
- 42.** Sobre este punto, el tribunal interamericano ha establecido que, al evaluar los hechos, es indispensable advertir si existieron concepciones perjudiciales o prejuicios sobre la forma de actuar de las mujeres, que hayan tenido un impacto en el ejercicio o garantía de algún derecho humano. Por ejemplo, respecto al “rol de

⁷ ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”. Del reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razones de género, deriva que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual, debe implementarse un método en toda controversia judicial, aun cuando las partes no lo soliciten, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria. Para ello, el juzgador debe tomar en cuenta lo siguiente: i) identificar primeramente si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia; ii) cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género; iii) en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones; iv) de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género; v) para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas; y, vi) considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

⁸ Corte IDH. *Caso del Penal Miguel Castro Castro vs. Perú*, 25 de noviembre de 2006, párrs. 224, 312, 313, y *Caso Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco vs. México*, 28 de noviembre de 2018, párrs. 193, 199.

⁹ Corte IDH. *Caso del Penal Miguel Castro Castro vs. Perú*, 25 de noviembre de 2006, párrs. 224, 312, 313; *Caso Fernández Ortega y otros vs. México*, 30 de agosto de 2010, párr. 127 y el *Caso Rosendo Cantú y otra vs. México*, 31 de agosto de 2010, párr. 117.

¹⁰ Corte IDH. *Caso Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco vs. México*, 28 de noviembre de 2018, párrs. 193, 199.

¹¹ Corte IDH. *Caso de la Masacre de Las Dos Erres vs. Guatemala*, 24 de noviembre de 2009, párr. 139.

¹² Corte IDH. *Caso Azul Rojas Marín y otra vs. Perú*, 12 de marzo de 2020, párrs. 165, 166.

madre” que deben cumplir¹³ o el tipo de actitudes que supuestamente adoptan cuando se encuentran detenidas.¹⁴

43.La Corte IDH ha identificado distintas situaciones de poder que impiden a las mujeres y niñas el goce pleno de sus derechos o que les colocan en una condición de vulnerabilidad, por ejemplo, cuando: (i) se enfrentan a las consecuencias de una “estructura patriarcal” en cuerpos como las fuerzas armadas o policiales que carecen de sensibilidad en derechos humanos y de las mujeres;¹⁵ (ii) son detenidas por agentes del Estado o están bajo su custodia;¹⁶ o (iii) son particularmente seleccionadas como víctimas de violencia sexual por su género u orientación sexual.¹⁷

44.La Corte IDH, ha remarcado que resulta imprescindible que los órganos jurisdiccionales (y, en este caso cuasi jurisdiccionales), identifiquen la forma en la que incide el género al momento de otorgar valor a las pruebas o evidencias. En esa lógica, ha subrayado la importancia que tiene, por ejemplo, el testimonio de las víctimas de delitos sexuales, tomando en consideración que dichas agresiones suelen ocurrir en ausencia de testigos, por lo que no puede esperarse la existencia de pruebas gráficas y documentales.¹⁸ Al respecto, ha enfatizado en que las personas juzgadas deben partir de la base que la violación sexual es una forma de agresión paradigmática contra las mujeres.¹⁹ Asimismo, ha destacado que se debe tener en cuenta si existió algún otro factor que aumentara el estado de vulnerabilidad de la víctima, como que el agresor fuera integrante del ejército²⁰ o algún cuerpo policial, o que la víctima se encontrara detenida o bajo custodia de agentes del Estado cuando se cometieron los hechos.²¹

45.La Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha identificado que existen actos u omisiones del Estado que, por la forma en que se llevan a cabo, evidencian la existencia de visiones estereotipadas sobre las mujeres. Por ejemplo, en el Caso

¹³ Corte IDH. *Caso Ramírez Escobar y otros vs. Guatemala*, 9 de marzo de 2018, párr. 296.

¹⁴ Corte IDH. *Caso J. vs. Perú*, 27 de noviembre de 2013, párrs. 318 a 320.

¹⁵ Corte IDH. *Caso Fernández Ortega y otros vs. México*, 30 de agosto de 2010, párr. 79; *Caso Rosendo Cantú y otra vs. México*, 31 de agosto de 2010, párr. 71.

¹⁶ Corte IDH. *Caso Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco vs. México*, 28 de noviembre de 2018, párr. 183.

¹⁷ Corte IDH. *Caso del Penal Miguel Castro Castro vs. Perú*, 25 de noviembre de 2006; *Caso de la Masacre de Las Dos Erres vs. Guatemala*, 24 de noviembre de 2009, párr. 139; *Caso Fernández Ortega y otros vs. México*, 30 de agosto de 2010; *Caso J. vs. Perú*, 27 de noviembre de 2013, párr. 322; *Caso Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco vs. México*, 28 de noviembre de 2018, párrs. 70-72, 78-105, 187, 188; y *Caso Azul Rojas Marín y otra vs. Perú*, 12 de marzo de 2020, párrs. 163, 164.

¹⁸ Corte IDH. *Caso Fernández Ortega y otros vs. México*, 30 de agosto de 2010, párr. 100; *Caso Rosendo Cantú y otra vs. México*, 31 de agosto de 2010, párr. 89.

¹⁹ Corte IDH. *Caso Fernández Ortega y otros vs. México*, 30 de agosto de 2010, párrs. 118 y 119; *Caso Rosendo Cantú y otra vs. México*, 31 de agosto de 2010, párrs. 108 y 109.

²⁰ Corte IDH. *Caso Fernández Ortega y otros vs. México*, 30 de agosto de 2010, y *Caso Rosendo Cantú y otra vs. México*, 31 de agosto de 2010.

²¹ Corte IDH. *Caso del Penal Miguel Castro Castro vs. Perú*, 25 de noviembre de 2006; *Caso de la Masacre de Las Dos Erres vs. Guatemala*, 24 de noviembre de 2009, párr. 139; *Caso J. vs. Perú*, 27 de noviembre de 2013; *Caso Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco vs. México*, 28 de noviembre de 2018, y *Caso Azul Rojas Marín y otra vs. Perú*, 12 de marzo de 2020.

mujeres víctimas de tortura sexual en *Atenco vs. México*, la Corte determinó que la forma en que los policías se refirieron a las víctimas, haciendo uso de lenguaje sexista y obsceno, y haciendo alusión a su vida sexual y reprochando el supuesto incumplimiento de roles de género en el hogar,²² era una prueba de los “estereotipos profundamente machistas que buscaban reducir a las mujeres a una función sexual o doméstica, donde salir de estos roles [...] era motivo suficiente para castigarlas”.²³

- 46.** En dichos términos, constituye una obligación para este organismo, así como para cualquier autoridad del Estado, sea del ámbito judicial o administrativo, analizar y resolver con perspectiva de género, lo cual puede resumirse en el deber de estudiar los hechos que se exponen, sobre la base de reconocimiento de la particular situación de desventaja en la cual históricamente se han encontrado las mujeres, debiendo remediar los potenciales efectos discriminatorios y de acoso laboral que pueden constituir un detrimento en la calidad de vida de las personas.

- 47.** Ahora bien, es importante hacer mención que aunque los actos presuntamente constitutivos de hostigamiento sexual que “A” le atribuye a “B”, tuvieron lugar en la ciudad de San Salvador, República de El Salvador, dicha circunstancia no es óbice para que se analicen con una perspectiva de posible violación a los derechos humanos de la impetrante, al encontrarse involucradas personas servidoras públicas del estado de Chihuahua que se encontraban en el extranjero realizando actividades propias de su función, como lo es la capacitación policial en materia de explosivos, sin perjuicio de que los mismos hechos sean investigados como delito por parte de la Fiscalía General de la República, a través de la unidad de investigación competente, al haber sido cometidos fuera del territorio nacional. Siendo así que no es posible desdeñarlos, con motivo de que a partir de que tuvieron lugar, es que se desencadenaron una serie de eventos relacionados con ese hecho en la ciudad de Chihuahua, que pudieran ser constitutivos de violencia laboral y actos de discriminación.

- 48.** De las evidencias que integran el expediente de queja, se desprende por el dicho de “A”, que ella se negó a tener relaciones sexuales con su superior jerárquico “B” en la ciudad de San Salvador, motivo por el cual, al regresar a la ciudad de Chihuahua, fue víctima de algunas represalias, señalando que fue degradada de su puesto de inspectora y fue asignada como agente de patrullaje y prevención, que le cambiaron el horario laboral y que se realizaron en su contra una serie de acciones tendientes a agotarla mentalmente y desacreditarla, llegando incluso a excluirla de

²² Corte IDH. *Caso Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco vs. México*, 28 de noviembre de 2018, párr. 216.

²³ *Idem*.

la organización, conductas que también le atribuyó a “C” y “D”, quienes como subordinados “B”, colaboraban en dichas acciones por órdenes de éste.

49. No se omite señalar que, aunque no se cuenta con prueba directa que compruebe que efectivamente “B” le haya hecho propuestas de tipo sexual a “A”, e impuesto sobre su cuerpo caricias, besos y tocamientos encaminadas a obtener relaciones sexuales, ya que solo se cuenta con su testimonio, lo cierto es que estas afirmaciones resultan relevantes, ya que resulta absurdo que se pretenda exigir a la denunciante, la existencia de una prueba directa, documental o de cualquier naturaleza, dada la condición de constituir acciones de oculta realización, según lo estableció la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el siguiente criterio:

“VIOLENCIA SEXUAL CONTRA LA MUJER. REGLAS PARA LA VALORACIÓN DE SU TESTIMONIO COMO VÍCTIMA DEL DELITO.”²⁴

De acuerdo con lo previsto en el artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, el Estado debe establecer procedimientos legales, justos y eficaces para que las mujeres puedan acceder efectivamente a la justicia, pues las mujeres víctimas de violencia, en especial la de tipo sexual, enfrentan barreras extraordinarias cuando intentan ejercer este derecho. Por lo tanto, con el objeto de remover esas barreras, los testimonios de las víctimas de la totalidad de delitos que actos de violencia sexual contra la mujer, deben ser valorados con una perspectiva de género a fin de evitar afirmaciones, insinuaciones y alusiones estereotipadas, que generen en el ánimo del juzgador una inadecuada valoración que reste credibilidad a la versión de las víctimas. Esas reglas de valoración fueron sostenidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, al resolver los casos Fernández Ortega y Rosendo Cantú y por el Pleno de esta Suprema Corte en la tesis P. XXIII/2015 de rubro: “TORTURA EN SU VERTIENTE DE VIOLACIÓN SEXUAL. EL ANÁLISIS PROBATORIO RELATIVO DEBE REALIZARSE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”, las cuales deben ser observadas por las personas impartidoras de justicia en este tipo de casos, que incluyen, al menos, los siguientes elementos: a) se debe considerar que los delitos sexuales son un tipo de agresión que, en general, se producen en ausencia de otras personas más allá de la víctima y la persona o personas agresoras, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas. En razón de lo anterior no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la víctima constituye una

²⁴ Registro digital: 2015634. Primera Sala. Décima Época. Materias(s): Constitucional, Penal. Tesis: 1a. CLXXXIV/2017 (10a.). Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 48, Noviembre de 2017, Tomo I, página 460. Tipo: Aislada.

prueba fundamental sobre el hecho. Asimismo, al analizar la declaración de la víctima se debe tomar en cuenta que las agresiones sexuales corresponden a un tipo de delito que la víctima no suele denunciar por el estigma que dicha denuncia conlleva usualmente; b) se debe tener en cuenta la naturaleza traumática de los actos de violencia sexual. En razón de ello se debe entender que es usual que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicita realizarlo; c) Se deben tomar en cuenta algunos elementos subjetivos de la víctima, como su edad, condición social, pertenencia a un grupo vulnerable o históricamente discriminado, entre otros; d) se debe analizar la declaración de la víctima en conjunto con otros elementos de convicción, recordando que la misma es la prueba fundamental. Entre esos otros elementos se pueden encontrar dictámenes médicos, psiquiátricos, testimonios, exámenes médicos, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones; y e) las pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, deben ser utilizadas como medios de prueba siempre que de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos”.

50. Además de lo anterior, los reclamados actos de hostigamiento sexual que refiere “A”, tienen correlación con diversos hechos que ocurrieron una vez que estuvieron de regreso en el país, a los cuales se hará referencia en párrafos posteriores, que se reflejaron como actos de violencia laboral, constitutivos de discriminación, consistente en un trato diferenciado e injustificado, que tienen relación directa con la acción detonante de la problemática.

51. En ese orden de ideas, como se comentó previamente, tenemos que el hostigamiento sexual se define como el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar, expresándose en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva,²⁵ cuya definición se reitera en el artículo 3 Bis de la Ley Federal de Trabajo; en tanto que en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual del Gobierno de la República,²⁶ se señala que las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, constituyen faltas de respeto, diligencia y rectitud hacia las personas con las que se tiene relación con motivo del empleo, que atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas, constituyendo una infracción que da lugar a un procedimiento y a una sanción, en términos de las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas.

²⁵ Artículo 13 de la Ley General de de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.

²⁶ Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016.

- 52.** Del análisis de los hechos, tenemos que en el caso concreto, los actos de hostigamiento sexual deben tenerse por acreditados con tres indicios o evidencias correlacionados entre sí, a saber: En primer término, debe decirse que “A”, como persona afectada o víctima de las conductas señaladas, casi de manera inmediata, cuando ya se encontraba en territorio nacional, interpuso una denuncia en contra de “B”, ante la Fiscalía Especializada para los Delitos de Violencia Contra las Mujeres y Trata de Personas de la Fiscalía General de la República, con la cual se inició la carpeta de investigación “J”, por los incidentes que tuvieron lugar en la ciudad de San Salvador; en tanto que el 20 de marzo de 2023, hizo lo propio ante la Fiscalía Especializada en Atención a Mujeres Víctimas del Delito por Razones de Género y a la Familia de la Fiscalía General del Estado, en contra de “B”, “C” y “D”, con más o menos cierta inmediatez a la fecha en que se dieron los aludidos actos de hostigamiento sexual.
- 53.** Además, existen como evidencias o indicios relevantes el dictamen pericial en materia de psicología realizado a “A” en fecha 21 de agosto de 2023, por parte de la licenciada Ana Georgina Hernández Rosas, perita en psicología adscrita a la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses de la Fiscalía General del Estado, en el que concluyó que la agraviada presentaba un trastorno de adaptación con ansiedad mixta y un estado de ánimo deprimido, así como otro problema relacionado con el empleo y abuso sexual del adulto, por parte de una persona distinta al cónyuge o la pareja, conclusión que se encuentra reforzada con el informe en materia de psicología practicado a “A”, en fecha 29 de mayo de 2024, por la maestra en psicología clínica, Lluvia Lizeth Escobedo Guerra, adscrita al Instituto Chihuahuense de las Mujeres, quien una vez que fue realizada la entrevista correspondiente y la aplicación de las pruebas psicológicas, determinó que “A” presentaba datos compatibles con violencia laboral, incluyendo su modalidad de hostigamiento sexual, deduciéndose la presencia de un malestar consistente en sentimiento de rechazo a la situación actual según los hechos que expuso.
- 54.** Con las precitadas evidencias y de su concatenación con los hechos narrados por la impetrante, este organismo infiere y concluye que deben tenerse por acreditados los actos de hostigamiento sexual que “A” le atribuyó a “B”, que ocurrieron fuera del territorio nacional, y que fueron el antecedente inmediato de los subsecuentes actos de acoso y hostigamiento laboral, que luego fueron ejercidos en contra de la quejosa, como haberla degradado de puesto y cambiarle sus funciones, sin que del informe de la autoridad se advierta que esto haya sido justificado por necesidades del servicio, sobre todo si se toma en cuenta que a “A” se le privó además de elementos materiales para desempeñar su trabajo y que como consecuencia de la degradación de su puesto, disminuyeron sus ingresos por concepto de

compensación, que forma parte del sueldo integrado, así como diversas acciones diferenciadas, como la negativa de permisos para atender actividades personales, como atender citas médicas y gestiones de carácter legal, según se expone a continuación.

- 55.** En el expediente se cuenta con evidencia proporcionada por parte de la autoridad, consistente en el Formato Único de Trámite y ficha laboral que obran en el expediente personal de “A”, en el Departamento de Personal de la Dirección de Recursos Humanos de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, con el número de empleada “R”, donde aparece que ingresó a laborar el 17 de junio de 2014 como suboficial de la entonces Comisión Estatal de Seguridad de la Fiscalía General del Estado, la que informó respecto a las funciones y actividades asignadas a “A” desde que inició sus labores en la Secretaría de Seguridad Pública Estatal en el año 2014 hasta el 2023, y que de esa data, a la fecha, ha desempeñado diversas funciones, escalando hasta el cargo de inspectora, mismo que le fue asignado el 17 de mayo de 2022, y que perduró documentalmente hasta el 02 de febrero de 2023, cuando le reasignaron el puesto de agente de patrullaje y prevención, justamente 13 días después de que “A” y “B” regresaron de la ciudad de San Salvador.
- 56.** Asimismo, se cuenta con una fotografía del oficio número SSPE-SDP-DQZCS/0157/2023 de fecha 02 de febrero de 2023, el cual fue dirigido a “A” y se signó por “B”, donde le hizo de su conocimiento que, por rotación de personal y mandos, concluyó ese mismo día su comisión, ordenándosele que debía presentarse en esa misma fecha a las 7:00 horas, en el turno diurno del destacamento Chihuahua y que, además, estaría bajo el mando de “C”.
- 57.** De acuerdo a lo anterior, tanto “A”, como la propia autoridad, son coincidentes en mencionar que a partir del día 02 de febrero de 2023, le fueron reasignadas a la quejosa, diferentes funciones distintas a las que ejercía como inspectora, siendo importante aludir que “B” únicamente trató de justificar el cambio, especificando que esto había sido por rotación del personal y mandos, sin embargo la autoridad no ofreció en su informe ningún documento que demostrara que esto hubiera sido así, ni los nombres del supuesto personal que fue rotado y las nuevas posiciones que ocuparon, y que por lo tanto, hubiera existido la necesidad de que “A” cubriera las posiciones que quedaron vacantes, ni el porqué de la limitación del material de trabajo que tenía asignado “A”, como la asignación de un vehículo oficial poco funcional.
- 58.** Asimismo, obran en el expediente las declaraciones rendidas por “B”, “C” y “D”, de fecha 11 de mayo de 2023, ante la licenciada Mariana Moriel Guaderrama, entonces Directora de Investigación Interna de la Subsecretaría de Asuntos Internos, en el

expediente administrativo “Q”, quienes negaron los actos de violencia laboral que les fueron atribuidos, justificando el movimiento de “A”, con motivo de una serie de inconsistencias en su trabajo, como la pérdida de folios y el otorgamiento de permisos a su pareja sentimental, quien también se desempeña como suboficial en la corporación; sin embargo, estas declaraciones nunca fueron soportadas con alguna evidencia que las sustentara, como alguna queja o reporte en contra de “A”, pues solo se encuentra su dicho en ese sentido.

- 59.** Obra también en el expediente el testimonio de “E”, quien refirió que labora junto a “A” en la Subsecretaría de Despliegue Policial de la Secretaría de Seguridad Pública Estatal, y que ella le platicó lo ocurrido en la ciudad de San Salvador, y si bien son hechos que no le constan, éste coincide con la impetrante en que cuando “A” regresó al territorio nacional, a los pocos días, sin ninguna razón aparente, fue degradada de su puesto de inspectora a suboficial, y que como consecuencia de esto, su sueldo y sus prestaciones disminuyeron, y que asimismo, fue cambiada de turno; explicando que también le quitaron su vehículo asignado y le proporcionaron uno en malas condiciones, carente de los elementos básicos para patrullar, mandándola a un punto de castigo en donde pasa toda su jornada laboral, teniendo incluso problemas para ir al sanitario. Añadió que un día acudió “B” a ese punto y le habló a “A” de forma violenta, a fin de que aceptara que ella había querido que la pusieran en ese punto y que la bajaran a suboficial, señalando que parecía que “B” la quería grabar con su celular y así poder justificar dicho cambio.
- 60.** De igual manera, se cuenta con la declaración de una compañera de trabajo de “A”, la cual no quiso proporcionar su nombre por motivos de confidencialidad, sin embargo, narró que trabaja en la Secretaría de Seguridad Pública Estatal y que tiene conocimiento del acoso y hostigamiento que ha recibido “A” por parte de sus superiores. Manifestó que se enteró que “A” acudió a un curso en El Salvador y que, al regresar de ese lugar, le platicó que “B” le hizo propuestas de tipo sexual; añadiendo que una vez que se presentó a trabajar nuevamente, le notificaron su cambio de turno y “B” ya no le respetó su cargo de inspectora, por lo que la mandaron a patrullar, pero que le quitaron su vehículo, y que cuando ella necesitaba algún permiso, le pedían que lo solicitara mediante oficio y con una semana de anticipación, pero que eso solo se lo solicitaban a ella; por último, explicó que acuden los encargados de turno a vigilarla por órdenes de “B”.
- 61.** Del análisis de la evidencia testimonial, se puede concluir que sí existen datos objetivos que la vinculen con el dicho de “A”, dado que cada una de las personas deponentes, refiere que cuando “A” regresó del curso en El Salvador, fue degradada de su rango, la cambiaron de turno y que fue víctima de acoso laboral por parte de “B” y sus superiores, que se reflejó en las siguientes acciones: a) cambio inmediato

de puesto y funciones, de inspectora a agente de patrullaje y prevención; b) modificación de las condiciones laborales, como disminución de la compensación y el retiro de elementos materiales para desempeñar su trabajo, como la unidad de transporte y, c) un trato diferenciado, como solicitud por escrito de permisos para realizar actividades extracurriculares, pero necesarias para su desempeño y/o bienestar personal, como atender citas médicas y gestiones legales requeridas para su asesoramiento legal y seguimiento e integración de expedientes relacionados con estos mismos hechos, cuando que esto no se le exigía a sus demás compañeros y compañeras.

62. De lo anterior, puede advertirse que el tipo de acoso en el caso concreto, es vertical descendente, ya que proviene principalmente de su superior jerárquico “B”, así como de “C” y “D”, mandos medios de la corporación de seguridad estatal, mismos que a partir del 02 de febrero de 2023, comenzaron a fungir como jefes inmediatos de “A”, todos bajo el mando de “B”, quien se sigue desempeñando como comisario en jefe de la policía estatal, que por cuestión burocrática y presupuestal, se encuentra a cargo de la Subsecretaría de Despliegue Policial.

63. En relación a las medidas organizacionales, tenemos que “A” fue degradada de su puesto de inspectora para ser agente de patrullaje y prevención, lo cual implicó una disminución de su sueldo, así como el quitarle responsabilidades de las que ya había demostrado que era capaz al ser inspectora, dado que previamente ya había sido la responsable de realizar funciones de mayor responsabilidad; por otro lado, tanto ella como las personas que fungieron como testigos, mencionaron que fue designada para trabajar en puntos que los propios miembros de la corporación mencionan que son de castigo, como el pedirle labores de vigilancia de un arraigo domiciliario de un imputado o zonas donde no es posible moverse ni siquiera para atender sus necesidades fisiológicas, al tener que trasladarse a otro lugar que cuente con servicio sanitario, todo lo cual concuerda con las amenazas que la impetrante manifestó que “B” le hizo mientras estuvieron en El Salvador, cuando ésta no accedió a tener relaciones sexuales con él.

64. También, es posible advertir medidas de aislamiento social, ya que es posible apreciar una división entre sus compañeros de trabajo, así como de sus superiores, pues “A” refiere que justamente después de regresar a la ciudad de Chihuahua, notó que “O”, titular de la Subsecretaría de Despliegue Policial y superior jerárquico de todas las personas involucradas en los hechos, comenzó a tratarla de forma distinta, lo cual lo atribuye a la relación que tiene con “B”; y que también ha sido acosada laboralmente por “C” y “D”, puesto que la tratan de una forma diferenciada

y discriminatoria, al imponerle cargas laborales injustificadas, además que este último le grita al darle órdenes.

- 65.** Cabe señalar además que a pesar de que las medidas de protección emitidas por parte de la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas, así como de la Fiscalía Especializada en Atención Víctimas de Delito por Razones de Género fueron solicitadas a la autoridad, “A” refiere que por órdenes de “B”, ha continuado el acoso y el hostigamiento de manera reiterada e indirecta a través de “C” y “D”.
- 66.** Es importante mencionar que también constituye acoso laboral el haber cambiado de turno a la quejosa, puesto que ella menciona que le ocasionó un desequilibrio en diferentes esferas de su vida, principalmente en la familiar, debido a que es madre de familia, lo cual no le permite dedicarle el tiempo necesario a sus hijos, por lo que se ha visto en la necesidad de buscar apoyo, lo cual le ha generado mayores gastos y un desajuste económico; también refiere que dicho cambio le generó problemas de salud, ya que al tener que permanecer un turno completo en ciertos puntos, no se le permite o no tiene la posibilidad de acudir con facilidad a un sanitario, así como el tener que utilizar una unidad en malas condiciones, negándosele incluso que utilice su vehículo particular.
- 67.** El cambio repentino de las condiciones laborales de una persona, puede generar un desajuste o desbalance en diferentes ámbitos, lo que en el caso particular, se traduce en situaciones que afectaron a “A”, como la degradación de su puesto y la disminución de su sueldo, el cambio de turno (lo que ocasiona que pase menos tiempo con su familia), la asignación de un vehículo o unidad en malas condiciones (actuar que busca en la persona agraviada aplanarla o consumirla emocional o intelectualmente), y discriminarla (al exigirle que presente oficios a sus superiores cuando se ve en la necesidad de solicitar algo, cuando a sus demás compañeros y compañeras, no se les exige dicho requisito).
- 68.** Los actos de violencia laboral, por acciones de hostigamiento y acoso, además de las declaraciones testimoniales referenciadas previamente, encuentran sustento en el dictamen pericial en materia de psicología realizado a “A” en fecha 21 de agosto de 2023, por la licenciada Ana Georgina Hernández Rosas, perita en psicología adscrita a la Dirección de Servicios Periciales y Ciencias Forenses, así como el informe en materia de psicología que le fue practicado en fecha 29 de mayo de 2024, por la maestra en psicología clínica Lluvia Lizeth Escobedo Guerra, adscrita al Instituto Chihuahuense de las Mujeres, al encontrarse correlacionadas las afectaciones psicológicas que le fueron detectadas, las cuales dijo que fueron ocasionadas por los superiores jerárquicos de “A”, lo que le generó un estrés

postraumático con síntomas de ansiedad y depresión altos, además de las afectaciones económicas a que se ha hecho referencia con anterioridad.

69. Como se hace referencia en párrafos *supra*, además de las afectaciones psicológicas que ha sufrido “A”, es posible determinar que en el aspecto económico, también le resultó un quebranto, ya que al ser degradada en funciones en la corporación policiaca sin alguna justificación objetiva, de inspectora a agente de patrullaje y prevención, le fue reducido el importe de su compensación, es decir, de \$10,450.00 pesos que ganaba antes de su reasignación, a \$6,270.00, tal y como se acreditó con las copias de los recibos de los recibos de nómina de “A”, expedidos por el Gobierno del Estado de Chihuahua, tomando de esta manera relevancia el reclamo respectivo, con lo que se configura una de las acciones de violencia laboral, al reducirse su ingreso económico, que sirve para el sustento familiar y personal y que constituye parte del salario integrado, como es de explorado derecho y que inclusive así lo ha considerado la propia Suprema Corte, que ha establecido que el pago de las “*demás prestaciones a que tenga derecho*”, incluye la remuneración diaria ordinaria, los beneficios, recompensas, estipendios, asignaciones, gratificaciones, premios, retribuciones, subvenciones, haberes, dietas, compensaciones o cualquier otro concepto que percibía la persona servidora pública, por lo que resultaría incongruente sostener que, para cubrir los tres meses de salario, no se deban incluir todos los rubros que obtuvo de forma regular y continua, por lo que su reducción aparte de ser ilegal, constituye un trato diferenciado no justificado.

70. A manera de conclusión, es necesario señalar que existe suficiente evidencia para demostrar que “A” ha sido víctima de acoso y hostigamiento por parte de sus superiores jerárquicos, lo cual ha sido de forma reiterada, puesto que se advierten situaciones que no han concluido y que, por el contrario, son constantes, las cuales se han llevado a cabo a partir de que “A” y “B” regresaron de un curso en la ciudad de San Salvador, República de El Salvador, donde tuvieron lugar las acciones detonantes del problema, producto del hostigamiento sexual sufrido por la persona impetrante por parte de este último, en su calidad de superior jerárquico, conforme a lo especificado.

71. Por lo anterior, tomando en cuenta la valoración de las evidencias en su conjunto y haciendo uso de los principios de la lógica y las máximas de la experiencia, así como el hecho de que la autoridad no justificó en su informe que las actividades extracurriculares se distribuyen en forma equitativa entre todo el personal adscrito a coordinaciones y directivos, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 39 y 40 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, este organismo concluye que deben tenerse por acreditados los hechos materia de la queja,

constitutivos de violencia laboral, en su modalidad de hostigamiento sexual, acoso y discriminación por el trato diferenciado que ha recibido “A”, así como por su degradación de puesto, la disminución de su sueldo y otras prácticas que constituyen un acoso laboral o “mobbing” en su contra, que han contribuido a que su vida personal se hayan visto afectadas, tal y como se acreditó con las evidencias analizadas.

IV. RESPONSABILIDAD:

72. La responsabilidad generada con motivo de las violaciones a los derechos humanos analizadas y evidenciadas, corresponde a las personas servidoras públicas adscritas a la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, que participaron con sus actos u omisiones en los hechos anteriormente acreditados, quienes contravinieron las obligaciones contenidas en los artículos 7, fracciones I, V y VII, 49, fracciones I, y VI, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que prevén que las personas servidoras públicas deberán observar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia, actuando conforme a las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas correspondientes a su empleo, cumpliendo con sus funciones y atribuciones encomendadas, observando disciplina y respeto y que así lo hagan las personas servidoras públicas sujetas a su cargo, lo que además implicó incumplimiento de las disposiciones jurídicas relacionadas con el servicio público, mismas que han sido precisadas.

73. Por lo anterior, lo procedente entonces es que la Subsecretaría de Asuntos Internos de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, continúe integrando y en su momento resuelva el procedimiento que inició en contra de “B”, “C” y “D”, según las consideraciones que se han establecido en la presente resolución, en el que se determine el grado de responsabilidad en que hubieren incurrido, y en su caso, se impongan las sanciones que en derecho correspondan.

V. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO:

74. Por todo lo anterior, se determina que “A”, tiene derecho a la reparación integral del daño sufrido en virtud de los hechos que motivaron la apertura de la queja en análisis, en los términos que ha establecido la Corte Interamericana de Derechos

Humanos en su jurisprudencia, y con base en la obligación que tiene el Estado, de reparar las violaciones a los derechos humanos, según lo dispuesto en los artículos 1, párrafo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 178, antepenúltimo párrafo de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, los cuales prevén la posibilidad de que al evidenciarse una violación a los derechos humanos atribuible a personas servidoras públicas del Estado, la Recomendación que se formule a la dependencia debe incluir las medidas que procedan, a fin de lograr la efectiva restitución de las personas afectadas en sus derechos fundamentales y las relativas a la reparación de los daños y perjuicios que se hubieran ocasionado.

75. Derivado de lo anterior, al haberse acreditado una violación a los derechos humanos atribuible a personas servidoras públicas adscritas a la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, se deberá investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la ley. Para tal efecto, en términos de los artículos 1, 2, fracción I, 4, 7, 27, 62, fracciones I y II, 64 fracción VII, 65, inciso c), 68, 88 fracción II, 96, 97 fracción II, 106, 110 fracción IV, 111, 112, 126 fracción VIII, 130, 131 y 152, de la Ley General de Víctimas, y 6, 20, fracción II, 22, fracciones IV y VI, 36, fracciones IV y V, 37, fracciones I y II, y 39 de la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, se deberá reparar de manera integral el daño ocasionado a "A", por las violaciones a derechos humanos cometidas en su agravio, mismas que han quedado establecidas en la presente determinación, así como su inscripción ante el Registro Estatal de Víctimas, debiendo tenerse como parámetro para la reparación integral del daño, lo siguiente:

a) Medidas de rehabilitación.

75.1. Las medidas de rehabilitación, pretenden facilitar a la víctima la confrontación con los hechos ocurridos. Pueden comprender atención médica, servicios y asesorías jurídicas, servicios sociales para garantizar el restablecimiento de sus derechos, programas de educación, capacitación laboral y todas aquellas necesarias para reintegrar a la víctima a la sociedad. Deben atenderse conforme al caso concreto²⁷ y las medidas serán dictadas por la autoridad con plena especificidad respecto a su aplicación.

²⁷ Ley General de Víctimas. Artículo 62. Las medidas de rehabilitación incluyen, entre otras y según proceda, las siguientes: I. Atención médica, psicológica y psiquiátrica especializadas; II. Servicios y asesoría jurídicos tendientes a facilitar el ejercicio de los derechos de las víctimas y a garantizar su disfrute pleno y tranquilo; III. Servicios sociales orientados a garantizar el pleno restablecimiento de los derechos de la víctima en su condición de persona y ciudadana; IV. Programas de educación orientados a la capacitación y formación de las víctimas con el fin de garantizar su plena reintegración a la sociedad y la realización de su proyecto de vida; V. Programas de capacitación laboral orientados a lograr la plena reintegración de la víctima a la sociedad y la realización de su proyecto de vida, y VI. Todas aquellas medidas tendientes a reintegrar a la víctima a la sociedad, incluido su grupo, o comunidad.

- 75.2.** Para esta finalidad, previo consentimiento de “A”, la autoridad recomendada deberá proporcionarle la atención médica y psicológica especializada que requiera, de forma gratuita y continua, hasta que alcance su total sanación psíquica y emocional, así como la que resulte necesaria para alcanzar el máximo grado de rehabilitación posible y que sean consecuencia directa de los actos de los que fue objeto, de forma inmediata y en un lugar accesible, así como darle información previa, clara y suficiente acerca de los procedimientos a los que, de quererlo así, se someterá con ese fin.
- 75.3.** Asimismo, se le deberán proporcionar todos los servicios y la asesoría jurídica gratuita que sea necesaria y tendiente a facilitar el ejercicio de sus derechos como víctima directa, garantizando su pleno disfrute en los procedimientos administrativos y penales en los que sea parte y que tenga relación con las carpetas de investigación que se siguen en contra de las personas servidoras públicas pertenecientes a la Secretaría de Seguridad Pública Estatal involucradas en los hechos materia de la queja, por aquellas acciones u omisiones que les sean atribuibles.

b) Medidas de satisfacción.

- 75.4.** Las medidas de satisfacción, son esquemas que buscan dignificar a la víctima y difundir la memoria histórica de un evento determinado. Pueden consistir en la verificación de los hechos y revelación pública de la verdad, búsqueda de personas desaparecidas y los cuerpos y osamentas, declaraciones o decisiones judiciales que reestablezcan la dignidad de las personas, disculpas públicas, aplicación de sanciones judiciales o administrativas a los responsables, así como actos que conmemoren el honor, dignidad y humanidad de las víctimas.²⁸ Tienen una finalidad simbólica en lo referente a su contenido.
- 75.5.** Este organismo protector de los derechos humanos considera que la presente Recomendación, constituye, *per se*, una forma de reparación, como medida de satisfacción. La aceptación de la Recomendación que en su caso

²⁸ Ley General de Víctimas. Artículo 73. Las medidas de satisfacción comprenden, entre otras y según corresponda: I. La verificación de los hechos y la revelación pública y completa de la verdad, en la medida en que esa revelación no provoque más daños o amenace la seguridad y los intereses de la víctima, de sus familiares, de los testigos o de personas que han intervenido para ayudar a la víctima o para impedir que se produzcan nuevos delitos o nuevas violaciones de derechos humanos; II. La búsqueda de las personas desaparecidas y de los cuerpos u osamentas de las personas asesinadas, así como la ayuda para recuperarlos, identificarlos y volver a inhumarlos según el deseo explícito o presunto de la víctima o las prácticas culturales de su familia y comunidad; III. Una declaración oficial o decisión judicial que restablezca la dignidad, la reputación y los derechos de la víctima y de las personas estrechamente vinculadas a ella; IV. Una disculpa pública de parte del Estado, los autores y otras personas involucradas en el hecho punible o en la violación de los derechos, que incluya el reconocimiento de los hechos y la aceptación de responsabilidades; V. La aplicación de sanciones judiciales o administrativas a los responsables de las violaciones de derechos humanos, y VI. La realización de actos que conmemoren el honor, la dignidad y la humanidad de las víctimas, tanto vivas como muertas.

llegare a realizar la autoridad, reforzará el carácter de esta medida, pues implica el reconocimiento de los hechos y la aceptación de su responsabilidad.

75.6. De las constancias que obran en el sumario, se desprende que la autoridad inició una investigación en contra de “B”, “C” y “D”, misma que se radicó bajo el número de expediente “Q”, por lo que la autoridad deberá agotar las diligencias necesarias para que en el ámbito de su competencia, continúe integrando el mismo, y en su oportunidad, resuelva conforme a derecho el procedimiento administrativo correspondiente, en contra de las personas servidoras públicas involucradas en los hechos materia de la queja, por aquellas acciones u omisiones que les sean atribuibles.

c) Medidas de restitución.

75.7. La restitución busca devolver a la víctima a la situación anterior al hecho victimizante en la medida que esto sea posible. Se rige por dos hipótesis: I) restitución de derechos y II) restitución de bienes. En los casos donde no se pueda restituir total o parcialmente, se optará por otro tipo de medidas.

75.8. En este sentido, la autoridad deberá restituir a la víctima en las condiciones laborales que gozaba antes de ser removida y degradada de puesto y función, y otorgarle la oportunidad de cambiarse a otra unidad o departamento que la beneficie y que vaya acorde a sus habilidades y capacidades.

d) Medidas de compensación.

75.9. La compensación es el monto económico que debe entregarse a la víctima, se establece conforme a los perjuicios, sufrimientos y pérdidas económicamente valorables. El monto cubrirá la reparación del daño en la integridad física de la víctima, la reparación del daño moral, afectaciones al proyecto de vida, los daños patrimoniales, el costo de tratamientos médicos, los gastos comprobables de transporte y el costo del asesor jurídico.²⁹

²⁹ Ley General de Víctimas Artículo 64. La compensación se otorgará por todos los perjuicios, sufrimientos y pérdidas económicamente evaluables que sean consecuencia de la comisión de los delitos a los que se refiere el artículo 68 de este ordenamiento o de la violación de derechos humanos, incluyendo el error judicial, de conformidad con lo que establece esta Ley y su Reglamento. Estos perjuicios, sufrimientos y pérdidas incluirán, entre otros y como mínimo: I. La reparación del daño sufrido en la integridad física de la víctima; II. La reparación del daño moral sufrido por la víctima o las personas con derecho a la reparación integral, entendiéndose por éste, aquellos efectos nocivos de los hechos del caso que no tienen carácter económico o patrimonial y no pueden ser tasados en términos monetarios. El daño moral comprende tanto los sufrimientos y las aflicciones causados a las víctimas directas e indirectas, como el menoscabo de valores muy significativos para las personas y toda perturbación que no sea susceptible de medición pecuniaria; III. El resarcimiento de los perjuicios ocasionados o lucro cesante, incluyendo el pago de los salarios o percepciones correspondientes, cuando por lesiones se cause incapacidad para trabajar en oficio, arte o profesión; IV. La pérdida de oportunidades, en particular las de educación y prestaciones sociales; V. Los daños patrimoniales generados como consecuencia de delitos o violaciones a derechos humanos; VI. El pago de los gastos y costas judiciales del Asesor Jurídico cuando éste sea privado; VII. El pago de los tratamientos médicos o terapéuticos que, como consecuencia del delito o de la violación a los derechos humanos, sean necesarios para la recuperación de la salud psíquica y física de la víctima, y VIII. Los gastos comprobables de

75.10. En el presente caso, la persona impetrante hizo alusión a que fue degradada de puesto, lo cual repercutió en su esfera económica al verse disminuido su sueldo, así como el pagar para que alguien cuidara a sus hijos, dado que se le cambió de turno; en este contexto, este organismo derecho humanista considera que la autoridad deberá compensar a la impetrante por aquellas afectaciones que sean consecuencia directa de los hechos victimizantes, es decir, las que pudieron haber correspondido de no haberle reasignado un puesto diverso al que ocupaba, en términos de la Ley General de Atención a Víctimas; circunstancias que deberán clarificarse y en su caso, cuantificarse dentro del procedimiento que para tal efecto se instaure.

e) Medidas de no repetición.

75.11. Éstas son salvaguardas tomadas para evitar que las víctimas sean objeto de violaciones a sus derechos y fomentar que no se ejecuten actos de naturaleza similar. Pueden estribar en promoción de mecanismos destinados a prevenir, vigilar y resolver por medios pacíficos los conflictos sociales, revisión y reforma de las leyes, normas u ordenamientos legales que contribuyan a las violaciones, la educación, de modo prioritario y permanente, de todos los sectores de la sociedad respecto de los derechos humanos, capacitaciones, entre otras.³⁰

transporte, alojamiento, comunicación o alimentación que le ocasione trasladarse al lugar del juicio o para asistir a su tratamiento, si la víctima reside en municipio o delegación distintos al del enjuiciamiento o donde recibe la atención. Las normas reglamentarias aplicables establecerán el procedimiento y el monto de gasto comprobable mínimo que no deberá ser mayor al veinticinco por ciento del monto total. La compensación subsidiaria a las víctimas de los delitos señaladas en el artículo 68 de esta Ley, consistirá en apoyo económico cuya cuantía tomará en cuenta la proporcionalidad del daño y los montos señalados en el artículo 67 de este ordenamiento. En los casos de la fracción VIII, cuando se hayan cubierto con los Recursos de Ayuda, no se tomarán en consideración para la determinación de la compensación. La Comisión Ejecutiva o las Comisiones de víctimas, según corresponda, expedirán los lineamientos respectivos a efecto de que a la víctima no se le cause mayores cargas de comprobación.

³⁰ Ley General de Víctimas Artículo 74. Las medidas de no repetición son aquéllas que se adoptan con el fin de evitar que las víctimas vuelvan a ser objeto de violaciones a sus derechos y para contribuir a prevenir o evitar la repetición de actos de la misma naturaleza. Estas consistirán en las siguientes: I. El ejercicio de un control efectivo por las autoridades civiles de las fuerzas armadas y de seguridad; II. La garantía de que todos los procedimientos penales y administrativos se ajusten a las normas nacionales e internacionales relativas a la competencia, independencia e imparcialidad de las autoridades judiciales y a las garantías del debido proceso; III. El fortalecimiento de la independencia del Poder Judicial; IV. La limitación en la participación en el gobierno y en las instituciones políticas de los dirigentes políticos que hayan planeado, instigado, ordenado o cometido graves violaciones de los derechos humanos; V. La exclusión en la participación en el gobierno o en las fuerzas de seguridad de los militares, agentes de inteligencia y otro personal de seguridad declarados responsables de planear, instigar, ordenar o cometer graves violaciones de los derechos humanos; VI. La protección de los profesionales del derecho, la salud y la información; VII. La protección de los defensores de los derechos humanos; VIII. La educación, de modo prioritario y permanente, de todos los sectores de la sociedad respecto de los derechos humanos y la capacitación en esta materia de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, así como de las fuerzas armadas y de seguridad; IX. La promoción de la observancia de los códigos de conducta y de las normas éticas, en particular los definidos en normas internacionales de derechos humanos y de protección a los derechos humanos, por los funcionarios públicos incluido el personal de las fuerzas armadas y de seguridad, los establecimientos penitenciarios, los medios de información, el personal de servicios médicos, psicológicos y sociales, además del personal de empresas comerciales; X. La promoción de mecanismos destinados a prevenir, vigilar y resolver por medios pacíficos los conflictos sociales, y XI. La revisión y reforma de las leyes, normas u ordenamientos legales que contribuyan a las violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos o las permitan. Artículo 75. Se entienden como medidas que buscan garantizar la no repetición de los delitos ni de las violaciones a derechos humanos, las siguientes: I. Supervisión de la autoridad; II. Prohibición de ir a un lugar determinado u obligación de residir en él, en caso de existir peligro inminente para la víctima; III. Caución de no ofender; IV. La asistencia a cursos de capacitación sobre derechos humanos, y V. La asistencia a tratamiento de deshabitación o desintoxicación dictada por un juez y sólo en caso de que la adicción hubiera sido la causa de la comisión del delito o hecho victimizante.

75.12. Por ello, la autoridad deberá adoptar todas las medidas y los mecanismos legales y administrativos que sean necesarios para hacer efectivo el ejercicio de los derechos de las personas que en el caso y en lo sucesivo sufran acoso laboral en su lugar de trabajo, de tal manera que se dé cumplimiento a los puntos 4.7, 4.12, 5 a 5.8, 6, 6.7, 7, 7.1 y 7.2, inciso g) números 1), 2) y 3), 8.1 incisos a) y b), y 8.2, inciso g), todos de la Norma Oficial Mexicana 035-STPS-2018 relativa a los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, Identificación, Análisis y Prevención, estableciendo políticas de prevención de riesgos psicosociales, mecanismos de identificación, análisis y evaluación de factores de riesgo psicosociales orientados a la violencia laboral, acoso, hostigamiento y malos tratos, así como el establecimiento de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable, así como para denunciar actos de violencia laboral, entre otros, con la finalidad de que no se repitan cuestiones como las analizadas en el presente caso.

76. De esta manera y atendiendo a los razonamientos y consideraciones antes detallados, esta Comisión Estatal estima que a la luz del sistema de protección no jurisdiccional de derechos humanos, se desprenden evidencias para considerar que se violaron los derechos fundamentales de “A”, mediante acciones contrarias a los derechos humanos, en la especie de hostigamiento y acoso sexual y laboral, por lo que respetuosamente, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 42 y 44 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, resulta procedente emitir las siguientes:

VI. RECOMENDACIONES:

A la **Secretaría de Seguridad Pública del Estado:**

PRIMERA. Se continúe con la integración y en su momento se resuelva conforme a derecho, el procedimiento administrativo “Q”, en contra de las personas servidoras públicas adscritas a la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, involucradas en los hechos de la presente queja, tomando en consideración las evidencias y razonamientos esgrimidos en la presente resolución.

SEGUNDA. Provea lo necesario para que se repare integralmente el daño causado a “A”, con motivo de las violaciones a derechos humanos que han quedado precisadas, en términos de la Ley General de Víctimas y de la Ley de Víctimas para el Estado de

Chihuahua, tomando en consideración lo que se detalla en el capítulo V de la presente resolución.

TERCERA. Se colabore de manera integral con la Fiscalía General de la República, así como con la Fiscalía General del Estado, en las carpetas de investigación iniciadas con motivo de los hechos descritos por la persona impetrante, a fin de que se determine si existe o no alguna responsabilidad de carácter penal por parte de las personas servidoras públicas que participaron en los hechos motivo de esta queja.

CUARTA. En un plazo que no exceda de 30 días naturales contados a partir del día siguiente de la recepción de la presente resolución, en los términos de lo establecido en la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, se inscriba a "A" en el Registro Estatal de Víctimas, para lo cual deberá enviar a esta Comisión las constancias con las que se acredite su cumplimiento.

QUINTA. Se tomen las medidas administrativas necesarias, a fin de que, en un término de tres meses, se cumpla con los lineamientos establecidos en el punto 75.12 de la presente Recomendación.

La presente Recomendación, de acuerdo con lo señalado por el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 44, primer párrafo, de la ley que rige nuestra actuación, tiene el carácter de pública y con tal carácter se divulga en la gaceta de este organismo, así como en los demás medios de difusión con los que cuenta y se emite con el propósito fundamental tanto de hacer una declaración respecto a una conducta irregular cometida por personas servidoras públicas en el ejercicio de las facultades que expresamente les confiere la ley, como de obtener la investigación que proceda por parte de las dependencias administrativas o cualesquiera otras autoridades competentes para que, dentro de sus atribuciones, apliquen las sanciones conducentes y se subsane la irregularidad de que se trate.

Las Recomendaciones de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos no pretenden, en modo alguno, desacreditar a las Instituciones ni constituyen una afrenta o agravio a las mismas o a sus titulares, sino que, por el contrario, deben ser concebidas como instrumentos indispensables en las sociedades democráticas y en los Estados de derecho, para lograr su fortalecimiento a través de la legitimidad que con su cumplimiento adquieren autoridades y personas servidoras públicas ante la sociedad.

Dicha legitimidad se robustecerá de manera progresiva cada vez que se logre que aquéllas y éstos, sometán su actuación a la norma jurídica y a los criterios de justicia que conlleven al respeto a los derechos humanos.

En todo caso, una vez recibida la Recomendación, la autoridad o persona servidora pública de que se trate, informará dentro de los quince días hábiles siguientes a su

notificación, si se acepta y entregará en su caso, en otros quince días adicionales, las pruebas correspondientes de que se ha cumplido, ello según lo establecido en el artículo 44 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.

No dudando de su buena disposición para que la presente sea aceptada y cumplida, se hace de su conocimiento que la falta de respuesta dará lugar a que se interprete que la misma no fue aceptada, supuesto en el cual, le solicito en los términos del artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 44 de la multireferida ley, que funde, motive y haga pública su negativa.

ATENTAMENTE

ALEJANDRO CARRASCO TALAVERA

DIRECTOR DE CONTROL, ANÁLISIS Y EVALUACIÓN CON LAS FUNCIONES ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 15 DE LA LEY DE LA COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, POR AUSENCIA DEFINITIVA DEL PRESIDENTE



*ACC

C.c.p. Parte agraviada, para su conocimiento.

C.c.p. Mtro. Gildardo Iván Félix Durán, Secretario Técnico Ejecutivo de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, para su conocimiento y seguimiento.