

Oficio: CEDH:1s.1.081/2026

Expediente: **CEDH:10s.1.2.281/2024**

**RECOMENDACIÓN No. CEDH:5s.1.006/2026**

Chihuahua, Chih., a 21 de abril de 2026

**SECRETARÍA DE SALUD DEL ESTADO  
FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO  
JUNTA ARBITRAL PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO  
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA  
PRESENTES.**

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación con la queja presentada por “A”,<sup>1</sup> con motivo de hechos que consideró violatorios a sus derechos humanos, radicada bajo el número de expediente **CEDH:10s.1.2.281/2024**, 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:

<sup>1</sup> **Información respecto a los datos personales e información de naturaleza confidencial.** Fundamento Jurídico. Acuerdo del Comité de Transparencia de confirmación de Clasificación: **CEDH.7C.2/002/2026 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.

## I. ANTECEDENTES:

1. Con fecha 20 de septiembre de 2024, se recibió en esta Comisión el escrito de queja signado por "A", en el que manifestó lo siguiente:

*"A", mexicana, mayor de edad, por mis propios derechos; señalando como domicilio para oír y recibir todo tipo de notificaciones y documentos el ubicado en "B", de esta ciudad de Chihuahua; respetuosamente comparezco a solicitar, de manera urgente, la intervención y conocimiento de mi asunto por parte de esa Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en virtud de que estoy siendo víctima de graves violaciones a mis derechos humanos por parte del doctor "C", servidor público adscrito a la Secretaría de Salud del Estado.*

*Asimismo, pido a ese organismo protector de derechos humanos que emita de manera inmediata las medidas cautelares necesarias para salvaguardar mi integridad física, emocional y económica; toda vez que el servidor público "C" ha cometido en mi perjuicio acoso laboral y sexual, violentando mi derecho humano a una vida libre de violencia, a mi salud física y emocional; ejerciendo además violencia económica, toda vez que dio la instrucción directa para que eliminaran mi compensación económica.*

*En el mes de mayo de 2015, comencé a laborar en la Secretaría de Salud del Estado de Chihuahua, en donde he desempeñado funciones jurídicas, ya que soy abogada de profesión.*

*En octubre del año 2020, fui comisionada a la Dirección Médica de la Secretaría de Salud del Estado, la cual se encuentra ubicada en la calle Tercera y Aldama número 604; desde entonces he desempeñado funciones jurídicas bajo la dirección de distintos jefes, sin ningún contratiempo.*

*En mayo del año 2023, ocurrió el último cambio de Director Médico, siendo asignado el doctor “C”, quien es la persona que se encuentra en funciones actualmente.*

*Desde que el doctor “C” fue designado como titular de la Dirección Médica, mostró un comportamiento que se aparta totalmente de lo que debe ser un servidor público, ya que para el desempeño de sus funciones se dirigía de manera irrespetuosa a las personas de la oficina, usando un lenguaje indigno.*

*Por ejemplo, cada vez que se molestaba, gritaba frente a los compañeros y compañeras de la oficina que: “Todos son unos pendejos, tengo que venir a enseñarles cómo se hacen las cosas”, “aquí yo soy el jefe”, “a la verga, aquí se va a hacer lo que yo diga”, “aquí todos son unos mecos”.*

*Este comportamiento del doctor “C” de inmediato comenzó a generar un ambiente hostil en nuestro lugar de trabajo. Además de la suscrita, otras cuatro personas también compartíamos el espacio de trabajo con el doctor “C”; estas personas son: “D”, encargada de abasto de medicamento; “E”, coordinadora de laboratorio estatal; “F”, secretaria del doctor “C”; y el doctor “G”, encargado de revisar la correspondencia y de firmar en ausencia del doctor “C”.*

*Desde el mes de junio de 2023, las instrucciones de trabajo hacia mi persona por parte del doctor “C” fueron totalmente excesivas, sobre todo porque las actividades que pretendía que hiciera y que me obligó a realizar, escapaban totalmente de mis funciones y conocimientos como abogada, generando en la suscrita una carga mental sumamente estresante.*

*Lo primero que me pidió fue que elaborara un anexo técnico para la adquisición de un equipo de refrigeración (CHILLER) que se requería en el Hospital General de Parral, Chihuahua. Lo anterior, desde un primer momento, me generó confusión, ya que dichas actividades, por ley, deben ser llevadas a cabo por el*

*área de Adquisiciones de Servicios Generales; sobre todo porque en dicha área cuentan con personal técnico que determina las necesidades de cada área del organismo de salud. Esta situación se la hice del conocimiento al doctor “C”, precisándole que la suscrita, como abogada, desconocía de los requerimientos técnicos para instalar un equipo de refrigeración, y que para ello estaba el área de Servicios Generales, quienes cuentan con las facultades y atribuciones para realizar este tipo de compras. Entonces, el doctor “C” me dijo en tono molesto “que él todo podía hacerlo”, ya que además de ser el Director Médico, también era el Director Ejecutivo, dejándome claro el poder que tenía. Ese mismo día, concretamente el 23 de junio de 2023, el doctor “C” me envió por WhatsApp el contacto del proveedor y una cotización de un equipo CHILLER de 270 toneladas, y me ordenó que me contactara con el proveedor para que él me diera las cotizaciones necesarias para licitar.*

*En este punto, la suscrita comencé a sentirme muy estresada, ya que en los casi 10 años que tengo laborando para la Secretaría de Salud, nunca estuve involucrada en el área de compras; además, me generaba estrés porque sabía que dichas compras se estaban haciendo totalmente fuera del margen de la ley.*

*Sin embargo, no pude oponerme a realizar estas actividades por el temor de que el doctor “C” me corriera. Debo precisar que la suscrita soy viuda y madre soltera de tres menores de edad, quienes dependen económicamente de mí al 100%.*

*De acuerdo a las instrucciones del doctor “C”, me comuniqué con el proveedor del equipo de refrigeración CHILLER, quien me informó que en un par de días me enviaría unas cotizaciones. Esto generó que el doctor “C” se enojara constantemente y me gritara frente a todos los compañeros: “Háblale al pinche proveedor y dile a ese cabrón que te conteste, que no mame”; siempre usando palabras ofensivas y con gritos, lo que a su vez generaba que los compañeros de trabajo me voltearan a ver cómo reaccionaba.*

*El 04 de septiembre de 2023, el doctor "C" me ordenó que llevara a cabo otra compra, pero ahora de 30 motocicletas para el programa de Paludismo, que pertenece a otra Dirección Médica. Al siguiente día me envió, nuevamente, el contacto de otro proveedor de motos y me dijo que coordinara todo lo de la compra. Estas actividades me tenían muy confundida y temerosa de perder mi trabajo, debido a que esas funciones, por reglamento, no corresponden a la Dirección Médica, sino al área de Adquisiciones en coordinación con la Dirección de Prevención y Control de Enfermedades. No obstante, no me sentía con la confianza de poderle comentar al doctor "C" debido a su forma tan abusiva de reaccionar. Además, estuve bajo mucha presión, ya que las personas encargadas de realizar estas compras no querían firmar los documentos que les llevaba de parte del doctor "C", porque obviamente no tenían confianza en cómo se estaba realizando el procedimiento; lo que a su vez generaba que el doctor "C" se molestara conmigo porque no querían firmar, y eso retrasaba las adquisiciones que él acordaba con los proveedores. Constantemente me gritaba con palabras ofensivas que hiciera las llamadas necesarias para que sus compras se concretaran.*

*Sumado a todo lo anterior, el doctor "C", en varias ocasiones me hizo comentarios de tono sexual, lo que me hizo sentir incómoda e insegura. Por ejemplo, en el mes de octubre de 2023, estaba en el pasillo de las instalaciones de la Secretaría y se me acercó el doctor "C", y me dijo que lo acompañara a fumar y me ofreció un puro. Yo le respondí preguntándole que, si traía puros, respondiéndome el doctor "C" que sí, que me daba un puro de Campeche. Yo pensé que se lo habían traído de allá, pero el doctor "C" se rio y me dijo: "No "A", el puro de Campeche es el que le chupas y da leche". Yo me sentí muy avergonzada porque no tengo ese tipo de relación con el doctor "C"; por ello le respondí muy seria que no me sabía esos albures y que mis amistades no me hablaban así. El doctor "C" se quedó muy serio, como molesto por lo que le dije.*

*A principios de este año, entre enero y febrero, me quedé a trabajar hasta tarde porque traía carga excesiva de trabajo con las múltiples compras que estaba haciendo el doctor "C". Eran como las 6 de la tarde y estábamos solos en la oficina el doctor "C" y yo, cuando se me acercó y se puso detrás de la silla y me dijo: "¿Te puedo dar un abrazo?". Yo, temerosa de su reacción y al estar a solas con él, me vi forzada a decirle que sí, aunque no quería; lo que me hizo sentir sumamente incómoda, pues se estaba sobrepasando su comportamiento conmigo.*

*El 22 de enero de 2024, acudí en compañía de mi jefe el doctor "C", de "H" (encargado de Servicios Generales) y del doctor "I" (Subdirector de Primer Nivel de Atención), al estacionamiento propiedad de la Secretaría de Salud que está ubicado sobre el boulevard Paseo Bolívar. Al ir caminando por la acera, hubo un tramo que se hizo más angosto, por lo que pasé primero yo, quedando detrás de mí el doctor "C" y "H". En ese momento, el doctor "C" me dijo frente a "H": "¿"A", sigues haciendo ejercicio?". Cuando volteé para responderle, me percaté de que me estaba viendo las pompis, y a pesar de que lo descubrí viéndome, él seguía haciéndolo descaradamente. También volteé a ver a "H", pero él solo me esquivó la mirada como avergonzado. En ese momento yo me sentí muy humillada e impotente, pues no podía defenderme, ya que temía mucho por su reacción y por perder mi trabajo.*

*En mayo de este año 2024, la suscrita empecé a resentir físicamente todo el estrés derivado de la sobrecarga laboral, así como el acoso laboral y sexual que ejercía el doctor "C" en mi contra. Comencé a presentar sangrado rectal, por lo que tuve que ir al médico, quien me mandó realizar diversos estudios, ya que mi diagnóstico era una colitis ulcerativa aguda.*

*De inmediato le hice saber al doctor "C" el padecimiento que estaba presentado, así como todos los síntomas. Él simplemente me contestó que, de seguro lo que me hacía falta era: "Que me dieran para mis chicles", haciendo referencia a que*

*debía tener relaciones sexuales; por lo que yo me quedé callada para evitar un conflicto con él.*

*También en el mes de mayo de 2024, le envié varios mensajes de WhatsApp al doctor "C", en los cuales le reenviaba los resultados de los estudios que me estaban realizando, para que él supiera que los síntomas que tenía eran reales.*

*Sin embargo, solo vio los mensajes, pero no me contestó. A partir de ahí, solo me contestaba los mensajes de trabajo, pero nunca me respondía cuando le comentaba algo de mi salud; simplemente ignoraba totalmente mi situación; además, continuó presionándome para que realizara todo lo necesario para que se concretaran todas las compras que él ordenaba, sin importarle mi estado de salud.*

*En ese mismo mes de mayo también tuve que acudir con un médico psiquiatra, pues ya no estaba durmiendo bien y traía mucha ansiedad. En ese momento, el psiquiatra me recomendó que me alejara del doctor "C", debido a que era el detonante de la ansiedad que estaba presentando; y que, si no lo hacía, me iba a poner mal e iba a tener que incapacitarme.*

*En ese momento (mayo 2024) tomé el valor de hablar con el doctor "C", a quien le dije que quería que me cambiara de departamento, que yo ya no quería seguir trabajando ahí. Pero el doctor "C" me dijo simplemente que no me iba a autorizar mi cambio, que si quería me ponía a alguien para que me ayudara, pero no que me iba a ir de ahí. Debo precisar que la mayor carga de trabajo en la oficina recaía en la suscrita, pues solo a mí me encargaba los trámites para sus compras, las cuales fueron muchas y muy pesadas, ya que compré desde motocicletas y ambulancias hasta vehículos, entre otras cosas.*

*El 04 de junio de 2024, me sentía tan mal física y emocionalmente, que fui con el médico psiquiatra, quien me diagnosticó Trastorno de Ansiedad Orgánico, por*

*lo que me tuvieron que incapacitar 7 días. Lamentablemente yo estaba más preocupada por cómo iba a tomar el doctor “C” la noticia de mi incapacidad; quien, desde luego, lo tomó muy mal, pues no quiso recibir mi llamada ni contestar mis mensajes, ejerciendo una especie de castigo, ignorándome.*

*A mediados del mes de agosto de este año, hablé con la contadora “J”, quien es la Directora Administrativa de la Secretaría de Salud, y le comenté la violencia que el doctor “C” estaba ejerciendo en mi contra, así como el acoso laboral y sexual del que estaba siendo víctima. Entonces, la contadora me dio como opción que me fuera a trabajar a su departamento, que de hecho necesitaba a una abogada con mi perfil, pues así se lo había indicado la Secretaría de Hacienda. También me dijo que no me preocupara, que ella hablaría con el doctor “C” para pedirle ese cambio. En ese momento yo vi una oportunidad para huir prácticamente del doctor “C”, y realicé mi solicitud de cambio de área, la cual entregué al doctor “C” el 22 de agosto de este año, mencionando motivos personales y de salud.*

*Lamentablemente, cuando la Directora Administrativa habló con el doctor “C”, éste se molestó mucho y se negó a otorgarme el cambio a la Dirección Administrativa. Entonces, la Directora Administrativa le dijo que me enviaría a la Subdirección de Recursos Materiales, ya que en dicho departamento se requería personal con mi perfil debido a que habían renunciado tres abogados. Pero el doctor “C” dijo tajantemente que no, que ya no me quería ver ni en el edificio, que yo me iba a ir a donde él quisiera, y entonces me mandó a la Región Sanitaria número 1 Chihuahua.*

*El 29 de agosto de 2024, recibí un oficio de cambio de adscripción, el cual estaba plagado de inconsistencias, pues las fechas eran incorrectas y mi puesto estaba mal, pues asentaron otro cargo mucho más bajo que el que tengo actualmente, pero así lo recibí debido a mi urgente necesidad de alejarme del doctor “C” y*

*más porque estaba sumamente molesto por lo que había hablado con la Directora Administrativa.*

*A partir del mes de septiembre comencé a laborar en las oficinas que ocupa la Región Sanitaria número 1 Chihuahua. Debo mencionar que la suscrita percibía, hasta el día de hoy, la cantidad de \$14,000.00 por quincena; además, cada día 20 del mes recibía la cantidad de “Ñ”. Sin embargo, al revisar mi cuenta el día de hoy, me percaté de que no me habían depositado la cantidad de “Ñ”. Por lo que acudí al área de Recursos Humanos, siendo informada verbalmente por personal de esa área, que el doctor “C” dio la orden directa de que se eliminara el pago de esta cantidad, a pesar de que yo la percibo desde el año 2017, y también me dijeron en Recursos Humanos que el doctor “C” acudió en varias ocasiones para cerciorarse de que no me fueran a pagar esa cantidad.*

*Por ello, en este acto solicito que se emita la solicitud de medidas cautelares, toda vez que esta disminución de mi sueldo es totalmente arbitraria y no tiene justificación alguna. Además de que se realizó ejerciendo una flagrante violencia económica por parte de mi agresor, el doctor “C”. Por ello solicito que se requiera al Secretario de Salud para que emita las medidas cautelares procedentes y, entre ellas, ordene el inmediato restablecimiento de mi sueldo, tomando como base que la suscrita soy viuda y tengo a mi cargo tres hijos menores, quienes dependen al 100% de mí.*

*Es por todo lo anterior que solicito a esta Comisión Estatal que inicie una investigación respecto del actuar del doctor “C” por las insinuaciones sexuales, malos tratos, la sobrecarga de trabajo que me asignó y la reducción de mi sueldo...”. (Sic).*

2. Con motivo de la queja presentada por “A”, y atendiendo a la naturaleza de las violaciones a derechos humanos denunciadas, consistentes en la presunta vulneración a su derecho humano a una vida libre de violencia, a la salud física y

emocional, así como a acciones o prácticas de violencia contra la mujer en sus modalidades de violencia laboral, sexual y económica; este organismo solicitó a la Secretaría de Salud que emitiera medidas cautelares en favor de la quejosa, a efecto de evitar la consumación irreparable de las violaciones reclamadas. En dicha solicitud se requirió, en concreto, que se evitara cualquier interacción con la persona servidora pública que señaló como su agresora, considerando su cambio de adscripción, y solicitando de igual manera que se le restableciera la cantidad de “Ñ” que le había sido retirada de sus percepciones salariales, a efecto de garantizar su derecho a la protección de la salud, su derecho al trabajo digno y su derecho como mujer a una vida libre de violencia, bajo el sustento del derecho a la igualdad y no discriminación, en los términos aludidos.

3. En fecha 21 de septiembre de 2024, se recibió el oficio número SS/DJ/DAJ/2024/0225, signado por la licenciada “EE”, Jefa del Departamento de Servicios Jurídicos de la Secretaría de Salud en el Estado y Directora Jurídica de Servicios de Salud de Chihuahua, a través del cual se informó que no se adoptaban las medidas cautelares solicitadas por este organismo derecho humanista, con base en los siguientes argumentos:

*“...Primero. Visto el contenido del oficio CEDH:10s.1.2.199/2024 por el cual determina la medida cautelar solicitada y la cual tiene como objetivo se realicen acciones tendientes a:*

1. *Efectuar cualquier afectación al estatus laboral y de salud de la quejosa, hasta en tanto se resuelva la presente queja en lo principal, en concreto evitar cualquier interacción con el servidor público que señala como su agresor.*
2. *Se restablezca la remuneración de “Ñ” retirada de sus percepciones salariales.*

*Me permito manifestar la explicación y narración que a continuación se proporciona:*

- II. Al respecto del punto número uno de la medida cautelar, se establece que la quejosa en fecha 22 de agosto de 2024, presentó oficio por medio del cual solicita sea aprobado su cambio de adscripción, justificando el mismo por motivos personales y de salud; el cual fue remitido al área competente. Dicho que encuentra sustento mediante el documento que signa la quejosa y que anexamos para su referencia.*

*En fecha 29 de agosto de 2024 a través del oficio DAD/SRH/DRL/244192, signado por el jefe del Departamento de Sistematización del Pago, por ausencia del subdirector de Recursos Humanos de Servicios de Salud de Chihuahua, hace del conocimiento de la hoy quejosa, la aprobación de su cambio de adscripción, mismo que fue motivado por necesidades del servicio, por la solicitud de la trabajadora, hoy quejosa, y la autorización del Director Médico de Servicios de Salud. Dicho que encuentra sustento mediante el documento que signa el servidor público en mención y que anexamos para su referencia.*

*Aunado a esto, es menester añadir que derivado del cumplimiento que realiza la Subdirección de Recursos Humanos de este organismo, a petición de la quejosa, trajo además como consecuencia directa que la misma no tenga interacción alguna con el servidor público que señala como su presunto agresor, existiendo dicha nulidad de interacción desde el 02 de septiembre de 2024, vigencia a partir de la cual surte efectos dicho cambio de adscripción.*

*B. Al respecto del punto dos de la medida cautelar, el cual versa sobre el restablecimiento de la remuneración de “Ñ” retirada de sus percepciones salariales, es dable a establecer que dicha cantidad obedece al pago por*

*concepto de compensación, mismo que se determina de manera discrecional en obediencia a las funciones, cargas de trabajo y responsabilidades con las que cuenten los servidores públicos en las distintas áreas de este organismo y que es determinado y solicitado por los titulares de las distintas áreas administrativas de Servicios de Salud de Chihuahua, debiendo considerarse que derivado de la incorporación a su nueva área de adscripción, motivada por la solicitud de la quejosa, nos encontramos en un periodo suspensivo hasta en tanto no se determine con precisión por parte del área correspondiente el otorgamiento de dicho emolumento atendiendo a sus nuevas funciones, estando en presencia de un acto de consumación futura e incierta.*

*En este tenor, hacemos de conocimiento que los servidores públicos que cuentan con este estímulo económico les es dispersado en los días 20 de cada mes, por lo cual, además de lo supra líneas expuesto, no es posible la aceptación de dicha medida, primero, por encontrarnos en espera de la determinación de la cantidad que se le brindará a la quejosa como compensación y los trámites administrativos consistentes en reasignación de recurso, la autorización de las partidas presupuestales y las instrucciones bancarias correspondientes; y segundo, porque la solicitud realizada por la quejosa respecto de la imposición de las medidas cautelares que en el presente curso atendemos son de índole laboral, las cuales encuentran su fundamento en las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud, el Código Administrativo del Estado de Chihuahua y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; resultando improcedente el actual procedimiento, por no tratarse de violaciones a los derechos humanos, debiendo en su caso orientarse jurídicamente a la hoy quejosa y remitir su solicitud a la autoridad jurisdiccional laboral competente, ya que en estricta observancia al derecho fundamental de legalidad, debe fundamentarse y motivarse adecuadamente ante las instancias jurídicas facultadas; lo que significa que*

*las autoridades tienen el deber de analizar las características del caso y valorar las conclusiones de las medidas cautelares en conjunto con el acervo probatorio que se hubiera allegado y, en su caso, determinar, conforme al cúmulo de sus facultades legales, si los servidores públicos incurrir en alguna falta a la prestación del servicio.*

*De manera conclusiva, luego de la motivación y fundamentación expuesta, esta autoridad no adopta las medidas señaladas por esa Comisión Estatal de los Derechos Humanos, por no encontrarnos realizando actuaciones que pongan en riesgo los derechos humanos de la quejosa, o bien desplegando acciones que resulten de difícil o imposible reparación del daño causado, en caso de resultar procedente la queja que nos ocupa, lo cual no resulta así, porque la causa motivadora de la que hoy adolece la quejosa, se basa en una solicitud de cambio de adscripción solicitada por ella y no así por determinación unilateral de esta autoridad, además de encontrarnos dentro de lo establecido por la causal de conclusión del expediente contemplado por el numeral 84, fracción II, inciso a) del Reglamento Interior de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos...”.*  
(Sic).

4. Posteriormente, en fecha 31 de octubre de 2024, este organismo emitió un acuerdo de conclusión del expediente por haberse solucionado mediante un proceso de conciliación.
5. Luego, en fecha 04 de febrero de 2025, se recibió en esta Comisión un escrito signado por “A”, mediante el cual solicitó la reapertura del expediente para que se continuara con la secuela procedimental, argumentando lo siguiente:

*“...Luego de que sostuve varias reuniones con el personal de la Secretaría de Salud, acordamos que la suscrita comenzaría a laborar en la Comisión para la Protección Contra Riesgos Sanitarios (COESPRIS), en donde*

*supuestamente y según el compromiso de la autoridad responsable, continuaría desempeñando funciones de naturaleza jurídica, supuestamente similares a las que desempeñaba cuando fui víctima de hostigamiento sexual y acoso laboral por parte del Director Médico “C”; en esta reunión conciliatoria, que se llevó a cabo el 07 de octubre de 2024, la autoridad responsable exhibió ante la Comisión Estatal de los Derechos Humanos el oficio número, CEC/0185/2024, con este documento se informó que la suscrita realizaría actividades de “notificador” y que mi función sería acudir a establecimientos para notificar resultados de dictámenes, “entre otro tipo de notificaciones”; además, en dicho documento se estableció que mis actividades podrían ampliarse al área de dictamen para integrar expedientes en el jurídico. En ese momento, pensé que la Secretaría de Salud por fin había visibilizado la situación de violencia y vulnerabilidad en la que me encontraba, ya que el licenciado “BB”, apoderado legal de la Secretaría de Salud, aseguró que la suscrita continuaría con funciones de naturaleza jurídica y que dichas funciones las continuaría ejerciendo en las mismas condiciones que tenía antes de las agresiones que sufrí; por ello, cuando se me cuestionó si era mi deseo continuar con la tramitación de la queja, manifesté que no, pero solicité textualmente que se le hiciera saber a la autoridad responsable que en caso de que se continuara con la violencia laboral e institucional que estaba sufriendo por haber denunciado hostigamiento sexual en mi área de trabajo, solicitaría la reapertura de la investigación.*

*El 09 de octubre de 2024, comencé a laborar en la COESPRIS y con el paso de los días me di cuenta que la Secretaría de Salud dolosamente omitió informar la verdadera naturaleza de las actividades y condiciones laborales que me habían dado; primero porque la supuesta función de notificadora que iba a realizar, era en realidad una labor de mensajera, la cual no demerito, pero es una función totalmente distinta a lo que habíamos pactado. De hecho, es una actividad que me pone aún más en riesgo porque para mi sorpresa, solamente a mí me asignan para que entregue documentación en los Centros*

*de Atención a las Adicciones (Centros de Rehabilitación) que se encuentran a las afueras de la ciudad y en despoblado.*

*En total somos tres personas quienes realizamos funciones de “notificadores” (mensajeros), casualmente solo yo soy abogada y solo a mí se me asigna entrega de documentos a las afueras de la ciudad mientras que a mis compañeros les asignan rutas céntricas; no omito manifestar que también, muchos de los documentos que me asignan para entregar son invitaciones de eventos.*

*Sumado a ello, debo precisar que me he percatado de que la Secretaría ha contratado personal de nuevo ingreso para el área de dictamen, a pesar de que a la suscrita se me consideraría para esta actividad, tal y como se estableció en el oficio CEC/0185/2024.*

*También debo informar que muchos de los documentos que me asignan para entregar, van dirigidos a distintos hospitales y centros de salud de la ciudad a los cuales constantemente acude mi agresor, por lo que, cada vez que me asignan un documento de este tipo, me pongo muy nerviosa porque me da miedo topármelo. Adjunto a este escrito las fotografías de los lugares a los que me mandan a entregar documentación.*

*Sumado a todo lo anterior debo señalar que el pasado mes de noviembre de 2024, concretamente el viernes 22, recibí una llamada de “D”, asistente directa de mi agresor y me dijo que el motivo de su llamada era para preguntarme por unos documentos, lo que me generó mucha preocupación, pues mi entrega recepción ya había acontecido 4 meses antes, y eso fue lo que le dije a “D”, haciéndole la precisión que por favor no me estuviera llamando. Considero que la llamada tenía otra intención, sobre todo porque el 25 de noviembre de 2024 (dos días después de la llamada) se llevaría a cabo la audiencia de*

*revisión de medidas cautelares en la Junta Arbitral para los Trabajadores del Estado.*

*Actualmente temo por mi seguridad y me siento muy vulnerable en mi trabajo, pues he presentado una denuncia ante la Fiscalía de la Mujer en contra de mi agresor y debido a que constantemente ando laborando sola en lugares despoblados, considero que eso me pone en una situación propensa de ser víctima de represalias; además, siempre ando buscando baños públicos para hacer mis necesidades fisiológicas, ya que si termino antes de trabajar, me dicen que no me presente en la oficina hasta que sea la hora de salida.*

*Consecuentemente, la propuesta conciliatoria de la Secretaría de Salud, fue dolosa, ya que realizó ofrecimientos engañosos y frente a servidores públicos de la propia Comisión Estatal de los Derechos Humanos; por ello, pido a este organismo protector de derechos humanos que ordene la reapertura de mi expediente y continúe con la secuela procedimental; en ese sentido, requiero que se haga la solicitud de informe correspondiente, incorporando los siguientes cuestionamientos:*

- 1. ¿Una vez que tuvo conocimiento de los hechos, brindó la orientación y acompañamiento especializado para la quejosa? En caso afirmativo remita las constancias que acrediten las acciones que como Secretaría de Salud implementó.*
- 2. ¿En el caso de la quejosa "A", la Secretaría de Salud implementó el protocolo HAS? (para la prevención, atención y sanción de hostigamiento sexual y acoso sexual). En caso afirmativo remita la sesión que contenga el acta que acredite la aplicación de dicho protocolo.*

3. *¿Quién ordenó la emisión del comunicado identificado con el título “Secretaría de Salud desmiente acusación contra el doctor “C” por acoso y violencia laboral”? el cual esta visible en el siguiente enlace: “Q”...”. (Sic).*
6. Mediante acuerdo de fecha 11 de febrero de 2025, este organismo consideró procedente la reapertura del expediente que ahora se resuelve, por lo que se solicitó a la Secretaría de Salud que rindiera el correspondiente informe de ley.
7. El día 27 de febrero de 2025, se recibió en este organismo el oficio número DG/DJU/DR/250059, mediante el cual, la licenciada “EE”, Jefa del Departamento Jurídico de Servicios de Salud en el Estado y Directora Jurídica de Servicios de Salud de Chihuahua remitió el informe de ley, argumentando medularmente lo siguiente:

*“...Hacemos de conocimiento de la solicitante, con relación a la diversidad de cuestionamientos que realiza, la información que se desprende de cada una de ellas de la siguiente manera:*

*1. Con respecto al primer cuestionamiento, en el que solicita se precise si una vez conocidos los hechos, se brindó orientación y acompañamiento especializado a la quejosa y, en caso afirmativo, se remitan las constancias que acrediten las acciones implementadas por la Secretaría de Salud, le informamos que esta autoridad tuvo conocimiento de los hechos a través de la queja interpuesta ante la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua. Las solicitudes de la quejosa fueron atendidas de manera cabal, tal como se desprende de las actas circunstanciadas de fechas 27 y 30 de septiembre de 2024, así como 02 y 07 de octubre de 2024, desarrolladas dentro del expediente No. CEDH: 10s.1.2.281/2024, constancias que obran dentro de los archivos de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua.*

*Óbice a lo anterior (sic), es importante mencionar que tanto la Secretaría de Salud como Servicios de Salud de Chihuahua, no son la unidad sustanciadora de la queja interpuesta por “A”. Por lo tanto, corresponde a la autoridad competente establecer la orientación y el acompañamiento especializado en el caso que nos ocupa.*

*Con respecto al segundo cuestionamiento, relativo a si, en el caso de la quejosa “A”, la Secretaría implementó el Protocolo HAS (para la prevención, atención y sanción de hostigamiento sexual y acoso sexual) y, en caso afirmativo, remita el acta que acredite la aplicación de dicho protocolo, es importante reiterar que la Secretaría de Salud no es la unidad sustanciadora de la queja interpuesta por la “A”.*

*Asimismo, se establece que, hasta la fecha, esta representación no cuenta con ninguna queja presentada por la ciudadana “A”, ni por los hechos materia del presente expediente ni por ningún otro motivo.*

*En ese sentido, se considera que la autoridad competente para la aplicación del protocolo solicitado, es la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua, al ser la unidad sustanciadora de la queja presentada por “A”, conforme a lo establecido en los artículos 4 y 9 del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua.*

*Asimismo, de conformidad con los artículos 2 y 3, fracciones VI y VIII, de la Ley del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, dicho instituto tiene como objeto implementar políticas públicas que promuevan el desarrollo integral de las mujeres, priorizando un enfoque intercultural y su participación plena en la vida económica, social, política, familiar y cultural del Estado.*

*Además, el Instituto Chihuahuense de las Mujeres busca consolidar las condiciones para que las mujeres participen activamente en la toma de decisiones, responsabilidades y beneficios del desarrollo, en igualdad de condiciones que los hombres. También promueve acciones para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres en todas sus modalidades, impulsar medidas para visibilizar esta problemática social y otorgar prioridad a la prevención y atención integral y de calidad a las víctimas.*

*También, fomenta modificaciones legales que sancionen con mayor rigor los delitos de violencia física, sexual, psicológica y moral. Asimismo, impulsa acciones para garantizar el respeto y la protección de los derechos laborales de las mujeres, facilitando su acceso al empleo, vivienda, seguridad social y participación económica, así como a servicios necesarios, integrales y de calidad, considerando las necesidades de las mujeres trabajadoras.*

*Desde el año 2015, una de las estrategias implementadas para atender el acoso y hostigamiento sexual, así como la violencia laboral, ha sido la creación de un comité especializado en estos casos. Con el tiempo, dicho comité ha evolucionado hasta constituirse en la Unidad de Atención a Casos de Violencia Laboral, dependiente del Instituto Chihuahuense de las Mujeres.*

*Esta unidad brinda asesoría, acompañamiento y representación jurídica a mujeres que acuden a la institución por ser víctimas de violencia en el ámbito laboral, tales como discriminación, acoso y hostigamiento sexual, acoso laboral y abuso sexual, proporcionando un apoyo integral.*

*Lo anterior, dado que dicho Instituto Chihuahuense de las Mujeres ha brindado asesoría y acompañamiento a la ciudadana "A" durante la tramitación de la presente queja. Se pone a disposición de la solicitante el documento denominado "Lineamientos de operación del Comité para la*

*atención de casos de hostigamiento y acoso sexual en las dependencias de la Administración Pública Estatal, disponible en el siguiente enlace:*

*[www.institutochihuahuensedelasmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2021/04/2014-LINEAMIENTOS-OPERACION-COMITE-CASOS-DE-ACOSO-YHOSTIGAMIENTO-SEXUAL.pdf](http://www.institutochihuahuensedelasmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2021/04/2014-LINEAMIENTOS-OPERACION-COMITE-CASOS-DE-ACOSO-YHOSTIGAMIENTO-SEXUAL.pdf).*

*Con respecto al tercer cuestionamiento, relativo a quién ordenó la emisión del comunicado titulado: “Secretaría de Salud desmiente acusación contra el doctor “C” por acoso y violencia laboral”, publicado en el enlace digital “Q”.*

*Le informamos que se desconoce el origen de la orden para la publicación de dicho comunicado, ya que no fue emitido ni autorizado oficialmente por ningún servidor público de esta dependencia.*

*(...)*

*Esta autoridad considera que los elementos tomados en cuenta para la reapertura de la presente queja han sido superados.*

*Lo anterior se debe a que, en el curso presentado por la quejosa, refiere medularmente que las actividades desarrolladas en la Comisión Estatal para la Protección contra Riesgos Sanitarios, en su función de notificadora, no se ajustan al convenio conciliatorio establecido ante esa H. Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua. Sin embargo, se hace de su conocimiento que en fecha 11 de febrero de 2025, dicho organismo público desconcentrado realizó un cambio de área y/o actividades en favor de la quejosa, con efectos a partir del 12 de febrero de 2025, tal como se desprende del oficio CEC/039/2025, del cual se anexa copia para su pronta referencia, mismo que se encuentra debidamente recibido de conformidad por “A”.*

*En ese sentido, al no subsistir los fundamentos para la reapertura de la queja, se solicita que se tome en consideración lo señalado para proceder con la*

*conclusión del expediente, con fundamento en el artículo 84, fracción I, del Reglamento Interior de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua. Ello en razón de que el área de trabajo donde desarrolla las nuevas funciones asignadas, no vulnera los derechos humanos ni ponen en riesgo a la trabajadora, lo cual converge con lo establecido en el proceso conciliatorio del cual se determinó la conclusión del presente expediente...”.*  
(Sic).

8. Posteriormente, en fecha 22 de julio de 2025, la quejosa “A” amplió su queja en contra de la Fiscalía General del Estado, la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado y la Secretaría de la Función Pública del Estado, en los siguientes términos:

*“...Como consta en autos, he sido víctima de hostigamiento sexual y laboral, así como de violencia económica e institucional por parte de la Secretaría de Salud. Ante la falta de una solución real y efectiva, y en un esfuerzo por agotar todas las vías legales, acudí a las siguientes instancias:*

*1. Fiscalía General del Estado-FEM:<sup>2</sup> La actuación de esta institución, encargada de procurar justicia, ha sido particularmente grave y va más allá de la simple dilación.*

*Dentro de la carpeta de investigación “K”, esa fiscalía llevó a cabo actos de investigación fundamentales, como la recepción de las declaraciones de diversos testigos, sin notificar ni garantizar la presencia de mi asesora jurídica.*

*Esta acción contraviene mi derecho fundamental a la coadyuvancia activa, impidiéndome participar en el esclarecimiento de los hechos y asegurarme que el interrogatorio fuera exhaustivo desde la perspectiva de la víctima.*

---

<sup>2</sup> Fiscalía Especializada en Atención a Mujeres Víctimas del Delito por Razones de Género y a la Familia.

*Un claro ejemplo de lo anterior, es la declaración testimonial del ciudadano “G”, desahogada por el Ministerio Público; mediante la simple lectura de dicha acta, se evidencia que el testigo incurre en múltiples y graves contradicciones, y emite juicios de valor sesgados y revictimizantes, sin que el agente del Ministerio Público realizara las preguntas de seguimiento o aclaración más elementales para confrontar dichas inconsistencias, como a continuación expongo:*

- El testigo afirma que yo estaba simplemente “cansada” y que la relación era “meramente profesional”, pero inmediatamente después, sin fundamento alguno, me describe como una persona que “hacía mucho drama” y “generaba conflicto”; lamentablemente, el representante social fue omiso en cuestionar esta evidente contradicción.*
- El testigo intenta minimizar la conducta del agresor, afirmando que era “más estricto con las mujeres” pero “más respetuoso”, una afirmación ilógica y contradictoria que el Ministerio Público nunca pidió aclarar. Además, deja en evidencia que el trato que el doctor “C” otorgaba a la suscrita era totalmente distinto al que recibían otros trabajadores, especialmente los hombres, ejerciendo hacia mi persona un control desmedido, un trato hostil y claramente diferenciado, cargado de sesgos y violencia sexual, laboral y de género. Tal conducta no solo refuerza estereotipos machistas profundamente arraigados, sino que también se aleja gravemente de los principios éticos, de imparcialidad y de igualdad que deben regir el actuar de todo servidor público, máxime cuando ocupa un cargo de autoridad. La omisión del Representante Social en confrontar y problematizar esta declaración refleja una preocupante tolerancia institucional hacia dinámicas de poder abusivas, y una falta de compromiso con la protección real de los derechos de las víctimas.*
- La falta más grave del Ministerio Público se da cuando el testigo, tras negar haber escuchado comentarios sexuales, introduce por iniciativa propia la*

*insinuación de que yo “invitaba a hablar de mi vida sexual”. Esta es una táctica clásica de culpabilización de la víctima, que desplaza la responsabilidad del agresor hacia quien ha sufrido la violencia. La pasividad del Representante Social ante esta declaración no solo representa una falla en la debida diligencia, sino que constituye un claro acto de violencia institucional, al permitir la contaminación de la investigación con estereotipos de género y con argumentos revictimizantes que desacreditan mi testimonio. Esta insinuación, además, transmite el mensaje perverso de que, si una víctima permite una conversación de índole personal o íntima, entonces está “abriendo la puerta” para que su superior jerárquico la trate de manera inadecuada o ejerza violencia sobre ella en ese mismo terreno, como efectivamente ocurrió en mi caso. Este enfoque no solo es profundamente misógino, sino que legitima el abuso de poder y normaliza las dinámicas de subordinación sexual en el ámbito laboral, contrario a los más básicos principios de protección a los derechos humanos y de perspectiva de género.*

*Cabe señalar que a las víctimas se nos exige especificar con detalle las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos, como condición para que se nos otorgue credibilidad y acceso a la justicia. En ese mismo sentido, resulta indispensable que los testigos que declaran bajo protesta de decir verdad acrediten sus dichos con base en hechos concretos, observables y verificables, y no se limiten a emitir opiniones personales sustentadas en perspectivas machistas o prejuicios, que no solo carecen de valor probatorio, sino que perpetúan la violencia institucional al seguir violentando y desacreditando a la víctima, como ha ocurrido en mi caso.*

*Sumado a todo lo anterior, solicité formalmente por escrito la prórroga de las medidas de protección que desde un inicio se habían decretado a mi favor, pero cuyo tiempo de vigencia había vencido, siendo la Fiscalía completamente omisa en acordar lo conducente, pues no ha emitido respuesta alguna,*

*ignorando mi seguridad y contraviniendo su obligación más básica de proteger a las víctimas.*

*El hecho de que hasta el momento no me haya ocurrido nada no significa que no pueda pasarme algo, ni que mi temor haya desaparecido tras todo lo vivido; por el contrario, la falta de acción y de investigación real por parte de las autoridades solo incrementa mi miedo, ansiedad e incertidumbre. No dejo de pensar que esta persona efectivamente tiene poder, como él mismo me lo decía reiteradamente durante el tiempo que duró el hostigamiento, y como se me volvió a decir después de presentar la denuncia, en el sentido de que: “no se haría nada porque es muy amigo del Fiscal”.*

*Este tipo de comentarios, lejos de ser inocuos, refuerzan mi vulnerabilidad como víctima y generan un temor constante de que en algún momento este individuo, al percatarse de que continúo defendiéndome y al sentirse expuesto, decida actuar en mi contra o en contra de mis hijos, de mi hermana —quien es además mi abogada—, o de cualquier otro integrante de mi familia.*

*Esta posibilidad, que debería estar siendo atendida con diligencia y seriedad por la autoridad, es completamente ignorada, dejándome en un estado de indefensión e inseguridad que revictimiza y vulnera mis derechos más fundamentales.*

*Esta conducta no puede considerarse una simple dilación, sino una serie de actos y omisiones que activamente obstaculizan el acceso a la justicia, vulneran mis derechos como víctima y me exponen a un riesgo real, actual y creciente. La falta de actuación oportuna, la pasividad ante declaraciones revictimizantes, y el desinterés por mantener medidas de protección mínimas, envían un mensaje de respaldo implícito al agresor.*

*En los hechos, pareciera que las autoridades actúan en su favor y no en el mío, como si mi vida, mi integridad y mi seguridad no tuvieran el mismo valor.*

*Esta situación no solo perpetúa la impunidad, sino que representa una forma de violencia institucional, profundamente lesiva para cualquier persona que se atreve a denunciar.*

*2. Junta Arbitral de los Trabajadores al Servicio del Estado:*

*La actuación de esta autoridad no solo ha sido dilatoria, sino que ha incurrido en actos de revictimización, demostrando una alarmante falta de capacitación y perspectiva de género. Para acreditarlo, me permito precisar lo siguiente:*

*Previo a la presentación de mi demanda principal y ante la escalada de violencia económica y laboral, me vi en la necesidad de iniciar un procedimiento para-procesal ante esa misma Junta. El objetivo era obtener medidas cautelares urgentes para mi protección.*

*En un primer momento, la Junta actuó de acuerdo a su deber, reconociendo la urgencia y la verosimilitud de mi dicho, decretando medidas cautelares a mi favor, ordenando que se mantuviera el pago de mi compensación y que mi cambio de adscripción se realizara en condiciones laborales equivalentes, salvaguardando mi perfil profesional.*

*El problema se agravó durante la audiencia subsecuente, convocada para revisar las medidas de protección previamente otorgadas. Esta diligencia, que por su naturaleza debía servir para reforzar mi seguridad y garantizar el respeto a mis derechos como víctima, se convirtió en un espacio de revictimización y violencia institucional.*

*Durante la audiencia, el representante legal de la Secretaría de Salud, en un acto que refleja un absoluto desconocimiento de los principios básicos de protección a las víctimas, tuvo el descaro de “sugerir” como posible solución a la situación de violencia que he vivido, la terminación de mi relación laboral,*

*es decir, castigar a la víctima como remedio a las agresiones cometidas por el agresor.*

*Lo más alarmante fue la actuación del funcionario de la Junta Arbitral que presidía la diligencia, cuya obligación legal y ética era dirigir el proceso con perspectiva de género y garantizar mis derechos humanos. No sólo omitió detener, señalar o reconvenir la improcedencia de dicha propuesta, sino que con su silencio y pasividad la validó, evidenciando así su falta de capacitación, imparcialidad y compromiso institucional frente a casos de violencia de género.*

*Lamentablemente, el acta circunstanciada levantada como constancia de esa audiencia no refleja fielmente lo ocurrido. El documento omitió deliberadamente la propuesta revictimizante formulada por la representación de la Secretaría de Salud, así como la falta de acción del personal de la Junta, incurriendo así en una alteración por omisión que impide reconstruir adecuadamente los hechos.*

*Con la finalidad de acreditar esta situación, solicité formalmente copia de la grabación en video de dicha diligencia, la cual debió haberse captado mediante las cámaras visibles e instaladas en la sala de audiencia, por tratarse de la única prueba objetiva y fidedigna que daría cuenta del trato recibido. Sin embargo, la Junta se negó a proporcionarla, alegando un genérico argumento de “seguridad”, lo que constituye una obstrucción directa a mi derecho a la verdad, a una defensa adecuada y al debido proceso, consolidando con ello el ocultamiento de su propia negligencia.*

*Cabe señalar que esta no fue la única conducta contraria a los derechos humanos por parte del funcionario de la Secretaría de Salud. En esa misma audiencia, llegó a decirme directamente que estaba exagerando y que: “me sentía agredida por todo”, minimizando la violencia sexual, laboral e*

*institucional que he sufrido, y normalizando las agresiones desde un enfoque claramente discriminatorio.*

*Finalmente, es importante mencionar que, al término de la diligencia, el abogado de la Secretaría de Salud permaneció dentro de la sala con el personal de la Junta, mientras que yo, como víctima, fui despedida de manera abrupta junto con mis defensoras, lo cual refleja la clara desigualdad de trato, la posición de poder otorgada al agresor institucional y la marginación a la que se somete a quien denuncia.*

*Solicito que se investigue y se conozca la realidad de lo que ocurrió en esa audiencia, y que se valore con objetividad el trato recibido por mi parte como víctima, a fin de establecer la verdad, sancionar las omisiones institucionales y garantizar que ninguna otra mujer sea tratada de esta forma por las autoridades que deberían protegerla.*

### *3. Secretaría de la Función Pública.*

*Si bien, fui notificada de la radicación de mi denuncia, el personal de la Secretaría de la Función Pública pretendía que yo acudiera a notificarme a las oficinas de la Secretaría de Salud, en las oficinas del Órgano Interno de Control, lugar de trabajo de mi agresor y zona de exclusión establecida por las medidas de protección que se encontraban vigentes en ese momento. Esta instrucción, lejos de observar los protocolos de seguridad para víctimas de violencia, ponía en riesgo directo mi integridad física y emocional, demostrando una negligencia institucional inexcusable y una falta absoluta de sensibilidad y perspectiva de género por parte del personal responsable.*

*Además, el expediente físico de mi denuncia se encuentra resguardado en las oficinas del Órgano Interno de Control (OIC) dentro de la misma Secretaría de Salud, lo que en la práctica representa una barrera física y simbólica que me*

*impide ejercer mi derecho a la información y al seguimiento efectivo de mi caso. Tengo pavor de acercarme a esa oficina, no quiero hacerlo, y menos sin las medidas vigentes, las cuales fueron dictadas precisamente para protegerme.*

*Hasta la fecha, y precisamente porque no he podido acudir por razones de seguridad plenamente justificadas, no he recibido ningún tipo de apoyo, acompañamiento ni avances concretos por parte del Órgano Interno de Control ni de la Secretaría de la Función Pública. Tal parece que, en este sistema, la víctima que se atreve a denunciar no solo debe enfrentar los hechos traumáticos que sufrió, sino además iniciar un auténtico viacrucis institucional para que se le escuche, se le atienda y se investiguen los hechos denunciados.*

*Lo único que busco, como víctima y como ciudadana, es que se llegue a la verdad de lo que ocurrió, sin obstáculos, sin revictimización y sin que se me responsabilice por las omisiones de las autoridades. El acceso a la justicia no puede depender de mi capacidad para enfrentar sola al aparato burocrático que debería protegerme.*

*La actuación conjunta de las tres autoridades implicadas —la Fiscalía Especializada para la Mujer, la Junta Arbitral y la Secretaría de la Función Pública—, sumada a la conducta omisa y encubridora de la Secretaría de Salud, configura lo que puede calificarse como un patrón de violencia institucional sistémica.*

*Todas han incurrido en omisiones graves al no actuar con la debida diligencia reforzada que exige el marco normativo nacional e internacional en casos de violencia de género. En lugar de brindarme protección, acceso a la justicia y reparación, me han sometido a un proceso de revictimización constante,*

*obligándome a narrar una y otra vez los hechos traumáticos, sin obtener una respuesta efectiva ni una acción concreta del Estado.*

*He tenido que atravesar un auténtico viacrucis institucional, donde nadie me escucha, nadie actúa, nadie investiga. Peor aún, mi agresor continúa laborando en la misma oficina, con las mismas funciones, el mismo entorno, el mismo poder y la misma impunidad. A él nadie lo molesta, nadie lo cuestiona, nadie lo sanciona.*

*En cambio, mi vida cambió por completo. Después de haber desempeñado funciones que correspondían a mi perfil profesional —llegando incluso a ser apoderada legal de los Servicios de Salud—, fui desplazada a un área distinta, donde desempeño tareas totalmente ajenas a mi preparación, trayectoria y experiencia. Actualmente, me dedico a llenar bases de datos, preparar cajas, recibir documentos, conectar computadoras para reuniones y redactar minutas. Estas funciones, completamente administrativas y operativas, no reflejan en absoluto el nivel de responsabilidad, conocimiento y autonomía que tenía antes de denunciar.*

*Este cambio no fue voluntario ni producto de una reestructuración objetiva; fue, en los hechos, una sanción encubierta, un castigo institucional por haber roto el silencio. Esta degradación de funciones laborales no solo vulnera mi dignidad y desarrollo profesional, sino que reproduce el mensaje de que denunciar equivale a perderlo todo, mientras que el agresor conserva intacto su espacio, su estatus y su poder.*

*Esta inacción coincidente, viola mis derechos humanos a una vida libre de violencia, al acceso a la justicia pronta y expedita, a la debida diligencia y a la reparación integral del daño, consagrados en la Constitución mexicana y en los tratados internacionales.*

*La actuación de las autoridades responsables en mi caso no es una simple falla administrativa, sino una grave violación a mis derechos humanos, por ello solicito a esa Comisión que analice los hechos a la luz de los criterios ya establecidos por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en la Recomendación 104/2022, la cual, si bien se refiere a un caso distinto, establece los estándares de debida diligencia aplicables a todas las instituciones del Estado mexicano en casos análogos al mío.*

*La Recomendación 104/2022 es enfática al citar a la Corte Interamericana de Derechos Humanos (párrafo 86), señalando que la obligación de investigar debe ser “asumida por el Estado como un deber jurídico propio y no como una simple formalidad condenada de antemano a ser infructuosa”. La inacción de la Fiscalía General del Estado y de la Secretaría de la Función Pública en mi caso, es precisamente esa “simple formalidad infructuosa”. Su silencio y dilación contravienen directamente este estándar nacional.*

*El párrafo 62 de la citada Recomendación define la violencia institucional como los “actos u omisiones (...) que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres”. La conducta de la Secretaría de Salud al simular un acuerdo conciliatorio, la de la Fiscalía al no acordar mis medidas de protección e impedirme coadyuvar en la investigación y la de la Función Pública al pretender notificarme un acuerdo en el mismo lugar en el que se encuentra mi agresor, son la prueba manifiesta de la obstaculización que esta Recomendación condena.*

*El párrafo 64 de la Recomendación señala que la “ineficacia judicial (...) propicia un ambiente de impunidad que facilita y promueve la repetición de los hechos de violencia”. La permanencia de mi agresor en su cargo, sin sanción alguna, mientras yo he sido sometida a una revictimización y violencia simbólica e institucional, es la prueba innegable de que la inacción de las*

*autoridades responsables ha creado precisamente ese ambiente de impunidad en la Secretaría de Salud.*

*La Recomendación, en su párrafo 113, establece que: “los testimonios de las víctimas (...) deben ser valorados con una perspectiva de género a fin de evitar afirmaciones (...) que resten credibilidad a la versión de las víctimas”. Mi consistencia al narrar los hechos en cuatro instancias distintas (penal, laboral, administrativa y de derechos humanos) debe ser valorada como la prueba fundamental de los hechos, tal como lo mandatan los más altos estándares nacionales e internacionales.*

*En resumen, la actuación de las autoridades que aquí señalo como responsables en mi caso, es una evidencia de las malas prácticas que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos ya ha condenado a nivel nacional. No son errores aislados, son violaciones sistemáticas a los estándares de protección a los que tengo derecho...”. (Sic).*

9. En fecha 06 de agosto de 2026, se recibió el oficio número FGE-24S/2.2/58/2025, signado por el licenciado “CC”, 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, mediante el cual rindió el informe de ley en relación a la ampliación de la queja, en los siguientes términos:

*“Anteponiendo un cordial saludo y en atención a su oficio FGE-4c.5/1/1/2586/2024 de fecha 01 de agosto de 2025, mediante el cual solicita dé contestación al oficio CEDH:10S.1.2.131/2025, signado por la Licda. Yuliana Sarahí Acosta Ortega, Visitadora General de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos en la cual solicita información de la carpeta de investigación “K”, por lo cual me permito informarle:*

1. La solicitud en cuanto a las copias íntegras y visibles, se niega la petición realizada con anterioridad, ya que dentro de la etapa en la cual nos encontramos, la investigación se encuentra reservada, de igual manera como lo señala el artículo 218 del Código Nacional de Procedimientos Penales, los registros de la investigación, así como todos los documentos, independientemente de su contenido o naturaleza, los objetos, los registros de voz e imágenes o cosas que le estén relacionados, son estrictamente reservados, por lo que únicamente las partes, podrán tener acceso a los mismos, con las limitaciones establecidas en ese código y demás disposiciones aplicables. La víctima u ofendido y su asesor jurídico podrán tener acceso a los registros de la investigación en cualquier momento. Este último supuesto fue debidamente colmado, pues siendo la quejosa “A”, se encuentra en la hipótesis en su calidad de víctima, de tener acceso a la carpeta de investigación, por lo cual en fecha 22 de mayo de 2025 se le entregó copia certificada de todas las constancias que integran la carpeta de investigación “K”. Se anexa copia simple de la constancia de entrega de copias.

2. En cuanto a un informe detallado que justifique y fundamente las razones por las cuales no se notificó, ni se garantizó la presencia de la asesora jurídica durante el desahogo de las testimoniales, tenemos que en fecha 22 de julio se realizó una explicación fundada y motivada del porqué no se citó a la asesora jurídica para la declaración de testigos, en especial de “G”, y le fue notificada a “A” (se anexa acuerdo), además, agregamos que respecto a los atestes, el suscrito en ningún momento revictimizó a la quejosa ni fui pasivo en las declaraciones, además que nunca falté a la debida diligencia al permitir estereotipos de género, toda vez que el testigo declaró lo que sabe y conoce, y en relación a la vida sexual de la quejosa, el testigo declaró: “...El doctor siempre fue respetoso, yo nunca vi que a mis compañeros les dijera algo sexual o algún comentario del cuerpo y en particular de “A”, yo nunca escuché que le dijera algo sobre su cuerpo o algún albur o que la invitara a

*salir, “A” entre compañeros siempre fue muy comunicativa y se le respetaba, ella sí hablaba de su vida sexual, a lo cual yo no voy hablar de eso por respeto, y lo único que hacíamos, bueno, yo, era escucharla y no decir comentarios para evitar...”, de hecho, el suscrito como se aprecia en la declaración, no entré en detalles de la vida sexual de la víctima, ya que a juicio personal era irrelevante, impertinente y alejado de la luz de la perspectiva de género, por lo cual la apreciación que hace la quejosa es totalmente equivocada y errónea, únicamente con apreciaciones subjetivas (se anexa declaración de testigo para que se analice en lo general la declaración).*

*3. El estado actual de la prórroga de las medidas de protección, se explica en el acuerdo señalado en el punto 2.*

*4. En relación a las últimas diligencias de las que también se quejaba la víctima respecto a su calidad, se mandó el oficio DLYSFEM-3086/2025 en fecha 22 de julio de 2025, y la última diligencia de investigación, es el oficio número DLYSFEM-3301/2025 dirigido a la policía de investigación para que recabe diversos testigos...”. (Sic).*

**10.** El 06 de agosto de 2025, se recibió en este organismo el oficio número SFP-No. SAJCPyR/48/2025, mediante el cual, la licenciada “FF”, Subsecretaria de Asuntos Jurídicos, Contrataciones Públicas y de Responsabilidades de la Secretaría de la Función Pública, remitió el informe de ley, argumentando medularmente lo siguiente:

*“En atención al oficio número CEDH.10S.1.2133/2025, recibido en esta dependencia el 30 de julio de 2025, relativo a la queja presentada por la ciudadana “A”, bajo el expediente CEDH.10s.1.2.281/2024, me permito emitir la siguiente respuesta.*

*En el citado oficio se solicita:*

*“1. La totalidad del expediente de la denuncia presentada por la quejosa ante el Órgano Interno de Control de la Secretaría de Salud.*

*2. Un informe detallado que justifique y fundamente por qué se pretendió notificar a la quejosa en un lugar (las instalaciones de la Secretaría de Salud) que contravenía una medida de protección vigente, detallando quién dio la instrucción y si existía conocimiento previo de dichas medidas en el área notificadora.*

*3. Un informe en el que precise qué acciones, protocolos o mecanismos específicos implementó de manera inmediata, para garantizar el acceso seguro, irrestricto y sin barreras de la quejosa al expediente de su denuncia, considerando que este se encuentra físicamente en un lugar al que ella no puede ni debe acercarse por razones de seguridad.” (Sic).*

*En cumplimiento a lo solicitado, se adjunta al presente escrito el informe suscrito por el licenciado “DD”, Titular del Área de Denuncias e Investigaciones del Órgano Interno de Control en Servicios Estatales de Salud de Chihuahua, en el cual se responde de manera puntual a cada uno de los puntos referidos.*

*Asimismo, se anexa copia certificada del expediente número “L” correspondiente a la queja interpuesta por la ciudadana “A” ante el mencionado órgano.*

*Lo anterior se remite con fundamento en lo dispuesto por los artículos 30 fracción XXXIV y fracción XXIII Y 34 fracción X, del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública...”. (Sic).*

11. El 11 de agosto de 2025, se recibió en este organismo el oficio número JAR-DT-0180/2025, mediante el cual, el licenciado “R”, Presidente de la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado, remitió el informe de ley, argumentando lo siguiente:

*“Anteponiendo un cordial saludo, por medio del presente, en relación al procedimiento paraprocesal que sigue “A” en contra de la Secretaría de Salud del Estado de Chihuahua, me dirijo a usted con la finalidad de darle cumplimiento al oficio CEDH: 10S.1.2.132/2025, y para tal efecto, me permito informar lo siguiente:*

*A) En relación al punto 2 de su oficio, la grabación que solicita, se señala que las cámaras que obran en esta H. Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado, son meramente cámaras de seguridad y vigilancia, es decir, su diseño y destino no es para grabar audiencias, sino son para vigilancia de las instalaciones y bienes muebles del inmueble que ocupa este Tribunal, motivo por el cual estamos imposibilitados materialmente para proporcionar la grabación requerida.*

*B) En relación al punto 3 de su oficio, me remito a lo manifestado en el inciso A) arriba señalado, acuerdo que obra en autos a foja ciento noventa y cuatro del procedimiento paraprocesal citado al rubro.*

*C) En relación al punto 4 de su oficio, se señala que, actualmente en esta Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado, laboran un total de catorce personas, de las cuales diez forman parte del personal jurídico, y de esas diez personas, de los cuales se encuentran capacitados en materia de derechos humanos, perspectiva de género y atención a víctimas de violencia y acoso laboral y que cuentan con constancias, diplomas y títulos que lo acrediten, son los siguientes:*

- *C. Lic. “R”, Presidente de la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado;*

- C. Licda. “S”, Secretaria Proyectista de la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado;
- C. Lic. “T”, Secretario Proyectista de la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado;
- C. Lic. “U”, Secretario de la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado;
- C. Lic. “W”, Secretario de la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado;
- C. Lic. “W”, Coordinador Jurídico de la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado.

*Adjuntado al presente oficio copias simples de las constancias que acreditan lo anterior.*

*D) En relación al punto 5 de su oficio, señala que quienes estuvieron a cargo de presidir y conducir la audiencia de revisión de medidas cautelares, en el expediente paraprocesal “M”, son el licenciado “R”, en su carácter de Presidente de la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado y el licenciado “U”, Secretario de la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado, quienes sí se encuentran capacitados en materia de derechos humanos perspectiva de género y atención a víctimas de violencia y acoso laboral, adjuntado al presente oficio copias simples de las constancias que acreditan lo anterior.*

*E) Por último y en relación al punto 1 de su oficio, me permito remitir copia certificada de la totalidad del expediente paraprocesal “M”.*

*Asimismo, y con fundamento en el artículo 84 del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, se solicita se lleve a cabo una audiencia de conciliación y/o mediación ante usted y en las instalaciones de esa Comisión Estatal de los Derechos Humanos, a efecto de llegar a un arreglo conciliatorio con la quejosa y parte actora del presente asunto. Todo lo anterior para los efectos legales a que haya lugar...”. (Sic).*

12. En virtud de lo anterior, este organismo protector de los derechos humanos realizó diversas diligencias con la finalidad de allegarse de las siguientes:

## II. EVIDENCIAS:

13. Escrito de queja presentado por “A”, recibido en fecha 20 de septiembre de 2024, mismo que fue transcrito en el numeral 1 de la presente resolución.

14. Acta circunstanciada de fecha 27 de septiembre de 2024, elaborada por la Visitadora integradora, mediante la cual se hizo constar que se celebró una diligencia de conciliación con presencia de la autoridad y la quejosa, logrando un acuerdo parcial.

15. Acta circunstanciada de fecha 02 de octubre de 2024, elaborada por el Visitador Juan Ernesto Garnica Jiménez, mediante la cual se hizo constar la diligencia de conciliación con presencia de la autoridad señalada como responsable, la quejosa y la licenciada “GG”, en calidad de asesora del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, en la que el personal de la Secretaría de Salud informó que dio cumplimiento a los compromisos pactados en el acta de fecha 27 de septiembre de 2024, mientras que “A” señaló que esto no era así, ya que con posterioridad al acuerdo fue objeto de una exclusión laboral sistemática, y que se le asignaron funciones totalmente incompatibles con su perfil profesional, degradando su estatus laboral y denotando una falta de voluntad real para restituirla en condiciones dignas, solicitando ser enviada en comisión al área jurídica del Instituto Chihuahuense de Salud o de la COESPRIS,<sup>3</sup> manteniendo su adscripción nominal en la Dirección Médica de Servicios de Salud, por lo que a petición de las partes se determinó fijar una nueva reunión conciliatoria. A dicha acta se anexaron los siguientes documentos:

---

<sup>3</sup> Comisión Estatal para la Protección contra Riesgos Sanitarios.

- 15.1.** Oficio número DIR-026-2024 de fecha 02 de octubre de 2024, firmado por el doctor “HH”, Director de Región Sanitaria Chihuahua, y dirigido a la quejosa, mediante el cual le asignó las responsabilidades inherentes al cargo que desempeñaría en la referida región sanitaria debido a su cambio de adscripción.
- 15.2.** Oficio número DG/DJU/DR/2400501, de fecha 30 de septiembre de 2024, signado por el licenciado “II”, Jefe del Departamento de Responsabilidades de la Dirección Jurídica de Servicios de Salud de Chihuahua, dirigido al doctor “C”, mediante el cual le solicitó que adopte las medidas de restricción que se señalan en dicho oficio, y evite el acercamiento con la quejosa y realizar cualquier comentario que atentara contra sus derechos humanos.
- 15.3.** Copia simple de las medidas de prevención, protección y/o de no repetición de fecha 26 de septiembre de 2024 emitidas a favor de “A” por la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado.
- 16.** Acta circunstanciada de fecha 07 de octubre de 2024 elaborada por la Visitadora a cargo de la integración del expediente, mediante la cual se hizo constar que las personas representantes de la autoridad y la parte quejosa realizaron diversas manifestaciones y llegaron a diversos acuerdos, entre los que se encontraba que la quejosa se desistiría de las medidas cautelares solicitadas ante el Tribunal Arbitral y que la quejosa ya no deseaba continuar con la tramitación de la queja, señalando que en caso de que se continuara con la violencia institucional o laboral que había estado recibiendo solicitaría la reapertura de la investigación, así como de no llevar a cabo los compromisos señalados en todas las diligencias de conciliación que se han realizado. A dicha acta se anexaron los siguientes documentos:

- 16.1.** Oficio número DAD/SRH/DRL/244594 de fecha 04 de octubre de 2024, signado por el Subdirector de Recursos Humanos de Servicios de Salud de Chihuahua, dirigido al Comisionado Estatal para la Protección Contra Riesgos Sanitarios de Servicios de Salud de Chihuahua, mediante el cual le hizo de su conocimiento que se comisionaba a “A” a esa unidad a su cargo, con el puesto de apoyo administrativo en salud, por necesidades del servicio.
- 16.2.** Oficio número CEC/0185/2024 de fecha 04 de octubre de 2024, signado por el referido Comisionado Estatal, dirigido al Jefe de Responsabilidades de la Dirección Jurídica de Servicios de Salud de Chihuahua, mediante el que hizo de su conocimiento que “A” realizaría actividades de notificadora en el horario establecido para tales efectos.
- 17.** Oficio número ZC-2024-35093, de fecha 18 de octubre de 2024, suscrito por el Mtro. Mústafa Alejandro Jamís Castillo, perito en psicología de la Fiscalía General del Estado, mediante el cual remitió en vía de colaboración la pericial en materia de psicología practicada a “A”, mediante la cual obtuvo como resultado de indicadores emocionales, que la parte quejosa presentaba indicadores relacionados con estrés postraumático, depresión del estado de ánimo, ansiedad y un grado de adaptación bajo.
- 18.** Acuerdo de conclusión por conciliación de fecha 31 de octubre de 2024 emitido por la Visitadora a cargo de la tramitación del expediente que ahora se resuelve.
- 19.** Escrito sin fecha recibido en este organismo el día 04 de octubre de 2025, mediante el cual “A” solicitó la reapertura del expediente, mismo que fue acordado de conformidad mediante acuerdo de fecha 11 de febrero de 2025.
- 20.** Oficio número DG/DJU/DR/250059 de fecha 27 de febrero de 2025, signado por la licenciada “EE”, Jefa del Departamento Jurídico de Servicios de Salud en el

Estado y Directora Jurídica de Servicios de Salud de Chihuahua, mediante el cual rindió el informe de ley, en los términos señalados en el párrafo 7 de la presente determinación.

**21.** Escrito de ampliación de la queja signado por “A” en fecha 22 de julio de 2025, en los términos ya anotados en el numeral 8 de la presente resolución.

**22.** Oficio número FGE-24S/2.2/58/2025 de fecha 06 de agosto de 2025, mediante el cual la Fiscalía General del Estado remitió el informe de ley, en los términos ya apuntados en el párrafo 9 de la presente resolución, al cual anexó los siguientes documentos:

**22.1.** Acuerdo de fecha 22 de julio de 2025 emitido en el número único de caso “K”, mediante el cual el Coordinador de la Unidad de Investigación de Delitos contra la Libertad y Seguridad Sexual contra Mujeres y Niñas de la Fiscalía Especializada en Atención a Mujeres Víctimas del Delito por Razones de Género y a la Familia, Zona Centro, se pronunció respecto de algunas peticiones de “A” como denunciante, estableciendo que se habían realizado las gestiones necesarias para que fuera inscrita en el Registro Estatal de Víctimas, que no era jurídicamente procedente prorrogar las órdenes de protección solicitadas, que no se vulneraban sus derechos a la coadyuvancia activa y que de acuerdo con sus facultades, el Ministerio Público estaba facultado para dirigir y realizar actos de investigación sin requerir la presencia de la víctima o de su asesor jurídico, mismo que se analizará a fondo en la parte considerativa de la presente determinación.

**22.2.** Declaración del testigo “G” de fecha 06 de marzo de 2025, en el expediente con número único de caso “K”.

- 22.3.** Oficio número DLYSFEM-3301/2025 de fecha 06 de agosto de 2025, signado por el agente del Ministerio Público de la Unidad de Investigación de Delitos Contra la Libertad y Seguridad Sexual contra Mujeres y Niñas de la Fiscalía Especializada en Atención a Mujeres Víctimas del Delito por Razones de Género y a la Familia, Zona Centro, dirigido al Comandante de la Policía Investigadora, a fin de que realizara diversas diligencias de investigación, entre las que se encuentran la de acudir con la víctima para que proporcionara testigos y las demás que fueran necesarias para el esclarecimiento de los hechos.
- 23.** Oficio número SFP-No. SAJCPyR/48/2025, recibido en este organismo el 06 de agosto de 2025, mediante el cual la licenciada “FF”, Subsecretaria de Asuntos Jurídicos, Contrataciones Públicas y de Responsabilidades de la Secretaría de la Función Pública, remitió el informe de ley, en los términos apuntados en el párrafo 10 de la presente determinación. A dicho informe, acompañó los siguientes documentos:
- 23.1.** Copia certificada del expediente “L”, que contiene entre otras evidencias, la pericial practicada a la quejosa “A” por parte de la perita Ivonne Andrea Ortega Santillán, adscrita a la Fiscalía en Atención a Mujeres Víctimas del Delito por Razones de Género y a la Familia.
- 23.2.** Oficio número OIC/ADI/SSCH/141/2025 de fecha 05 de agosto de 2025, que obra en el expediente “L”, signado por el licenciado “DD”, Titular del Área de Denuncias e Investigaciones del Órgano Interno de Control en Servicios Estatales de Salud de Chihuahua, en el cual responde de manera puntual a las cuestiones relacionadas con la notificación a la quejosa de algunas diligencias y los motivos por los cuales se realizaron de determinada forma.

**24.** Oficio número JAR-DT-0180/2025 recibido en este organismo el 11 de agosto de 2025, mediante el cual el licenciado “R”, Presidente de la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado, remitió el informe de ley, en los términos señalados en el párrafo 11 de esta resolución. A dicho informe acompañó las siguientes constancias:

**24.1.** Once constancias de cursos del personal a cargo de la referida Junta Arbitral, en las que se asienta su participación en cursos de sensibilización y equidad de género en instituciones públicas, providencias de medidas cautelares, nuevas masculinidades, violencia familiar, perspectiva de género y diplomados en derechos humanos.

**24.2.** Copia certificada de la solicitud de las medidas de prevención solicitadas a la referida Junta por parte de “A” en fecha 26 de septiembre de 2024, y el seguimiento posterior que se le dio a la misma.

**25.** Correo electrónico de fecha 24 de septiembre de 2025 enviado a la correspondencia electrónica de este organismo por parte de “A”, mediante el cual realizó diversas manifestaciones en relación al informe de ley rendido por las autoridades señaladas como responsables.

**26.** Acta circunstanciada de fecha 05 de diciembre de 2025 elaborada por la Visitadora encargada en la investigación, mediante la cual hizo constar el contenido del vínculo electrónico “Q”, mismo que da cuenta de una nota periodística en la que se hizo referencia al asunto que ahora se resuelve, misma que se agregó de forma impresa a fin de que obrara en el expediente.

**27.** Acta circunstanciada de fecha 10 de abril de 2026 mediante la cual la Visitadora encargada de la tramitación del expediente hizo constar que se constituyó en la Fiscalía Especializada en Atención a Mujeres Víctimas del Delito por Razones de Género y a la Familia con la finalidad de que se le pusiera a la vista la carpeta de

investigación número “N”, sin que se lograra concretar la inspección por razones atribuibles a la autoridad.

28. Copia simple de un escrito signado por “A” dirigido a este organismo, sin fecha de recibido ni fecha de emisión, al que se acompaña copia simple de los testimonios rendidos por “X” y “Y” ante el Ministerio Público, en el número único de caso “K”, en los que deponen acerca de hechos relacionados con la queja que ahora se resuelve.

### **III. CONSIDERACIONES:**

29. 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.
30. 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.
31. Ahora bien, en el caso, tenemos que la queja se inició con motivo de que “A” denunció haber sido objeto de varios actos de hostigamiento sexual y laboral

por parte de su superior jerárquico, el doctor “C”, consistente en la asignación de cargas de trabajo excesivas y ajenas a su perfil profesional, así como de un ambiente laboral hostil, caracterizado por el uso de un lenguaje soez y denigrante.

- 32.** De igual forma, señaló que dicha persona realizaba actos constitutivos de acoso sexual, que incluyeron insinuaciones verbales de esa naturaleza, contactos físicos no autorizados por la quejosa y actos de hostigamiento visual, señalando que constantemente la observaba de manera lasciva en el área de sus glúteos, refiriendo que ante su incomodidad con tales acciones, solicitó su cambio de adscripción, pero que como represalia, la persona servidora pública señalada como responsable, ordenó que no se le pagara parte de sus emolumentos, todo lo cual señala que la afectó en su salud física y emocional.
- 33.** Asimismo, en la ampliación de su queja, señaló que tanto la Fiscalía General del Estado, la Secretaría de la Función Pública y la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado, también habían vulnerado sus derechos humanos cuando decidió hacer del conocimiento de dichas instancias el asunto que ahora se resuelve.
- 34.** Señaló que por lo que hace a la Fiscalía General del Estado, el Ministerio Público recibió las declaraciones de diversos testigos, pero que lo hizo sin notificar ni garantizar la presencia de su asesora jurídica, lo que señala que contravino su derecho fundamental a una coadyuvancia activa, impidiéndole participar en el esclarecimiento de los hechos y asegurarse de que el interrogatorio a los testigos fuera exhaustivo desde la perspectiva de la víctima, señalando que en uno de los testimonios que recibió, el testigo había incurrido en múltiples y graves contradicciones, y que además había emitido juicios de valor sesgados y revictimizantes, sin que el agente del Ministerio Público realizara las preguntas de seguimiento o aclaración para confrontar dichas inconsistencias, lo que a su juicio, reflejaba una preocupante tolerancia institucional hacia dinámicas de poder

abusivas, una falta de compromiso con la protección real de los derechos de las víctimas y una falla en la debida diligencia, lo cual constituye un acto de violencia institucional, al permitir la contaminación de la investigación con estereotipos de género y con argumentos revictimizantes que desacreditaban su testimonio.

- 35.** Advirtió que resultaba indispensable que los testigos que declaran bajo protesta de decir verdad, acrediten sus dichos con base en hechos concretos, observables y verificables, y no emitan opiniones personales sustentadas en perspectivas machistas o prejuicios, que, a su juicio, no solo carecen de valor probatorio, sino que perpetúan la violencia institucional al seguir violentando y desacreditando a la víctima.
- 36.** Añadió que solicitó formalmente por escrito la prórroga de las medidas de protección que desde un inicio le habían decretado, pero cuyo tiempo de vigencia había vencido, señalando que la Fiscalía había sido completamente omisa en acordar lo conducente y que no había emitido respuesta alguna, ignorando su seguridad y contraviniendo su obligación más básica de proteger a las víctimas.
- 37.** Por lo que hace a la Secretaría de la Función Pública, señaló que el personal de dicha dependencia pretendía que acudiera a notificarse a las oficinas de la Secretaría de Salud, en las oficinas del Órgano Interno de Control, lugar de trabajo de su agresor y zona de exclusión establecida por las medidas de protección que se encontraban vigentes en ese momento, señalando que este tipo de acciones, lejos de observar los protocolos de seguridad para las víctimas de violencia, ponía en riesgo directo su integridad física y emocional, demostrando una negligencia institucional inexcusable y una falta absoluta de sensibilidad y perspectiva de género por parte del personal responsable, ya que el expediente físico de su denuncia se encontraba resguardado en las oficinas del Órgano Interno de Control dentro de la misma Secretaría de Salud, lo que a su juicio representaba una barrera física y simbólica que le impedía ejercer su derecho a la información y al seguimiento efectivo de su caso, ya que tenía pavor

de acercarse a esa oficina, por lo que no ha podido acudir por razones de seguridad plenamente justificadas, ni ha recibido ningún tipo de apoyo, acompañamiento, ni avances concretos por parte del Órgano Interno de Control ni de la Secretaría de la Función Pública.

- 38.** Mientras que de la Junta Arbitral de los Trabajadores al Servicio del Estado, se dolió de que ha incurrido en actos de revictimización, demostrando una alarmante falta de capacitación y perspectiva de género, señalando que en una de las audiencias el representante legal de la Secretaría de Salud, sugirió como posible solución a la situación de violencia que había vivido, la terminación de su relación laboral, y que respecto a la actuación del funcionario de la Junta Arbitral que presidía la diligencia, éste no había hecho lo necesario para omitir, detener, señalar o reconvenir la improcedencia de dicha propuesta, lo que a su juicio, validaba su propuesta, evidenciando así su falta de capacitación, imparcialidad y compromiso institucional frente a casos de violencia de género, pero que lamentablemente, el acta circunstanciada levantada como constancia de esa audiencia no reflejaba fielmente lo ocurrido y que esto había sido omitido deliberadamente, lo que a su juicio constituía una alteración por omisión que impedía reconstruir adecuadamente los hechos.
- 39.** En este sentido, con la finalidad de acreditar esa situación, solicitó formalmente copia de la grabación en video de dicha diligencia, la cual debió haberse captado mediante las cámaras visibles e instaladas en la sala de audiencia, por tratarse de la única prueba objetiva y fidedigna que daría cuenta del trato recibido, pero que la Junta se negó a proporcionarla, alegando un genérico argumento de seguridad, lo que a su juicio constituía una obstrucción directa a su derecho a la verdad, a una defensa adecuada y al debido proceso, consolidando con ello el ocultamiento de su propia negligencia institucional.
- 40.** Continúa señalando en su queja que al término de la diligencia, el abogado de la Secretaría de Salud permaneció dentro de la sala con el personal de la Junta,

mientras que ella, como víctima, fue despedida de manera abrupta junto con sus defensoras, lo que a su juicio reflejaba la clara desigualdad de trato, la posición de poder otorgada al agresor institucional y la marginación a la que se sometía a quien denunciaba.

- 41.** Por último, concluyó estableciendo que la actuación conjunta de las tres autoridades implicadas, sumada a la conducta omisa y encubridora de la Secretaría de Salud, configuraba lo que a su consideración podía calificarse como un patrón de violencia institucional sistémica, ya que todas habían incurrido en omisiones graves al no actuar con la debida diligencia reforzada que exigía el marco normativo nacional e internacional en casos de violencia de género, las que en lugar de brindarle protección, acceso a la justicia y reparación, señala que la han sometido a un proceso de revictimización constante, obligándola a narrar una y otra vez los hechos traumáticos, sin obtener una respuesta efectiva ni una acción concreta del Estado, lo que evidenciaba malas prácticas en la actuación de las autoridades señaladas como responsables, las que a su consideración no eran errores aislados, sino violaciones sistemáticas a los estándares de protección a los que tenía derecho.
- 42.** Ahora bien, con la finalidad de comprender con mayor claridad el contexto de la queja y los derechos humanos de los cuales se duele la impetrante que le fueron vulnerados por parte de personas servidoras públicas adscritas a la Fiscalía General del Estado, la Junta Arbitral de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Secretaría de la Función Pública , se considera necesario establecer diversas premisas normativas, para de esa manera determinar si las autoridades se apegaron al marco jurídico existente, y en caso contrario, hacer el señalamiento correspondiente. En el caso, se advierte que se reclaman vulneraciones a los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia, en un contexto de hostigamiento sexual y laboral, en el sentido de que ha existido una omisión de las autoridades señaladas como responsables de actuar con debida diligencia

reforzada, de objetividad, con perspectiva de género e incluso mediante acciones de violencia institucional.

- 43.** Asimismo, resulta imperativo señalar que el estudio y la resolución del presente asunto, se realizará bajo una perspectiva de género reforzada. Esta metodología no constituye una opción discrecional, sino una obligación constitucional y convencional ineludible para todas las autoridades del Estado al investigar, juzgar y reparar casos donde se denuncian actos de violencia contra la mujer. Dicho deber se extiende sin excepción a los organismos no jurisdiccionales de protección de los derechos humanos, los cuales están igualmente constreñidos a aplicar este enfoque en todas sus actuaciones.
- 44.** No obstante, dicha perspectiva no sustituye el estándar probatorio ni la exigencia de fundar y motivar las conclusiones con base en los elementos objetivos que obran en el expediente, pues su finalidad es orientar la valoración de la prueba, no prescindir de ella, ya que ello no exime que las autoridades u organismos autónomos que resuelven este tipo de asuntos, agoten las diligencias razonables de corroboración, siempre y cuando éstas sean posibles y pertinentes, ya que la valoración de los hechos, debe realizarse considerando tanto el relato como los elementos objetivos que permiten confirmarlo, matizarlo o delimitar su alcance, conforme a los principios de objetividad y debida diligencia, lo cual es acorde con lo establecido en el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al establecer que si bien la declaración de las víctimas de violencia sexual constituye una prueba fundamental sobre los hechos, debe decirse que la misma Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sido puntual en establecer que ello no significa que cualquier testimonial sea suficiente para derrotar la presunción de inocencia; sino que debe ser analizada sobre la base de ciertos lineamientos específicos, a saber:

- a) Se debe considerar que los hechos de índole sexual 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 prueba fundamental sobre el hecho. Asimismo, al analizar la declaración de la víctima se debe tener en cuenta que, en las agresiones sexuales, 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 no debe ser inusual que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicita realizarlo. Por lo tanto, dichas variaciones no podrán constituir fundamento alguno para restar valor probatorio a la declaración de la víctima;

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

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

e) Las pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, deben ser utilizadas como medios de prueba, siempre que de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, páginas 186 y 187.

**45.** En ese tenor, tenemos que debe hacerse mención primeramente a lo establecido en los artículos 1, 4, incisos b) y e), y 6, inciso a), ambos de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, que establecen:

*“Artículo 1. A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.*

(...)

*Artículo 4. Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:*

(...)

*b). El derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;*

(...)

*e) El derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;*

(...)

*Artículo 6. El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:*

*a) El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y...”.*

**46.** Asimismo, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, establece en sus artículos 1, y 2, inciso c), lo siguiente:

*“Artículo 1. Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.*

*Artículo 2. Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:*

*(...)*

*c) Que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra”.*

**47.** Por su parte, en relación al tema, el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en ésta y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que la misma Constitución establece.

48. Por lo que hace al acoso laboral, el quinto párrafo del artículo 1 y primer párrafo del 123, ambos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 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...”.*

49. Igualmente, los numerales 1 y 2, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 1, incisos a y b, 2 y 3 del Convenio 111 Sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), garantizan que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas, equitativas y satisfactorias, lo que incluye tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo en las diversas ocupaciones, como en las condiciones de trabajo, sin discriminación alguna, y a recibir una remuneración en relación a su capacidad y destrezas, que le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia, además del derecho a no ser discriminada por ningún motivo, o que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, o cualquier distinción que tenga el mismo efecto; en tanto que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, no serán consideradas como discriminación.

- 50.** 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, establecen 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.
- 51.** 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 15 jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno (sic) sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo”*.
- 52.** De igual manera, los incisos f) y g) del punto 7.2 de la Norma Oficial Mexicana antes referida, establecen 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: f) Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo: 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, y g) La violencia laboral, de conformidad con lo siguiente: 1) Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad de la persona trabajadora. 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).

- 53.** En tanto que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en cuanto a la violencia laboral y docente, así como a la violencia institucional, establece en sus artículos 10,13 y 18, lo siguiente:

*“Artículo 10. Violencia laboral y docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la*

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

*(...)*

*Artículo 13. El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.*

*El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.*

*(...)*

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

- 54.** De igual forma, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3 bis, inciso a), y el diverso artículo 132, fracción XXXI de la misma ley, disponen:

*“Artículo 3 bis. Para efectos de esta ley se entiende por: a) Hostigamiento, el ejercicio del poder de una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.*

(...)

*Artículo 132. Son obligaciones de las personas empleadoras:*

(...)

*XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil”.*

- 55.** Por lo que hace a la debida diligencia reforzada, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), establece en su artículo 7, puntos a, b, d y f, lo siguiente:

*“Los Estados Partes condenan a todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:*

*a. Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;*

*b. Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;*

(...)

*d. Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;*

*(...)*

*f. Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos...”.*

- 56.** El mencionado artículo, ha sido interpretado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) en su jurisprudencia, de la siguiente manera:

*“La Corte recuerda que en casos de violencia contra la mujer las obligaciones generales establecidas en los artículos 8 y 25 de la Convención Americana se complementan y refuerzan para aquellos Estados que son Parte, con las obligaciones derivadas del tratado interamericano específico, la Convención de Belém do Pará En su artículo 7.b dicha Convención obliga de manera específica a los Estados Partes a utilizar la debida diligencia. En su artículo 7.c, la Convención de Belém do Pará obliga a los Estados Partes a adoptar la normativa necesaria para investigar y sancionar la violencia contra la mujer. En estos casos las autoridades estatales deben iniciar ex officio y sin dilación, una investigación seria, imparcial y efectiva una vez que tomen conocimiento de los hechos que constituyan violencia contra la mujer incluyendo la violencia sexual. De tal modo, que, ante un acto de violencia contra una mujer, resulta particularmente importante que las autoridades a cargo de la investigación la lleven adelante con determinación y eficacia, teniendo en cuenta el deber de la sociedad de rechazar la violencia contra las mujeres y las obligaciones del Estado de erradicarla y de brindar confianza a las víctimas en las instituciones estatales para su protección.*

*La Corte también ha señalado que el deber de investigar efectivamente tiene alcances adicionales cuando se trata de una mujer que sufre una muerte, maltrato o afectación a su libertad personal en el marco de un contexto general de violencia contra las mujeres.*

*El criterio anterior es totalmente aplicable al analizarse los alcances del deber de debida diligencia en la investigación de casos de violencia por razón de género”.<sup>5</sup>*

- 57.** En el orden nacional, el Código Nacional de Procedimientos Penales establece en los párrafos 1 y 3 de su artículo 129, el deber de objetividad y debida diligencia, en los siguientes términos:

*“Artículo 129. Deber de objetividad y debida diligencia.*

*La investigación debe ser objetiva y referirse tanto a los elementos de cargo como de descargo y conducida con la debida diligencia, a efecto de garantizar el respeto de los derechos de las partes y el debido proceso.*

*(...)*

*Durante la investigación, tanto el imputado como su Defensor, así como la víctima o el ofendido, podrán solicitar al Ministerio Público todos aquellos actos de investigación que consideraren pertinentes y útiles para el esclarecimiento de los hechos. El Ministerio Público dentro del plazo de tres días resolverá sobre dicha solicitud. Para tal efecto, podrá disponer que se lleven a cabo las diligencias que se estimen conducentes para efectos de la investigación”.*

---

<sup>5</sup> Corte IDH. *Caso Veliz Franco y otros vs. Guatemala*. Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas. Sentencia de 19 de mayo de 2014. Párrafos 185 a 187.

- 58.** Por último, tanto el artículo 5, fracción IX de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, como el artículo 4, fracción VII de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, definen a la perspectiva de género como una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres que se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género, promoviendo la igualdad sustantiva, el derecho a una vida libre de violencia, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuyendo a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.
- 59.** Establecidas las premisas normativas conforme a párrafos que anteceden, se procederá a continuación a realizar un análisis de los hechos y las evidencias que obran en el expediente, por lo que, por razón de orden, se iniciará primero con los hechos acontecidos en la Secretaría de Salud, posteriormente con la Fiscalía General del Estado, después con la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado y por último, la Secretaría de la Función Pública.
- 60.** Por lo que hace a la queja interpuesta en contra de la Secretaría de Salud del Estado, tal y como se estableció en los párrafos anteriores, ésta radica en que el superior jerárquico de “A”, es decir, el doctor “C”, realizaba distintos actos de hostigamiento sexual y laboral en su contra, consistentes en la asignación de cargas de trabajo excesivas y ajenas a su perfil profesional, así como el hecho de que propiciaba un ambiente laboral hostil, caracterizado por el uso de un lenguaje soez y denigrante, señalando la impetrante además, que dicha persona realizaba actos constitutivos de acoso sexual, que incluyeron insinuaciones verbales de esa naturaleza, contactos físicos no autorizados por la quejosa y actos de hostigamiento visual, señalando que constantemente la observaba de

manera lasciva en el área de sus glúteos, refiriendo que ante su incomodidad con tales acciones, solicitó su cambio de adscripción, pero que como represalia, la persona servidora pública señalada como responsable, ordenó que no se le pagara parte de sus emolumentos, todo lo cual señala que le afectó en su salud física y emocional.

**61.** En contraste, la Secretaría de Salud del Estado, manifestó en su informe de ley que tuvo conocimiento inicial de los hechos únicamente a través de la queja interpuesta ante este organismo y que a la fecha, no contaba con ninguna denuncia presentada ante sus propios órganos competentes por parte de la ciudadana “A”, ni por los hechos materia del presente expediente ni por ningún otro motivo y que en relación a quién había ordenado la emisión del comunicado titulado: “Secretaría de Salud desmiente acusación contra el doctor “C” por acoso y violencia laboral”, publicado en el enlace digital “Q”, señaló que desconocía el origen de la orden para emitir dicha publicación, ya que no había sido autorizada oficialmente por ninguna persona servidora pública de esa dependencia, considerando de igual forma, que los elementos tomados en cuenta para la reapertura de la queja luego de que “A” consideró que no se había cumplido con lo establecido en la conciliación inicial ante esta Comisión que había dado lugar al cierre del expediente, habían sido superados, por lo que al no subsistir los fundamentos para la reapertura de la queja, solicitó que se tomara en consideración lo señalado para proceder con la conclusión del expediente, con fundamento en el artículo 84, fracción I, del Reglamento Interior de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua, en razón de que el área de trabajo donde la quejosa desarrollaba las nuevas funciones asignadas, no vulneraba sus derechos humanos ni ponía en riesgo a la trabajadora, lo cual convergía con lo establecido en el proceso conciliatorio del cual se determinó la conclusión del presente expediente.

**62.** Al respecto, este organismo considera que la autoridad no logró desvirtuar los reclamos de “A”, en el sentido de que fue objeto de hostigamiento laboral y sexual

por parte del doctor “C”, mientras que la quejosa, sí demostró haber sufrido actos de esa naturaleza en su entorno laboral y que probablemente acontecieron mediante conductas propiciadas por el doctor “C”, porque si bien no se cuenta con testigos directos de los hechos (como en el caso de los testimonios de “X” y “Y”, quienes de acuerdo con el contenido de sus testimonios rendidos ante la Fiscalía General del Estado, solo tuvieron conocimiento de los mismos por referencia de terceros o de manera indirecta) y que este organismo trató de obtener más testimonios, sin éxito<sup>6</sup> (tal y como se desprende del acta circunstanciada de fecha 10 de abril de 2026, ya referida en el párrafo 26 de la presente determinación), en el expediente se cuenta con otras evidencias que permiten establecer en un alto grado de probabilidad su existencia, tal y como se analizará a continuación.

- 63.** En principio, y de acuerdo con el Protocolo para juzgar con perspectiva de género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como metodología, el análisis exige cumplir con un análisis basado, cuando menos, en los seis elementos descritos por dicho máximo tribunal, como elementos para juzgar con perspectiva de género, los cuales pueden resumirse en la necesidad de detectar posibles —más no necesariamente presentes—, situaciones de desequilibrio de poder entre las partes como consecuencia de su género, seguida de un deber de cuestionar la neutralidad de las pruebas y el marco normativo aplicable, así como de recopilar las pruebas necesarias para visualizar el contexto de violencia o discriminación, y finalmente resolver los casos prescindiendo de cualesquiera cargas estereotipadas que resulten en detrimento de mujeres u hombres.<sup>7</sup>
- 64.** En ese tenor, tenemos que se cuenta en el expediente con el dicho de la quejosa, mismo que, de conformidad con el mencionado protocolo, la declaración de las víctimas de violencia sexual constituye una prueba fundamental sobre los

---

<sup>6</sup> Con lo cual se cumple con uno de los elementos descritos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación para juzgar con perspectiva de género, de recopilar las pruebas necesarias para visualizar el contexto de violencia o discriminación.

<sup>7</sup> Protocolo para juzgar con perspectiva de género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Página 133.

hechos, las cuales deben valorarse con perspectiva de género.<sup>8</sup> “A” menciona que desde que el doctor “C” fue designado como titular de la Dirección Médica, mostró comportamientos que se apartaban totalmente de lo que debía ser una persona servidora pública, dirigiéndose de manera irrespetuosa a las personas de la oficina, usando un lenguaje indigno en el sentido de que: “todos son unos pendejos, tengo que venir a enseñarles cómo se hacen las cosas”, “aquí yo soy el jefe”, “a la verga, aquí se va a hacer lo que yo diga”, “aquí todos son unos mecos”, lo que de inmediato comenzó a generar un ambiente hostil en su lugar de trabajo, que la obligó a realizar actividades que escapaban totalmente de sus funciones y conocimientos como abogada, generando en la suscrita una carga mental sumamente estresante, que constantemente le dejaba en claro el poder que tenía, que en varias ocasiones le hizo comentarios de tono sexual, contactos físicos no autorizados, que le veía los glúteos con lascivia, que cuando se sentía enferma le comentaba que probablemente lo que necesitaba era “que le dieran para sus chicles”, haciendo referencia a que debía tener relaciones sexuales, entre otras situaciones ya mencionadas en párrafos anteriores, todo lo cual ocasionó que tuviera que acudir con un médico psiquiatra, pues ya no estaba durmiendo bien y traía mucha ansiedad, señalándole el mencionado psiquiatra que se alejara del doctor “C” debido a que era el detonante de la ansiedad que estaba presentando; y que si no lo hacía, se iba a poner mal e iba a tener que incapacitarse.

- 65.** Como apoyo de lo anterior, se cuenta en el expediente con el oficio número ZC-202435093, recibido en este organismo el 23 de octubre de 2024, suscrito por el maestro Mustafá Alejandro Jamís Castillo, perito en psicología de la Fiscalía General del Estado, mediante el cual remitió en vía de colaboración la pericial en su materia que le practicó a la quejosa “A”, del cual destaca el apartado 6, correspondiente a los indicadores emocionales que presentó, la escala de gravedad del trastorno por estrés postraumático (TEPT), así como el apartado de

---

<sup>8</sup> *Ibidem*. Páginas 185 y 186.

afectación al proyecto de vida, ubicado en el punto 7.3 del documento, los cuales a la letra dicen:

*“Indicadores Emocionales*

*Escala de Gravedad del Trastorno por Estrés Postraumático (TEPT)*

- a. *Recuerdos desagradables, recurrentes e intrusivos del suceso. Sueños desagradables y recurrentes sobre el suceso. Malestar psicológico intenso al exponerse a estímulos que simbolizan o le recuerdan el suceso. Reactividad fisiológica al exponerse a estímulos que simbolizan o le recuerdan el suceso. Presencia de esfuerzos para evitar pensamientos, sentimientos o conversaciones asociadas al suceso. Sensación de que los planes para el futuro han cambiado negativamente como consecuencia del suceso. Dificultad para conciliar o mantener el sueño. Irritabilidad. Dificultades de concentración.*

*7.1. Afectación al Proyecto de vida. De acuerdo con estos resultados, la persona examinada presenta afectación en su proyecto de vida, debido a que el hecho investigado representa un daño de tipo inmaterial, psicológico, que cambia el sentido o dirección de la vida de la misma, así como su estilo de vida o su modo de existencia previo. El hecho investigado genera complicaciones en las expectativas personales, familiares y de desarrollo laboral de la persona examinada, por las que tiene derecho a recibir reparaciones”. (Sic).*

- 66.** Al referido dictamen, se suma el diverso elaborado por parte de la perita MSC. Ivonne Andrea Ortega Santillán, adscrita a la Fiscalía en Atención a Mujeres Víctimas del Delito por Razones de Género y a la Familia, mismo que obra en la copia certificada expediente “L” que se tramita en el Órgano Interno de Control de Servicios Estatales de Salud de Chihuahua, correspondiente a la queja interpuesta por “A” ante el mencionado órgano, relacionada con los mismos

hechos que ahora se estudian, en el que la mencionada profesionalista, concluye que dentro del contexto de la relación histórica de la violencia, se encontraban indicadores de su experimentación, guardando relación con las características que definen la violencia de género en sus tipos psicológico y sexual, proveniente de un agresor identificado, estableciendo que la persona examinada presentaba afectación emocional con síntomas de ansiedad y depresión, así como psicofísicos, advirtiéndose deterioro en la autoestima y la adaptación que provocan un malestar clínicamente significativo y deterioro en el desempeño familiar, laboral y social, que se considera asociado a los factores “otro problema relacionado con el empleo” y “maltrato psicológico del adulto por parte de una persona distinta del cónyuge o la pareja”, que poseen congruencia clínica con los hechos expuestos.

- 67.** Como puede observarse, ambos dictámenes son consistentes en establecer que la quejosa presentó una afectación psicológica con motivo de situaciones que vivió en su entorno laboral y que la causa se atribuye a actos que provenían de una persona debidamente identificada por parte de una persona distinta al cónyuge o a la pareja, lo que concatenado con el dicho de la quejosa, en el sentido de que las conductas que le causaron este tipo de afectaciones, se daban en su entorno laboral y que provenían de su superior directo o de su jefe, concretamente el doctor “C”, luego entonces, debe decirse que se encuentra demostrado el primero de los seis elementos descritos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como elementos para juzgar con perspectiva de género, consistente en una situación de desequilibrio de poder entre las partes como consecuencia de su género, ya que no debe perderse de vista que el doctor “C”, le hacía comentarios de índole sexual en relación a su cuerpo, así como si seguía yendo al gimnasio mientras le miraba los glúteos, o que si andaba enferma era porque necesitaba tener relaciones sexuales, o la introducción de palabras con doble sentido en sus conversaciones, de índole sexual, sin que “A” pudiera defender su dignidad como mujer, ante el temor de ser despedida o ser víctima

de alguna otra represalia, debido al poder e influencias que incluso mencionó “A” le reiteraba en diversas ocasiones.

- 68.** A lo anterior, se suma el hecho de que la autoridad, si bien es cierto que señaló en su informe de ley que no tenía conocimiento previo de los hechos, y que se enteró de los mismos hasta que se interpuso la queja en la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, y que efectivamente, en un principio se concilió la queja; cierto es también que la quejosa solicitó la reapertura de la misma, aduciendo que los actos de hostigamiento continuaron en su contra, sin que de las evidencias que obran en el expediente se desprenda que la autoridad hubiere realizado acciones tendientes a investigar de manera interna los reclamos de la impetrante después de la reapertura del expediente, o que hubiere establecido de *motu proprio*, alguna medida de protección en su favor, sino que tuvo que ser este organismo y otras instancias, como la Fiscalía General del Estado y la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado, las que tuvieron que solicitarle a la referida autoridad, que implementara medidas cautelares o de protección en favor de “A”, lo que sin duda deriva en una omisión de parte de la autoridad de garantizar su integridad física y psicológica.
- 69.** Incluso señaló que no era la unidad sustanciadora de la queja, y que en consecuencia, tampoco era su obligación aplicar ningún protocolo para prevenir, atender o sancionar actos de hostigamiento sexual o laboral, ya que al ser la Comisión Estatal de los Derechos Humanos quien tramitaba el expediente de queja, debía ser este organismo quien aplicara los protocolos correspondientes, lo que denota un completo desconocimiento en el sentido de que cada organismo o dependencia gubernamental, debe contar con sus propios protocolos para atender a este tipo de casos, atendiendo a las disposiciones del artículo 132, fracción XXXI, de la Ley Federal de Trabajo, que establece con meridiana claridad, que es obligación de las personas empleadoras (con independencia de si se trata del sector público o privado), el de implementar, en acuerdo con las personas trabajadoras, un protocolo para prevenir la discriminación por razones

de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, y que se debe atender también a las disposiciones de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, relativa a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, en los puntos ya establecidos en las premisas de la presente determinación, como lo es, el prevenir la violencia laboral y adoptar las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, como el acoso sexual y laboral, actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad de las personas trabajadoras, acciones de intimidación sistemática y persistente como el descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan a la persona trabajadora a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima, 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 los malos tratos, 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).

- 70.** Lo anterior, constituye una omisión grave de la autoridad, en razón de que no solo desconoce este tipo de normativa, sino que además evidencia que no cuenta con mecanismos de denuncia ni protocolos para atender o investigar el tipo de quejas o denuncias como las que ahora se analizan, lo que de ninguna forma garantiza que se observen los derechos de las personas que laboran para la Secretaría de Salud, sobre todo de las mujeres.
- 71.** Este proceder constituye una barrera de acceso a la justicia y una manifestación clara de violencia institucional, ante omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que dilatan, obstaculizan o impiden el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute

de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia, conforme a la referida Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018.

**72.** Por otra parte, en cuanto al reclamo de la quejosa en el sentido de que después de que fue cambiada de área, fue degradada a realizar labores de mensajería, siendo enviada de manera desproporcionada a zonas periféricas y centros de rehabilitación en despoblado, lo que a su juicio resultaba incompatible con su perfil profesional de abogada y que evidenciaba un trato diferenciado y discriminatorio, pues mientras a sus compañeros se les asignaban rutas céntricas, a ella se le colocó en una situación de vulnerabilidad y riesgo físico, trabajando sola en lugares aislados y sin acceso a servicios básicos de la institución, y que la autoridad omitió informarle la verdadera naturaleza de su puesto, además de que de forma paralela, contrató personal de nuevo ingreso para el área de dictamen jurídico que originalmente se le había prometido, este organismo considera que no se cuenta con evidencia suficiente en el expediente para corroborar tal aserto, ya que de la copia del expediente “L” correspondiente a la queja interpuesta por “A” ante el Órgano Interno de Control de Servicios Estatales de Salud de Chihuahua, no se desprende ningún dato relevante del cual se desprenda un trato desigual hacia su persona, al no obrar en el mencionado expediente roles, itinerarios o asignación de rutas, que permitan suponer al menos de manera indiciaria, que solo a la quejosa se le asignaban lugares aislados o sin servicios básicos y/o que a sus compañeros solo se les asignaran las rutas céntricas.

**73.** Cabe señalar también que de acuerdo con la copia de la descripción del puesto que obra en el mencionado expediente “L”, se le asignó el puesto de notificadora, lo cual no es incompatible con su profesión ni representaba una situación de riesgo para ella, pues incluso en la entrevista que tuvo “A” con el perito en psicología de la Fiscalía General del Estado, Mustafá Alejandro Jamís Castillo, al momento de la práctica de la pericial en psicología, ya referido *supra* líneas, de

su entrevista se desprende que la quejosa ya había sido actuario judicial y le tocaba notificar en los aserraderos y en las minas.

74. No obstante, de las mismas constancias se desprende que posteriormente, con fecha 11 de febrero de 2025, mediante oficio número CEC/039/2025, el Comisionado Estatal de la Comisión Estatal para la Protección Contra Riesgos Sanitarios le notificó su cambio de área a la quejosa y la designó como Auditora de Proceso, cuyas responsabilidades y funciones, efectivamente no coinciden con su perfil profesional, ya que el puesto requiere conocimientos en licenciatura en administración, ingeniería industrial, innovación y afines, formación en análisis de riesgos y oportunidades en sistemas de gestión y con experiencia mínima de 1 a 2 años en auditorías internas de procesos y gestión de calidad, todo lo cual confirma las manifestaciones que realizó en la ampliación de su queja, cuando señaló que fue desplazada a un área distinta, donde desempeña tareas totalmente ajenas a su preparación, trayectoria y experiencia, ya que actualmente se dedica a llenar bases de datos, preparar cajas, recibir documentos, conectar computadoras para reuniones y redactar minutas, actividades que son completamente administrativas y operativas, y que no reflejan en absoluto el nivel de responsabilidad, conocimiento y autonomía que tenía antes de denunciar los hechos, lo que tal y como lo apunta la quejosa, es una degradación de funciones laborales que en el contexto de los hechos analizados, es congruente con una forma de acoso laboral o mobbing, que tiene el objetivo de opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización y con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo, ya que la autoridad no acredita las razones que tuvo para cambiarla de área con otras funciones que no tienen relación con su formación profesional, y en estos casos, la carga procesal de demostrar tanto la necesidad y la racionalidad de la decisión, así como los hechos y las circunstancias que impidan o excluyan la calificación de esas conductas como violatorias de derechos fundamentales, es para la autoridad, lo cual no sucede en el caso que nos ocupa.

75. Al respecto, son aplicables los siguientes criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

*“ACOSO LABORAL (MOBBING) Y TRATO DISCRIMINATORIO. EN LOS PROCEDIMIENTOS SUSTANCIADOS ANTE LAS COMISIONES DE DERECHOS HUMANOS BASTA QUE SE ACREDITE INDICIARIAMENTE LA CONDUCTA CONFIGURATIVA DE ACOSO LABORAL PARA QUE CORRESPONDA AL DENUNCIADO LA CARGA PROCESAL DE DEMOSTRAR LOS HECHOS Y LAS CIRCUNSTANCIAS QUE EXCLUYAN O IMPIDAN CONSIDERAR QUE ESA CONDUCTA ES VIOLATORIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES.*

*El acoso laboral (mobbing) en su vertiente vertical descendente es una modalidad de trato discriminatorio que se presenta cuando el superior jerárquico de la víctima, en su calidad de persona trabajadora o servidora pública, la sujeta a uno o varios patrones de conducta que implican el propósito de intimidarla, amedrentarla o afectarla emocional o intelectualmente, de excluirla de la organización, o simplemente de satisfacer la necesidad del hostigador de agredir, controlar o destruir, mediante una serie de actos o comportamientos hostiles, como la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, agresiones verbales en su contra, la asignación de trabajos degradantes, innecesarios o sin valor o utilidad, la imposición de cargas de trabajo excesivas, no dotarla de los elementos indispensables para que despliegue la función que tiene asignada, el aislamiento de sus compañeros, el cambio de puesto sin previo aviso o el cambio de localidad donde debe prestarse el servicio. En los procedimientos sustanciados ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos o las comisiones estatales de derechos humanos con motivo de las quejas presentadas por este género de conductas, la autoridad encargada de la sustanciación y la resolución debe atender a los hechos denunciados y velar por el respeto a los derechos humanos y, en razón de*

*la naturaleza de éstos, debe tener en consideración que basta que se acrediten en forma indiciaria la relación laboral o de servicio público y alguna de las conductas mencionadas para que recaiga sobre la parte denunciada la carga procesal de demostrar tanto la necesidad y la racionalidad de la decisión, como los hechos y las circunstancias que impidan o excluyan la calificación de esas conductas como violatorias de derechos fundamentales, en atención a que es el denunciado quien estaría en condiciones de conocerlos y, en su caso, de demostrarlos”.<sup>9</sup>*

#### *“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*

---

<sup>9</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2021822. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Materias: Constitucional, Administrativa. Tesis: 1.4o.A.189 A (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 77, Agosto de 2020, Tomo VI, página 5958. Tipo: Aislada.

*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”.<sup>10</sup>*

- 76.** Por último, en relación a la postura de la Secretaría de Salud respecto a la difusión del comunicado oficial titulado: “Secretaría de Salud desmiente acusación contra el doctor “C” por acoso y violencia laboral”, publicado el 25 de septiembre de 2024 en el enlace digital “Q”, este organismo considera que no hay evidencia suficiente para sostener que la Secretaría de Salud haya emitido dicho comunicado, pues si bien es cierto que la negativa de la autoridad en ese sentido no es suficiente, cierto es también que la nota que hace referencia al mencionado comunicado, fue publicada en un medio de comunicación particular de corte periodístico, es decir, en un medio no oficial de la autoridad, en el que no se cita la fuente ni el enlace en el que puede ser localizado dicho comunicado, por lo que no es posible verificar su contenido íntegro, el cual tampoco se encuentra en la página oficial de la Secretaría de Salud,<sup>11</sup> por lo que no es posible corroborar que efectivamente la autoridad emitió el mismo y/o si coincide con el contenido que dio a conocer el medio periodístico particular, y en ese tenor, esta Comisión se encuentra impedida para realizar un análisis del mismo para establecer la existencia de dicho comunicado y/o si éste vulneró los derechos humanos de la quejosa. Este razonamiento es acorde al deber de cuestionar la neutralidad de las pruebas, objetividad y debida diligencia, conforme al marco normativo aplicable, a efecto de garantizar el respeto de los derechos de las partes y el debido proceso, y como uno de los elementos descritos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para juzgar con perspectiva de género.

---

<sup>10</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2006870. Instancia: Primera Sala. Décima Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, página 138. Tipo: Aislada.

<sup>11</sup> <https://chihuahua.gob.mx/prensa>

- 77.** Continuando con el estudio integral del presente asunto, este organismo procede ahora al análisis de los hechos y omisiones atribuidos a la Fiscalía General del Estado, concretamente de Fiscalía Especializada en Atención a Mujeres Víctimas del Delito por Razón de Género y la Familia (FEM).
- 78.** Resulta fundamental evaluar si la actuación de dicha autoridad, en el marco de la carpeta de investigación “K”, cumplió con el estándar de debida diligencia reforzada que le es exigible por mandato constitucional y convencional. Por lo que el análisis se centrará en determinar si la procuración de justicia se vio obstaculizada por la falta de perspectiva de género, la revictimización y la omisión de garantizar el derecho de las víctimas a intervenir en todo el procedimiento por sí o a través de su asesor jurídico.
- 79.** De acuerdo con la queja de “A”, ésta se duele de que la Fiscalía General del Estado llevó a cabo diversos actos de investigación dentro de la carpeta de investigación número “K”, entre los que se encontraban la recepción de las declaraciones de diversos testigos, pero que esto lo hizo sin notificar ni garantizar la presencia de su asesora jurídica, lo que asegura que le impidió participar en el esclarecimiento de los hechos y asegurarse de que el interrogatorio fuera exhaustivo desde la perspectiva de la víctima.
- 80.** Señaló que un claro ejemplo de lo anterior, era la declaración testimonial del ciudadano “G”, desahogada por el Ministerio Público, en la que según la apreciación de la quejosa, se evidenciaba que el testigo incurría en múltiples y graves contradicciones, y que había emitido juicios de valor sesgados y revictimizantes, sin que el agente del Ministerio Público realizara las preguntas de seguimiento o aclaración más elementales para confrontar dichas inconsistencias, ya que el referido testigo, afirmaba que la quejosa estaba simplemente cansada y que la relación era meramente profesional, pero que inmediatamente después, sin fundamento alguno, la describía como una persona que “hacía mucho drama” y “generaba conflicto”; señalando que

lamentablemente, la representación social había sido omisa en cuestionar esta evidente contradicción.

- 81.** Señala también que el testigo intentó minimizar la conducta del agresor, afirmando que era “más estricto con las mujeres” pero “más respetuoso”, lo que a juicio de la quejosa, era una afirmación ilógica y contradictoria que el Ministerio Público nunca pidió aclarar, actuar que de acuerdo con “A”, reforzaba estereotipos machistas profundamente arraigados y lo alejaba gravemente de los principios éticos, de imparcialidad y de igualdad que deben regir el actuar de toda persona servidora pública y que la omisión del representación social en confrontar y problematizar esta declaración, reflejaba una preocupante tolerancia institucional hacia dinámicas de poder abusivas, y una falta de compromiso con la protección real de los derechos de las víctimas.
- 82.** Continúa señalando que la falta más grave del Ministerio Público se dio cuando el testigo, tras negar haber escuchado comentarios sexuales, introdujo por iniciativa propia la insinuación de que “A” invitaba a hablar de su vida sexual, lo que a su juicio, constituía una táctica clásica de culpabilización de la víctima, que desplazaba la responsabilidad del agresor hacia quien había sufrido la violencia y que la pasividad del representación social ante esa declaración, no solo representaba una falla en la debida diligencia, sino que constituía un claro acto de violencia institucional, al permitir la contaminación de la investigación con estereotipos de género y con argumentos revictimizantes que desacreditaban su testimonio.
- 83.** Establece también que los testigos, al declarar bajo protesta de decir verdad, debían acreditar sus dichos con base en hechos concretos, observables y verificables, y que no se limitaran a emitir opiniones personales sustentadas en perspectivas machistas o prejuicios, que no solo carecían de valor probatorio, sino que perpetuaban la violencia institucional, al seguir violentando y desacreditando a la víctima.

- 84.** Que, sumado a lo anterior, solicitó formalmente por escrito la prórroga de las medidas de protección que desde un inicio se habían decretado a su favor, pero cuyo tiempo de vigencia había vencido, y que la fiscalía fue completamente omisa en acordar lo conducente, ignorando su seguridad y contraviniendo su obligación más básica de proteger a las víctimas.
- 85.** Al respecto, la autoridad mencionó en su informe de ley, que en fecha 22 de julio de 2025, se realizó una explicación fundada y motivada del porqué no se citó a la asesora jurídica para la declaración de testigos, en especial de “G”, misma que le fue notificada a “A”, señalando que en ningún momento se revictimizó a la quejosa ni fue pasiva en las declaraciones, además que en nunca faltó al principio de la debida diligencia al permitir estereotipos de género, toda vez que había sido el testigo quien había declarado lo que sabía en relación a la vida sexual de “A” y que de hecho, el Ministerio Público a cargo de la investigación, no había entrado en detalles acerca de la vida sexual de la víctima, ya que era irrelevante, impertinente y alejado de la luz de la perspectiva de género.
- 86.** En el mismo informe, de las documentales que acompañó, concretamente del acuerdo de fecha 22 de julio de 2025 que obra en la carpeta de investigación “K”, se desprende que la autoridad no prorrogó las órdenes de protección solicitadas, porque “A”, no mencionó hechos o situaciones concretas nuevas que la colocaran en un estado de riesgo inminente y real, ya que la simple manifestación subjetiva de temor, sin hechos o indicios nuevos que permitieran actualizar el análisis de riesgo, no resultaba jurídicamente suficiente para sustentar una medida que restringiera derechos ni para justificar la intervención del Estado bajo criterios de urgencia y que en cuanto a la vulneración de su derecho a la coadyuvancia activa, la autoridad justificó su proceder, en el sentido de que no existía obligación alguna para el Ministerio Público a duplicar actuaciones ya realizadas y que su asesora jurídica podía realizar sus propias entrevistas, recabar información y proponer actos de investigación, además de que el Ministerio Público estaba facultado para dirigir y realizar actos de investigación, como la entrevista de

testigos, sin requerir la presencia de la víctima o su asesor jurídico, por lo que no era procedente ordenar nuevas entrevistas respecto de los testigos ya comparecidos.

- 87.** Considerando lo anterior, este organismo coincide parcialmente con el reclamo de la quejosa, en el sentido de que su derecho a una coadyuvancia activa, se vio vulnerado por parte de la representación social, mas no así con el resto de su queja, como se analizará a continuación.
  
- 88.** Efectivamente, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 109 fracción XV del Código Nacional de Procedimientos Penales, uno de los derechos de la víctima u ofendido, es el de intervenir en todo el procedimiento por sí o a través de su asesor jurídico, por lo que el Ministerio Público debe asegurarse de garantizar ese derecho al momento de practicar una diligencia como la recepción de entrevistas de testigos, ya que como mínimo debe notificar a la víctima o asesor jurídico que se llevarán a cabo, por si desean asistir a su desahogo y que tengan la oportunidad de hacer las preguntas que consideren necesarias para el total esclarecimiento de los hechos, sobre todo si van a llevarse a cabo en un ambiente controlado, de autoridad y de seguridad, como lo es en las instalaciones de la Fiscalía Especializada en Atención a Mujeres Víctimas del Delito por Razones de Género y a la Familia, pues si bien es cierto que en el actual sistema jurídico penal mexicano, el asesor jurídico y la víctima pueden realizar sus propias entrevistas, cierto es también que ciertos delitos, por su naturaleza, son más peligrosos de investigar por cuenta propia y sin acompañamiento de la autoridad, lo que podría resultar en una situación de riesgo innecesaria para la víctima y su asesor jurídico, por lo que si en el caso, era posible desahogar testimonios en presencia de la autoridad, es evidente que debió dársele la oportunidad a la víctima y a su asesora jurídica de que, si lo estimaban conveniente, estuvieran presentes en el desahogo de los testigos que fueron citados para declarar en la Fiscalía General del Estado y pudieran hacer las preguntas que estimaran pertinentes para fortalecer su caso.

- 89.** No obstante, debe decirse que le asiste la razón a la autoridad en cuanto a la forma de conducirse con los testigos a los cuales les ha recabado su entrevista.
- 90.** En efecto, a consideración de este organismo, la actitud de la autoridad en ese sentido, no puede catalogarse en la forma en la que lo aprecia la quejosa, es decir, omisa en el sentido de que el agente del Ministerio Público no realizara las preguntas de seguimiento o aclaración para confrontar inconsistencias o contradicciones, ya que en ese sentido, este organismo no tiene las facultades para hacer un reproche a la autoridad en cuanto a la forma en la que debe llevar a cabo sus diligencias de investigación, por prohibición expresa del artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con los diversos 212 a 214 del Código Nacional de Procedimientos Penales, ya que la investigación de los delitos, corresponde exclusivamente al Ministerio Público, y es el director de la investigación penal, misma que debe estar orientada a explorar todas las líneas de investigación posibles que permitan allegarse de datos para el esclarecimiento del hecho que la ley señala como delito, así como la identificación de quien lo cometió o participó en su comisión, de tal manera que la investigación tenga por objeto que el Ministerio Público reúna indicios para el esclarecimiento de los hechos y, en su caso, los datos de prueba para sustentar el ejercicio de la acción penal, la acusación contra el imputado y la reparación del daño, siempre y cuando se rijan por los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez, lealtad y respeto a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados.
- 91.** En el caso, debe decirse que si en los testimonios recabados por el Ministerio Público se evidencia que incurren en múltiples o graves contradicciones como lo afirma la quejosa, o que emiten juicios de valor sesgados y revictimizantes, o que minimizan la conducta del agresor, la inactividad de la representación social en señalarlo en el momento, podría ser parte de su estrategia para fortalecer posteriormente su teoría del caso, si el asunto llegara a judicializarse, en cuyo caso, será el momento procesal oportuno para cuestionar contradicciones en los

testimonios, ya que en la etapa preliminar de la investigación desformalizada, el estándar probatorio es bajo y únicamente se deben recabar datos de prueba que permitan sustentar el ejercicio de la acción penal, la acusación contra el imputado y la reparación del daño, sobre todo si lo que se busca establecer en la investigación preliminar, es que el ambiente laboral en el que se encontraba la quejosa, era hostil y además había prejuicios y estereotipos de género; además, no debe perderse de vista que el actuar de los testigos y lo que depongan en esa forma, no puede ser parte del análisis de la presente determinación, ya que este organismo no tiene competencia para hacer un reproche a las y los particulares que deponen de cierta forma ante las autoridades, sino únicamente del actuar de las autoridades.

- 92.** Asimismo, de la lectura de la deposición de “G”, no se advierte que el Ministerio Público reforzara algún estereotipo machista o de género, pues ni siquiera se asentó ninguna pregunta proveniente de la representación social, sino que se advierte que el referido testigo declaró de forma libre, y en consecuencia, resulta evidente que tampoco puede hablarse de que existió alguna cuestión de imparcialidad o de falta de igualdad en perjuicio de “A”, o que estuviera motivada por una tolerancia institucional hacia dinámicas de poder abusivas, o de una falta de compromiso con la protección real de los derechos de las víctimas.
- 93.** Cabe señalar también que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 360 del Código Nacional de Procedimientos Penales, toda persona tiene la obligación de declarar la verdad de cuanto conozca y le sea preguntado y no deben ocultar hechos, circunstancias o cualquier otra información que sea relevante para la solución de la controversia, por lo que si introducen por iniciativa propia cuestiones que podrían no ser relevantes o que culpabilizan a la víctima, que desplazan la responsabilidad del agresor hacia quien había sufrido la violencia, u otras que pudieran no convenir a los intereses de “A”, no es responsabilidad de la representación social corregirla, ni implica una falla en la debida diligencia, y mucho menos constituye un acto de violencia institucional o que se permita la

contaminación de la investigación con estereotipos de género y con argumentos revictimizantes que desacreditaban su testimonio como lo afirma la quejosa, pues si bien es cierto que los testigos deben declarar bajo protesta de decir verdad, no existe disposición legal alguna que los obligue a acreditar sus dichos con base en hechos concretos, observables y verificables, ni existe normativa que los limite a emitir opiniones personales sustentadas en perspectivas machistas o prejuicios, sino que en todo caso, son susceptibles de ser valoradas en el momento procesal oportuno del procedimiento penal, en el que se determinará si carecen de valor probatorio o no.

- 94.** Esto no contraviene en ninguna forma el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o los estándares de la Convención de Belém do Pará, ya que no se advierte que la representación social haya juzgado la conducta de “A” o que se hubiera omitido investigar la agresión de su superior jerárquico.
- 95.** Lo anterior, con independencia de si la víctima nunca las ofreció para acreditar los hechos de violencia sexual, pues de acuerdo a las consideraciones sustentadas en los párrafos que anteceden, se reitera que toda persona que tenga conocimiento de los hechos, tiene la obligación de declarar la verdad de cuanto conozca y le sea preguntado, con independencia de que entre ellos pudieran existir subordinados directos del doctor “C” y que sea probable que dichas personas no declararían en su contra, pues conforme al principio de objetividad previsto en el artículo 129 del Código Nacional de Procedimientos Penales, la investigación debe referirse tanto a los elementos de cargo como de descargo, a efecto de garantizar el respeto de los derechos de las partes y el debido proceso, tal y como se definió en las premisas de la presente determinación.
- 96.** Esta línea de pensamiento también tiene su base en el deber de este organismo de cuestionar la neutralidad de las pruebas y el marco normativo aplicable,

conforme al multicitado Protocolo para juzgar con perspectiva de género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sin que se advierta en el caso que el actuar del Ministerio Público haya discriminado a la quejosa o que hubiera existido de su parte algún estereotipo de género.

- 97.** En este orden de ideas, tampoco se encuentra demostrado que el Ministerio Público no haya dado contestación a la quejosa en relación a la prórroga de las órdenes de protección que se habían emitido en su favor, ya que siendo este el motivo principal del reclamo, tenemos que de las constancias que la autoridad remitió a este organismo, se desprende que en fecha 22 de julio de 2025, se dictó un acuerdo dentro del número único de caso “K”, en el que se le informó el motivo por el cual se determinó no prorrogar las órdenes de protección no solicitadas, mismo que le fue notificado al correo electrónico “Z”, señalando que no mencionó hechos o situaciones concretas nuevas que la colocaran en un estado de riesgo inminente y real, por lo que no existe evidencia suficiente para determinar que el Ministerio Público hubiera ignorando la seguridad de la quejosa o que hubiera contraviniendo su obligación más básica de proteger a las víctimas.
- 98.** Cabe señalar que el fondo o el motivo por el que la representación social le negó la prórroga a la quejosa de las medidas de protección a su favor, no pueden ser objeto de análisis de la presente determinación, pues como se dijo, el reclamo que sustenta la queja de “A”, es precisamente que no se le dio ninguna respuesta, mientras que la autoridad demostró lo contrario; y en cuanto al fondo de la mencionada resolución, debe decirse que en todo caso, “A” en conjunto con su asesora jurídica, deben apoyarse en las disposiciones de los artículos 40 y 41 de la Ley General de Víctimas, en relación con los diversos 137 a 139 del Código Nacional de Procedimientos Penales, relativos a la duración de las medidas de protección, su cancelación, ratificación o modificación y promover lo que estimen conducente ante las instancias correspondientes.

- 99.** Sin embargo, no se pierde de vista que este organismo le solicitó a la autoridad la remisión de la copia certificada de la totalidad de la carpeta de investigación a fin de verificar sus actuaciones, pero la misma se negó hacerlo, pretendiendo justificar su actuar en concordancia con lo dispuesto por el artículo 218 del Código Nacional de Procedimientos Penales, ya que por la etapa en la que se encontraba la investigación, ésta se encontraba reservada, lo cual no es una razón válida.
- 100.** Lo anterior, porque de conformidad con lo dispuesto por los artículos 33, 36, 41, 53, 54 y 55, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, una vez que se admite una queja en esta Comisión, las autoridades señaladas como responsables, tienen el deber y/o la obligación de cumplir con las peticiones y colaborar con ésta cuando solicita un informe sobre los actos, omisiones o resoluciones que se les atribuyan en la queja, en el que deberán hacer constar los antecedentes del asunto, los fundamentos y motivaciones de los actos u omisiones impugnados, si efectivamente éstos existieron y acompañar la documentación que lo acredite, ya que la falta de rendición del informe o de la documentación que lo apoye, así como el retraso injustificado en su presentación, además de la responsabilidad respectiva, tiene el efecto de que en relación con el trámite de la queja, se tengan por ciertos los hechos materia de la misma, salvo prueba en contrario.
- 101.** Esto, con independencia de que el artículo 54 de la referida ley le de la facultad a las autoridades o personas servidoras públicas negar la información o la documentación solicitada por estimarla de carácter reservado y las razones para considerarla así, ya que en ese supuesto, la Comisión Estatal tiene la facultad de hacer la calificación definitiva sobre la reserva, y solicitar que se le proporcione la información o documentación, misma que se manejará en la más estricta confidencialidad.
- 102.** En el caso concreto, este organismo considera que debió proporcionar las copias que se le solicitaron, a fin de corroborar la actuación del Ministerio Público en la

carpeta de investigación en el número único de caso “K” y realizar una investigación a fondo del reclamo de la quejosa, en relación a la Fiscalía General del Estado; sin embargo, ante su negativa de proporcionar las copias de la mencionada carpeta de investigación, luego entonces, debe tenerse por cierto el reclamo de “A”, en el sentido de que la investigación se ha estado llevando a cabo con falta de perspectiva de género, que en ocasiones se ha revictimizado a la quejosa y que se ha omitido garantizar el derecho de las víctimas a intervenir en todo el procedimiento por sí o a través de su asesoría jurídica, lo que implica que se le ha impedido participar en el esclarecimiento de los hechos y asegurarse de que el interrogatorio fuera exhaustivo desde la perspectiva de la víctima, lo cual incide en la debida diligencia que debe observar el Ministerio Público durante la investigación.

**103.** A continuación, este organismo procederá al análisis del reclamo que la quejosa hizo a la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado, autoridad ante la cual se tramitó el expediente paraprocesal “M”. Respecto de dicha autoridad, la quejosa se duele de que ésta incurrió en actos de revictimización, demostrando una alarmante falta de capacitación y perspectiva de género, precisando que durante una audiencia convocada para revisar las medidas de protección previamente otorgadas, se convirtió en un espacio de revictimización y violencia institucional, ya que durante la audiencia, el representante legal de la Secretaría de Salud, en un acto que refleja un absoluto desconocimiento de los principios básicos de protección a las víctimas, tuvo el descaro de sugerir como posible solución a la situación de violencia que ha vivido, la terminación de su relación laboral, lo que a juicio de la quejosa, equivalía a castigar a la víctima como remedio a las agresiones cometidas por el agresor.

**104.** Señala que lo más alarmante fue la actuación del funcionario de la Junta Arbitral que presidía la diligencia, cuya obligación legal y ética era dirigir el proceso con perspectiva de género y garantizar sus derechos humanos, ya que no solo había omitió detener, señalar o reconvenir la improcedencia de dicha propuesta, sino

que con su silencio y pasividad la validó, evidenciando así su falta de capacitación, imparcialidad y compromiso institucional frente a casos de violencia de género, pero que lamentablemente, el acta circunstanciada levantada como constancia de esa audiencia, no reflejaba fielmente lo ocurrido, ya que el documento omitió deliberadamente la propuesta revictimizante formulada por la representación de la Secretaría de Salud, así como la falta de acción del personal de la Junta, incurriendo así en una alteración por omisión que impide reconstruir adecuadamente los hechos.

- 105.** Que, con la finalidad de acreditar esta situación, solicitó formalmente copia de la grabación en video de dicha diligencia, la cual debió haberse captado mediante las cámaras visibles e instaladas en la sala de audiencia, por tratarse de la única prueba objetiva y fidedigna que daría cuenta del trato recibido. Sin embargo, la Junta se negó a proporcionarla, alegando un genérico argumento de seguridad, lo que, a su juicio, constituía una obstrucción directa a su derecho a la verdad, a una defensa adecuada y al debido proceso, consolidando con ello el ocultamiento de su propia negligencia.
- 106.** Agrega que al término de la diligencia, el abogado de la Secretaría de Salud permaneció dentro de la sala con el personal de la Junta, mientras que ella, como víctima, fue despedida de manera abrupta junto con su defensora, lo cual reflejaba una clara desigualdad de trato, además de la posición de poder otorgada al agresor institucional y la marginación a la que se sometía a quien denunciaba, solicitando que se investigara y se conociera la realidad de lo que ocurrió en esa audiencia, y que se valorara con objetividad el trato que recibió, a fin de establecer la verdad, sancionar las omisiones institucionales y garantizar que ninguna otra mujer fuera tratada de esta forma por las autoridades que deberían protegerla.
- 107.** Al respecto, la autoridad manifestó en su informe de ley que en relación a las grabaciones de las audiencias, las cámaras que obraban en la Junta Arbitral para

los Trabajadores al Servicio del Estado, eran solo cámaras de seguridad y vigilancia, es decir, que su diseño y destino no era para grabar audiencias, sino que eran para vigilancia de las instalaciones y bienes muebles del inmueble que ocupaba el Tribunal, motivo por el cual la autoridad estaba imposibilitada materialmente para proporcionar la grabación requerida.

**108.** Añade la autoridad que en relación a la audiencia señalada por la quejosa, obraba una constancia a fojas ciento noventa y cuatro del procedimiento paraprocesal “M”, mismo que acompañó a su informe de ley y que actualmente en esa Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado, laboraban un total de catorce personas, de las cuales diez formaban parte del personal jurídico, mismas que se encontraban capacitadas en materia de derechos humanos, perspectiva de género y atención a víctimas de violencia y acoso laboral, contando con constancias, diplomas y títulos que lo acreditaban, mismos que también acompañó al informe de ley, siendo estos los siguientes:

- C. Lic. “R” , Presidente de la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado;
- C. Licda. “S”, Secretaria Proyectista de la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado;
- C. Lic. “T”, Secretario Proyectista de la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado;
- C. Lic. “U”, Secretario de la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado;
- C. Lic. “W”, Secretario de la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado;
- C. Lic. “W”, Coordinador Jurídico de la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado.

**109.** Continúa manifestando la autoridad que quienes estuvieron a cargo de presidir y conducir la audiencia de revisión de medidas cautelares en el expediente paraprocesal “M”, fueron el licenciado “R”, en su carácter de Presidente de la

Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado y el licenciado “U”, Secretario de la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado, quienes sí se encuentran capacitados en materia de derechos humanos, perspectiva de género y atención a víctimas de violencia y acoso laboral.

- 110.** Ahora bien, del examen del dicho de la quejosa y de la respuesta de la autoridad, este organismo considera que no hay evidencia suficiente para concluir que la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado hubiera incurrido en algún tipo de violencia institucional o en alguna omisión al deber de juzgar con perspectiva de género.
- 111.** Lo anterior, porque no obran en el expediente datos o evidencias objetivas que permitan establecer que existió una situación de desequilibrio de poder entre las partes como consecuencia de su género, además de que de la revisión integral del expediente paraprocesal “M”, no se advierte ninguna diligencia en la que exista alguna duda acerca de la neutralidad de las pruebas y/o del marco normativo aplicable, así como tampoco existe evidencia en contrario que permita establecer que las cámaras que se encuentran en la Junta Arbitral no son para grabar audiencias, así como tampoco existen en el expediente testigos u otras evidencias que permitan establecer al menos de manera indiciaria, que el abogado de la Secretaría de Salud hubiera permanecido dentro de la sala con el personal de la Junta, mientras que ella, como víctima, fue despedida de manera abrupta junto con sus defensoras, por lo que este organismo se encuentra imposibilitado para pronunciarse acerca de si esto aconteció o si existió alguna desigualdad de trato.
- 112.** Lo anterior, porque si bien es cierto, tal y como ya se ha establecido en la presente determinación, el dicho de la víctima es preponderante, cierto es también que se debe cumplir con el estándar propuesto por el Protocolo para juzgar con perspectiva de género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que se debe analizar la declaración de la víctima en conjunto

con otros elementos de convicción, como pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, mismos que además deben ser utilizados como medios de prueba, siempre y cuando de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos,<sup>12</sup> lo cual no acontece en el caso, al no existir más evidencias que su dicho en ese sentido.

- 113.** A esto, se suma que tampoco existe evidencia en el expediente que permita suponer al menos de manera indiciaria, que el personal que atendió a la quejosa en la audiencia de marras, se hubiera conducido de manera contraria al respeto a los derechos humanos, perspectiva de género y atención a víctimas de violencia y acoso laboral.
- 114.** Por último, se analizará la queja de “A” contra la Secretaría de la Función Pública (SFP) y el Órgano Interno de Control (OIC) del Sector Salud, derivado de la denuncia administrativa presentada por la quejosa el 07 de febrero de 2025.
- 115.** En ese tenor, la queja se centra en que fue notificada de la radicación de su denuncia, y que el personal de la Secretaría de la Función Pública, pretendía que acudiera a notificarse a las oficinas de la Secretaría de Salud, en las oficinas del Órgano Interno de Control, lugar de trabajo de su agresor y zona de exclusión establecida por las medidas de protección que se encontraban vigentes en ese momento. Señala que esa instrucción, lejos de observar los protocolos de seguridad para víctimas de violencia, ponía en riesgo directo su integridad física y emocional, demostrando una negligencia institucional inexcusable y una falta absoluta de sensibilidad y perspectiva de género por parte del personal responsable.
- 116.** Agrega que el expediente físico de su denuncia se encuentra resguardado en las oficinas del Órgano Interno de Control dentro de la misma Secretaría de Salud, lo que a su juicio representa una barrera física y simbólica que le impide ejercer

---

<sup>12</sup> Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, páginas 186 y 187.

su derecho a la información y al seguimiento efectivo de su caso, ya que tiene pavor de acercarse a esa oficina, señalando que hasta la fecha, no ha podido acudir por razones de seguridad plenamente justificadas, ni ha recibido ningún tipo de apoyo, acompañamiento ni avances concretos por parte del Órgano Interno de Control ni de la Secretaría de la Función Pública, afirmando que esto viola sus derechos humanos a una vida libre de violencia y al acceso a la justicia pronta y expedita.

**117.** En contraste, la mencionada autoridad señaló en su informe de ley que la quejosa “A” señaló como su domicilio para oír y recibir notificaciones y documentos, el ubicado en “B”, autorizando para los mismos efectos a la licenciada “AA” y a “X”, por lo que personal adscrito al Área de Denuncias e Investigaciones, con la finalidad de llevar a cabo la notificación del oficio del Órgano Interno de Control número ADI/SSCH/034/2025 de fecha 21 de febrero de 2025, dirigido a “A”, del inicio de la investigación correspondiente, en la que se llevaron a cabo las siguientes diligencias:

**117.1.** En fecha 24 de febrero de 2025, se acudió al domicilio ubicado en “B”, sin encontrar a la denunciante o a las personas autorizadas, estando imposibilitado el personal actuante de llevar a cabo la notificación correspondiente, levantando constancia de hechos.

**117.2.** Que por lo anterior, al tener conocimiento de su nuevo lugar de adscripción, en fecha 25 de febrero de 2025, se realizó una llamada telefónica a la Comisión Estatal para la Protección contra Riesgos Sanitarios, comunicándose con la denunciante “A”, con la intención de conocer su horario de labores para poder realizarle la notificación en su lugar de trabajo, indicando que su trabajo lo realizaba normalmente fuera de las instalaciones de la Comisión, señalando la denunciante acudir a notificarse una vez que concluyera con su horario de labores.

**117.3.** Que en misma fecha, se recibió una llamada telefónica del guardia de seguridad del edificio de la Secretaría de la Función Pública del Estado de Chihuahua, haciendo del conocimiento que “A” estaba presente en la recepción y que buscaba al licenciado “DD”, Titular del Área de Denuncias e Investigaciones, por lo que se comunicaron con la denunciante, indicando que se encontraba imposibilitada de acudir al edificio de la Secretaría de Salud, porque en ese lugar es donde trabajaba la persona que denunció, por lo que le facilitaron el poder acudir ellos a las instalaciones del edificio antes referido, con dirección en la calle Victoria 310, Zona Centro, 31000, en ciudad Chihuahua, para practicar la diligencia.

**117.4.** Que minutos más tarde, el Titular del Área de Denuncias e Investigaciones, acudió al edificio de la Secretaría de la Función Pública del Estado de Chihuahua, ubicado en Victoria 310, Zona Centro, 31000 en ciudad Chihuahua, con la finalidad de notificar el citado oficio, informándole la radicación del expediente con motivo de la denuncia presentada, recibiendo y firmando de recibido “A”, señalando el servidor público que era falso que esa autoridad pretendió notificar a la denunciante en las instalaciones de la Secretaría de Salud, lugar donde labora el hoy denunciado, toda vez que se había acudido a notificar la radicación del expediente administrativo “L” primeramente al domicilio señalado para oír y recibir notificaciones, no encontrando a nadie en dicho lugar, y que al tener comunicación telefónica con ella, fue la misma denunciante quien manifestó que acudiría a notificarse a las oficinas.

**117.5.** Añade la autoridad que en la denuncia presentada en fecha 18 de febrero de 2025, de la documentación proporcionada como anexo, no se advertía o se hacía del conocimiento a esa autoridad de la existencia de alguna medida de seguridad o protección, sin conocer las

características o circunstancias de la medida implementada y que, a la fecha, no se contaba con alguna promoción o petición alguna de la denunciante.

- 118.** Para dilucidar lo anterior, se cuenta en el expediente con la copia certificada del expediente “L” que se tramita en la Secretaría de la Función Pública, del que efectivamente se desprende que “A” señaló en su escrito inicial de denuncia, el domicilio ubicado en “B” para oír y recibir todo tipo de notificaciones y documentos, autorizando para tales efectos a “AA” y “X”.
- 119.** Asimismo, obra una constancia de llamada telefónica de fecha 25 de febrero de 2025, elaborada por el licenciado “DD” en su carácter de Titular del Área de Denuncias e Investigaciones del Órgano Interno de Control en Servicios de Salud de Chihuahua, en la que se hace constar que se comunicó el guardia de seguridad de la entrada del edificio de la Secretaría de la Función Pública, quien refirió haber recibido a quien se identificó como “A”, en búsqueda de la mencionada persona servidora pública, quien le realizaría una notificación de un oficio, indicándole que esa autoridad que se dirigiría a las instalaciones de dicho inmueble ubicado en la calle Victoria 310, Zona Centro, 31000 en ciudad Chihuahua.
- 120.** También obra el referido oficio ADI/SSCH/034/2025 de fecha 21 de febrero de 2025 que le fue notificado a “A” en la fecha que refirió la autoridad, mismo que fue recibido el 25 de febrero del mismo año por ésta.
- 121.** De las constancias antes señaladas, este organismo considera que no se acredita que la Secretaría de la Función Pública hubiere incurrido en alguna falta de debida diligencia al turnar el expediente al Órgano Interno de Control del Sector Salud, pues de las mismas se desprende que no existe la necesidad de que la quejosa “A” acuda a notificarse de las diligencias que se realizan en la misma dependencia en las que labora su agresor, ya que señaló un domicilio

específico para que se le realicen, concretamente el ubicado en “B”, y que incluso le han dado las facilidades para notificarla en donde ella se encuentre o en donde ella señale, además de que cuenta con personas autorizadas para revisar su expediente, como lo son “AA” y “X”, quienes incluso pueden llevar las promociones que considere necesarias para el impulso del procedimiento, por lo que no es necesario que “A” acuda a las instalaciones del Órgano Interno de Control del Sector Salud para hacerlo, de ahí que este organismo derecho humanista no advierta ninguna violación a sus derechos humanos.

- 122.** Por todo lo anterior, este organismo considera que la Secretaría de Salud incurrió en violaciones a los derechos humanos de “A”, concretamente a los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia y violencia institucional, en un contexto de hostigamiento sexual y laboral, mientras que la Fiscalía General del Estado incurrió en una omisión al llevar a cabo la investigación con falta de perspectiva de género, que en ocasiones ha revictimizado a la quejosa y que ha omitido garantizar el derecho de las víctimas a intervenir en todo el procedimiento por sí o a través de su asesoría jurídica, sin que esta Comisión advierta que hubieran existido acciones u omisiones por parte de la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado o de la Secretaría de la Función Pública que hubieren vulnerado los derechos humanos de la quejosa.

#### **IV. RESPONSABILIDAD:**

- 123.** La responsabilidad generada con motivo de las violaciones a los derechos humanos analizadas y evidenciadas, corresponde a personas servidoras públicas adscritas a la Secretaría de Salud y a la Fiscalía General del Estado, que participaron con sus actos u omisiones en los hechos anteriormente acreditados, quienes contravinieron las obligaciones contenidas en los artículos 7, fracción I, V, VII, y 49, fracción 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 lo que establezcan 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, que han sido precisadas.

## **V. REPARACIÓN DEL DAÑO:**

- 124.** Por todo lo anterior, se determina que “A” tiene derecho a la reparación 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; y 178, antepenúltimo párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 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.
- 125.** Derivado de lo anterior, al haberse acreditado una violación a los derechos humanos de “A”, atribuible a personas servidoras públicas adscritas a la Secretaría de Salud y de Fiscalía General del Estado, se deberán 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 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 del daño, lo siguiente:

**a) Medidas de rehabilitación.**

**125.1.** Pretenden facilitar a la víctima la confrontación con los hechos ocurridos. Puede 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 concreto,<sup>13</sup> y las medidas serán dictadas por la autoridad con plena especificidad respecto a su aplicación.

**125.2.** Para esta finalidad, previo consentimiento de la víctima, se le deberá prestar la atención psicológica y psiquiátrica que requiera “A”, de forma gratuita, incluidos los medicamentos, para que se le restituya su estabilidad a través de personal especializado, misma que deberá brindársele 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.

**125.3.** Asimismo, se le deberán proporcionar todos los servicios y la asesoría jurídica gratuita que sea necesaria y tendiente a facilitar el ejercicio de

---

<sup>13</sup> Ley General de Víctimas. Artículo 62. Las medidas de rehabilitación incluyen, entre otras y según proceda, las siguientes:  
I. Atención médica, psicológica y psiquiátricas.  
II. Servicios y asesorías jurídicas 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 orientados a la capacitación y formación de las víctimas con el fin de garantizar su plena reintegración a la sociedad y a 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 a la realización de su proyecto de vida.  
VI. Todas aquellas medidas tendientes a reintegrar a la víctima a la sociedad, incluido su grupo, o comunidad.

sus derechos como víctima directa, garantizando su pleno disfrute en los procedimientos administrativos y penales en los que sea parte, que tengan relación con las investigaciones que en su caso se inicien contra las personas servidoras públicas de la Secretaría de Salud que participaron en los hechos.

## **b) Medidas de satisfacción.**

**125.4.** 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.<sup>14</sup> Tienen una finalidad simbólica en lo referente a su contenido.

**125.5.** Este organismo protector de los derechos humanos considera que la presente Recomendación constituye, *per se*, una forma de reparación como medida de satisfacción, cuya aceptación que en su caso llegare a realizar la autoridad, reforzará el carácter de esta medida, pues implica el reconocimiento de los hechos y la aceptación de su responsabilidad.

---

<sup>14</sup> 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.

**125.6.** De las constancias que obran en el expediente, no se desprende que se hubiese instaurado un procedimiento administrativo disciplinario con motivo de los hechos que nos ocupan, es decir, contra quienes omitieron realizar una investigación interna y/o aquellas que no implementaron algún protocolo para evitar situaciones como las que se estudiaron en la presente determinación, por lo que en este sentido, la Secretaría de Salud deberá agotar las diligencias necesarias para que en el ámbito de su competencia se inicie conforme a derecho, el procedimiento administrativo que corresponda en contra de las personas servidoras públicas involucradas en los hechos materia de la queja por aquellas acciones u omisiones que les sean atribuibles.

**125.7.** Asimismo, para que inicie de manera inmediata el procedimiento administrativo de responsabilidad que corresponda en contra la persona servidora pública señalada como agresora de “A”, a fin de que se investiguen a fondo las conductas de hostigamiento sexual y acoso laboral acreditadas indiciariamente en el expediente de queja, aplicando en su caso las sanciones que conforme a la Ley General de Responsabilidades Administrativas que correspondan.

### **c) Medidas de restitución**

**125.8.** Buscan devolver a la víctima a la situación anterior al hecho victimizante en la medida que esto sea posible. La restitución se rige por dos hipótesis: I) restitución de derechos y II) restitución de bienes y propiedades.<sup>15</sup>

**125.9.** Para este efecto, la Secretaría de Salud y/o Servicios de Salud, deberá garantizar el retorno de la quejosa a las funciones que sean acordes a

---

<sup>15</sup> Ley General de Víctimas. Artículo 61. Las víctimas tendrán derecho a la restitución en sus derechos conculcados, así como en sus bienes y propiedades, si hubieren sido despojadas de ellos.

su perfil, en el entendido de que deberá garantizarse que la víctima no tenga contacto alguno con su agresor ni éste pueda tener influencia alguna como su superior directo o se le ponga en alguna otra situación de subordinación que propicie actos como los que denunció en este organismo, evitando en la medida de lo posible cualquier tipo de contacto físico, telefónico o electrónico por parte del agresor hacia la víctima, y girando las instrucciones que sean necesarias por conducto de terceros.

#### **d) Medidas de compensación.**

**125.10.** 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 los medicamentos médicos, los gastos comprobables de transporte y el costo del asesor jurídico,<sup>16</sup> según sea el caso. La compensación consiste en reparar el

---

<sup>16</sup>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 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.

daño causado, sea material (ingresos o lucro cesante) o inmaterial (pérdida o menoscabo sufrido en la integridad física o patrimonial de la víctima).

**125.11.** Para este efecto, y en virtud de que conforme a las evidencias que obran en el expediente, se determinó que la quejosa ha estado recibiendo tratamientos médicos y psiquiátricos como consecuencia de los hechos victimizantes, lo que conlleva una erogación económica para tratarse, por lo que la Secretaría de Salud, en coordinación con la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas de Chihuahua, deberá determinar su cuantificación, la que en términos del artículo 152 de la Ley General de Víctimas, en todo caso deberá tener como base para determinar su monto, las consideraciones de la presente Recomendación y los parámetros siguientes: *“(I) el tipo de derecho o interés lesionado; (II) la magnitud y gravedad del daño; (III) las afectaciones inmateriales o incluso patrimoniales que derivaron del hecho victimizante; (IV) el nivel económico de la víctima; (V) otros factores relevantes del caso –como lo es la pertenencia a algún grupo vulnerable–; y (VI) que el monto indemnizatorio respectivo debe resultar apropiado y proporcional a la gravedad del hecho punible cometido, bajo criterios de razonabilidad”*.<sup>17</sup>

#### **e) Garantías de no repetición**

**125.12.** Las medidas de no repetición, 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,

---

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.

<sup>17</sup> Daño moral. Factores que deben observarse para su individualización.

Localización: [TA]; 10a. Época; 2a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 55, Junio de 2018; Tomo II; Pág. 1474. 2a. LIX/2018 (10a.).

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.<sup>18</sup>

**125.13.** Para este efecto, la Secretaría de Salud 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 violencia laboral en su lugar de trabajo, de tal manera que atienda a los puntos 4.12, 5 a 5.8, 7, 7.1 y 7.2, inciso g), números 1), 2) y 3), 8.1 incisos a), b) y c), 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

---

<sup>18</sup> 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.

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, lo cual deberá hacer en un término de 6 meses, contados a partir de la aceptación de la presente resolución.

**125.14.** Asimismo, y en concordancia con lo establecido en las premisas de la presente determinación, deberá implementar acciones tendientes a elaborar un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual en el trabajo, en acuerdo con las personas trabajadoras adscritas a la Secretaría de Salud, lo cual deberá hacer en un término de 6 meses, contados a partir de la aceptación de la presente resolución.

**125.15.** Por lo que hace a la Fiscalía General del Estado y en relación a la carpeta de investigación “K”, la autoridad deberá garantizarle a “A” y a su asesoría jurídica, su presencia en todas las diligencias de investigación que manifiesten ser de su interés, conforme a lo dispuesto por el artículo 109, fracción XV del Código Nacional de Procedimientos Penales, lo que deberá hacer con perspectiva de género y sin revictimizar a la quejosa, así como actuar con la debida diligencia en todo el procedimiento penal y de manera exhaustiva desde la perspectiva de la víctima.

**126.** En consecuencia, y atendiendo a lo establecido en el párrafo 122 de la presente determinación, respetuosamente y 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,

así como los numerales 84, fracción III, inciso a), 91, 92 y 93, del reglamento interno de esta Comisión, resulta procedente emitir las siguientes:

## **V. RECOMENDACIONES:**

### **A la Secretaría de Salud del Estado de Chihuahua:**

**PRIMERA.** Se inicie e integre conforme a derecho, el procedimiento administrativo que corresponda en contra de las personas servidoras públicas adscritas a la Secretaría de Salud involucradas en los hechos analizados en la presente queja, es decir, aquellas que no iniciaron una investigación interna ni aplicaron ningún protocolo de atención en este tipo de casos, tomando en consideración las evidencias y razonamientos esgrimidos en la presente resolución y en su caso, se impongan las sanciones que correspondan.

**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.** Realice todas las acciones administrativas que sean necesarias para evitar la repetición de hechos violatorios de derechos humanos como los analizados en la presente determinación, en los términos previstos de los párrafos 125.12 a 125.14 de la presente determinación.

**CUARTA.** Inicie de manera inmediata el procedimiento administrativo de responsabilidad en contra del servidor público señalado como agresor, a fin de que se investiguen a fondo las conductas de hostigamiento sexual y acoso laboral acreditadas indiciariamente en el expediente de queja, aplicando las sanciones que conforme a la Ley General de Responsabilidades Administrativas que correspondan.

**QUINTA.** 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, y remita las constancias que así lo acrediten.

**A la Fiscalía General del Estado:**

**ÚNICA.** Realice todas las acciones administrativas que sean necesarias para evitar la repetición de hechos violatorios de derechos humanos como los analizados en la presente determinación, en los términos previstos de los párrafos 125.15 de la presente determinación.

La presente Recomendación, de acuerdo con lo señalado por el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tiene el carácter de pública y con tal índole 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, sometan su actuación a la norma jurídica y a los criterios de justicia que conlleven el 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**

**DRA. ADA MIRIAM AGUILERA MERCADO**  
**PRESIDENTA DE LA COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS**



C.c.p. Persona quejosa, para su conocimiento.

C.c.p. Mtro. Juan Ernesto Garnica Jiménez, Secretario Técnico Ejecutivo de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, para su conocimiento y seguimiento.