

Expediente: CDHEZ/721/2023

Persona quejosa: VD1

Persona agraviada: VD1

Autoridad Responsable:

Autoridades adscritas a la Jurisdicción Sanitaria No. (...) de (...), Zacatecas.

Derechos Humanos vulnerados:

I. Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en relación con el hostigamiento sexual.

II. Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en relación con la violencia laboral e institucional por hostigamiento laboral.

Zacatecas, Zacatecas, a 31 de octubre de 2024; una vez concluida la investigación de los hechos que motivaron el expediente **CDHEZ/721/2023**, y analizado el proyecto presentado por la Sexta Visitaduría General, la suscrita aprobó, de conformidad con los artículos 4, 8 fracción VIII, 17 fracción V, 37, 51, 53 y 56 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, en relación con lo dispuesto por los numerales 27, fracción VIII, 40, fracción V, 161, fracción X, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174 y 175 del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, la **Recomendación 07/2024** que se dirige a la autoridad siguiente:

SECRETARÍA DE SALUD DEL ESTADO DE ZACATECAS.

R E S U L T A N D O S:

I. DE LA CONFIDENCIALIDAD.

1. De conformidad con los artículos 6º, apartado A, fracción II y 16, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los artículos 23 y 85 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Zacatecas, los datos personales relacionados con esta resolución permanecerán confidenciales, ya que sus datos personales, así como aquellos relativos a su vida privada y familia, no tienen el carácter de públicos.

II. RELATORÍA DE LOS HECHOS Y OBJETO DE LA CONTROVERSIA.

1. El 26 de octubre de 2023, **VD1** presentó, de conformidad con el artículo 30, de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, queja en contra de la **AR1**, Coordinador y de **AR2**, encargada de Recursos Humanos, ambos de la Jurisdicción Sanitaria No. (...) de (...), Zacatecas.

Por razón de turno, el 30 de octubre de 2023, se remitió el escrito de queja a la Sexta Visitaduría, bajo el número de expediente citado al rubro, a efecto de formular acuerdo de

calificación de ésta, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 123 y 124 fracción I del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas.

El 10 de noviembre de 2023, se determinó calificar los hechos como presunta violación al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en relación con la violencia sexual por hostigamiento sexual, así como derecho de las mujereas a una vida libre de violencia, en relación con la violencia laboral e institucional por hostigamiento laboral, de conformidad con lo establecido por los artículos 123 y 124 fracción I, del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas.

2. Los hechos materia de la queja consistieron en lo siguiente:

Refiere la quejosa que ha sufrido de manera sistemática acciones de hostigamiento y acoso laboral por parte del **AR1**, Coordinador de la Jurisdicción Sanitaria No. (...) de (...), Zacatecas. Haciéndole del conocimiento a **AR3**, (...), manifestando que otras compañeras le habían mencionado lo mismo. A raíz de la situación la citan en la oficina del Coordinador, estando presente el (...) y **AR2**, Jefa de Recursos Humanos, donde su jefa inmediata, empezó a acosarla laboralmente, diciendo que se negaba a hacer su trabajo.

3. El 11 de noviembre de 2023, el **AR1**, Coordinador y **AR2**, encargada de Recursos Humanos, ambos de la Jurisdicción Sanitaria No. (...) de (...), Zacatecas, rindieron sus respectivos informes de autoridad.

III. COMPETENCIA.

1. La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas es competente, en los términos de los artículos 1º, 4º, 6º, 8º fracción VII, inciso A) y 31 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, en relación con los numerales 15, 22 y 23 del Reglamento Interno, en razón de que la queja se promueve en contra del **AR1**, Coordinador y **AR2**, encargada de Recursos Humanos, ambos de la Jurisdicción Sanitaria No. (...) de (...), Zacatecas, de la Secretaría de Salud del Estado.

2. De conformidad con los artículos 123 y 124 fracción I, del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, este Organismo advirtió que, de los hechos materia de queja, se pudo presumir la violación de derechos humanos de **VD1**, así como la responsabilidad por parte de los servidores públicos citados.

3. Esta Comisión presumió la violación del siguiente derecho:

- a) Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en relación con la violencia sexual por hostigamiento sexual.
- b) Derecho de las mujereas a una vida libre de violencia, en relación con la violencia laboral e institucional por hostigamiento laboral.

IV. PROCEDIMIENTO ANTE LA COMISIÓN.

Con la finalidad de documentar las presuntas violaciones a derechos humanos, así como para determinar la existencia o no de responsabilidad por parte de los servidores públicos señalados, este Organismo realizó entrevistas a las personas relacionadas con los hechos; se solicitaron informes a las autoridades señaladas como responsables y en vía de colaboración; además se realizaron todas las diligencias necesarias para la emisión de la presente Recomendación.

V. PRUEBAS.

Con base en lo estipulado en los artículos 48 y 49 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, en relación con los numerales 150, 151, 152, 153 y 154 del Reglamento Interior de este Organismo, durante el procedimiento realizado por esta Institución se recabaron los elementos probatorios documentales dentro del expediente, remitidos tanto por la parte agraviada como por las autoridades señaladas como responsables, así como demás diligencias realizadas por esta Comisión para emitir la Recomendación correspondiente.

VI. DERECHOS HUMANOS VULNERADOS.

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

1. La violencia de género contra las mujeres es una forma de discriminación y una violación de los derechos humanos, que impide a éstas alcanzar su plena realización personal y desarrollo; la cual, tiene su origen en las estructuras sociales basadas en la desigualdad y el abuso de poder, fundamentados en la asignación de roles diferentes a mujeres y hombres en función de su sexo y en el otorgamiento de un valor superior a los considerados como masculinos.

2. La Organización de las Naciones Unidas ha reconocido que la violencia de género constituye un obstáculo para la igualdad y el desarrollo, cuyo origen se encuentra en las relaciones de poder históricamente desiguales entre las mujeres y los hombres, que se manifiestan en actos de control y dominación que conducen a la discriminación y violación de los derechos humanos de las primeras. Es decir, que restringen el ejercicio pleno de sus derechos. Ante esta situación, tanto en el sistema normativo nacional como internacional (regional y universal) de protección de derechos humanos, se han adoptado diversos instrumentos que salvaguardan el derecho de las mujeres a no ser objeto de discriminación y violencia. Con ello, los Estados han reconocido la situación histórica de subordinación y marginación que han experimentado las mujeres en la sociedad, y han generado un consenso de que ésta constituye un problema público que debe ser atendido a través de acciones dirigidas a su prevención, atención, sanción y erradicación.

3. En este contexto, en 1979, surge la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), por sus siglas en inglés; en la cual se establece que la discriminación contra la mujer denota *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 esfera*¹.

4. Además de definir este fenómeno, la Convención establece una serie de obligaciones a los Estados para combatirlo. De manera específica, el Comité derivado de la Convención elaboró en 1992, la Recomendación General 19, a través de la cual señala que la "violencia contra la mujer es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer para gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre". Asimismo, se señala que la violencia de género incluye actos que infligen daño o sufrimiento de índole física, mental o sexual, las amenazas de esos actos, la coacción y otras formas de privación de la libertad, que se traducen en el menoscabo o anulación de sus derechos y libertades fundamentales. En este sentido, se emitieron una serie de recomendaciones a fin de que los Estados eliminen la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas; ya sea a través de la adopción de medidas para impedir la violación de sus derechos o bien, para investigar y sancionar los actos de violencia cometidos en su contra.

¹ Artículo 1 de la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer.

5. Bajo esta perspectiva, se reconoce a la violencia de género como una grave problemática social que debe ser erradicada de manera estructural, a través de políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia en todos los ámbitos de su vida; ya que existen diversas formas y modalidades que se encuentran articuladas entre sí. Por lo que, la atención de ésta debe centrarse en todas aquellas formas en que las mujeres son violentadas por estereotipos de género, incluso en sus familias.

6. En el ámbito de la Organización de los Estados Americanos, se aprobó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará), al cual entiende por violencia de género 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*². Luego, ese mismo instrumento, en el artículo 2 establece que “se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: a. que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual; b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra. Además, reconoce que la violencia contra las mujeres es una de las manifestaciones de la desigualdad entre mujeres y hombres, que se traduce en la violación de sus derechos humanos y el entorpecimiento de su ejercicio pleno.

7. La importancia de dicho instrumento radica en que se reconoce, de manera explícita, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como privado. Así, la convención visibiliza que la violencia puede ejercerse dentro de la familia, en la comunidad, el trabajo, en instituciones educativas o de salud; o bien, que puede ser perpetuada o tolerada por el propio Estado y sus agentes.

8. En el ámbito nacional, el primer párrafo del artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que en nuestro país todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano es parte, así como de las garantías necesarias para su protección. En ese sentido, la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que “los derechos humanos, en su conjunto, constituyen el parámetro de control de regularidad constitucional, conforme al cual debe analizarse la validez de las normas y actos que forman parte del orden jurídico mexicano”.³

9. El segundo párrafo del artículo 1° Constitucional establece que las normas relativas a los derechos humanos deberán interpretarse a partir de los principios de interpretación conforme y pro persona; a su vez, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha entendido que el principio de supremacía constitucional implica que a la eficacia normativa directa de la Constitución se añade su eficacia como marco de referencia o criterio dominante en la interpretación de las restantes normas⁴. En sentido amplio, la interpretación conforme implica que todas las autoridades del Estado mexicano deben interpretar las leyes a la luz y conforme a los derechos humanos previstos en la constitución y tratados

² Artículo 1 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

³ Ver Tesis: P./J. 20/2014 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Tomo I, abril 2014, p. 202. En este sentido ver, SCJN, Tesis Jurisprudencial P./J.20/2014 (10a.), Décima Época, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 5, abril de 2014, Tomo I, pág. 202; tesis de rubro Derechos humanos contenidos en la constitución y en los tratados internacionales. Constituyen el parámetro de control de regularidad constitucional, pero cuando en la constitución haya una restricción expresa al ejercicio de aquéllos, se debe estar a lo que establece el texto constitucional.

⁴ Ver Tesis: 1a./J. 37/2017 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Tomo I, mayo de 2017, p. 239.

tesis de rubro Interpretación conforme. Naturaleza y alcances a la luz del principio *pro persona*.

internacionales, mientras que en sentido estricto implica que cuando existan varias interpretaciones válidas, preferirá aquella que sea acorde a la norma constitucional y a los instrumentos internacionales⁵. De otro lado, el Máximo Tribunal del país ha entendido que el principio *pro persona* busca maximizar la vigencia y el respeto de los derechos humanos y permite “optar por la aplicación o interpretación de la norma que los favorezca en mayor medida, o bien, que implique menores restricciones a su ejercicio”.⁶

10. Por otro lado, en el tercer párrafo del citado artículo 1° de la Constitución federal se establece que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen las obligaciones generales de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos y consecuentemente los deberes especiales prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos, todo lo cual debe ser realizado de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

11. Por su parte la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece, en el artículo 5° conceptualiza la violencia contra las mujeres como cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público; y, en el ordinal 6°, establece los tipos de violencia contra las mujeres, siendo éstos la violencia psicológica, física, patrimonial, económica, sexual y de cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres. Por lo que hace a la violencia sexual, ese mismo artículo en la fracción V, la define “Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física.”

12. En el ámbito local, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Zacatecas, conceptualiza la violencia contra de las mujeres como los actos u omisiones intencionales, aislados o recurrentes, cuyo objetivo es dañar a las mujeres de diferentes maneras y en diversos espacios, independientemente de su edad, y del origen, contenido o significado de la conducta violenta⁷. En el artículo 7, se tipifican los tipos de violencia contra las mujeres, a saber: violencia física, psicológica, **sexual**, económica, patrimonial, política y cualquier otra forma análoga que lesione, o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres. Es en la fracción III del citado artículo en donde el legislador zacatecano fijó los elementos de la violencia sexual, la cual consiste en “Cualquier acto u omisión realizado por la persona agresora que degrade, dañe o atente contra el cuerpo o la sexualidad de la víctima, que puede consistir en: la imposición mediante la violencia física o psicológica de relaciones sexuales, incluso la ejercida por el cónyuge o la pareja sentimental o afectiva; la explotación o comercio sexual; el acoso, ciberacoso, violaciones a la privacidad sexual u **hostigamiento sexuales**; la mutilación genital femenina; el empleo de mujeres sin su consentimiento, y de niñas, en pornografía; los delitos contra la libertad sexual e integridad de las personas, señalados en el Código Penal para el Estado, y todos los abusos, agresiones y conductas que atenten o limiten el derecho a la libertad, dignidad, integridad y desarrollo físico y sexual de las mujeres (...) El **hostigamiento sexual** es la forma de violencia que realiza la persona agresora cuando tiene una relación de superioridad real frente a la víctima en los ámbitos laboral, escolar, doméstico o cualquier otro que implique subordinación, se manifiesta en cualquier comportamiento, aislado o recurrente, verbal o físico, de connotación lasciva que degrade, dañe o atente contra el cuerpo o la sexualidad de la víctima.”

⁵Consultar, Caballero, José Luis (coord.), Sánchez Cordero, Olga, “El Control de Constitucionalidad en México, a partir de la Reforma de junio de 2011”, Derechos constitucionales e internacionales. Perspectivas, retos y debates, México, Tirant lo Blanch, 2018, pp. 930-931.

⁶ Tesis 1a. CCCXXVII/2014 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Tomo I, Octubre de 2014. tesis de rubro Principio *pro persona*. requisitos mínimos para que se atienda el fondo de la solicitud de su aplicación, o la impugnación de su omisión por la autoridad responsable.

⁷ Artículo 7, fracción XX.

13. En este contexto, la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas en el ámbito de su competencia y atribuciones como organismo protector de derechos humanos tiene la obligación legal⁸, constitucional⁹ y convencional¹⁰ de protección de los derechos humanos, inclusive, de ser el caso, la de realizar un control de convencionalidad ex officio¹¹. Así, este Organismo funda sus recomendaciones en las disposiciones de derechos humanos establecidas tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como en las diversas fuentes del derecho internacional de los derechos humanos, inclusive la interpretación que los organismos internacionales de derechos humanos realizan respecto del contenido y alcance de los derechos de fuente internacional, favoreciendo en todos los casos la mayor protección de las personas y sus derechos humanos.

b) Derecho a la integridad personal y sexual.

14. El derecho a la integridad personal es aquél que tiene toda persona para no sufrir tratos que afecten su estructura corporal, sea física, psíquica, sexual y moral, o cualquier otra alteración en el organismo que deje huella temporal o permanente, que cause dolor o sufrimiento graves con motivo de la injerencia o actividad dolosa o culposa de un tercero. Además, implica una obligación del Estado de no someter a nadie a tortura, penas o cualquier trato cruel, inhumano o degradante ni permitir que terceros cometan dichos actos. Esta prohibición constituye un derecho humano inderogable e imprescriptible, que

⁸ Artículo 3 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, establece que esta Comisión es un organismo autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propios que tiene por objeto la protección, respeto, defensa, observancia, promoción, estudio y divulgación de los derechos humanos previstos por el orden jurídico mexicano.

⁹ El tercer párrafo del artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) establece que "todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley." El tercer párrafo del artículo 1o. de la CPEUM establece que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley."

¹⁰ OEA, Convención Americana sobre Derechos Humanos, San José, Costa Rica, 1969, art.1.1; ONU, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Nueva York, Estados Unidos, 1966, ONU, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Nueva York, Estados Unidos, art. 2.2; OEA, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará), Belém do Pará, Brasil, 1994, art.7.; ONU, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Nueva York Estados Unidos, 1979, arts. 2 y 3. Los artículos 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará), 2 y 3 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), establecen dicha obligación para el Estado en su conjunto, incluyendo claramente a esta Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas.

¹¹ [L]a protección de los derechos humanos constituye un límite infranqueable a la regla de mayorías, es decir, a la esfera de lo "susceptible de ser decidido" por parte de las mayorías en instancias democráticas, en las cuales también debe primar un "control de convencionalidad" [...], que es función y tarea de cualquier autoridad pública y no sólo del Poder Judicial. Corte IDH, Caso Gelman Vs. Uruguay. Fondo y Reparaciones, Sentencia de 24 de febrero de 2011, Serie C No.221, San José, Costa Rica, párr. 239. [E]n el ámbito de su competencia "todas las autoridades y órganos de un Estado Parte en la Convención tienen la obligación de ejercer un 'control de convencionalidad". Corte IDH. Caso de personas dominicanas y haitianas expulsadas Vs. República Dominicana. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 28 de agosto de 2014, Serie C No. 282, San José, Costa Rica, párr. 497. Esta obligación vincula a todos los poderes y órganos estatales en su conjunto, los cuales se encuentran obligados a ejercer un control "de convencionalidad" ex officio entre las normas internas y la Convención Americana, evidentemente en el marco de sus respectivas competencias y de las regulaciones procesales correspondientes. Corte IDH. Caso Rochac Hernández y otros Vs. El Salvador. Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 14 de octubre de 2014, Serie C No. 285, San José, Costa Rica, párr. 213. [L]a protección de los derechos humanos constituye un límite infranqueable a la regla de mayorías, es decir, a la esfera de lo "susceptible de ser decidido" por parte de las mayorías en instancias democráticas, en las cuales también debe primar un "control de convencionalidad" [...], que es función y tarea de cualquier autoridad pública y no sólo del Poder Judicial. Caso Gelman Vs. Uruguay. Fondo y Reparaciones. Sentencia de 24 de febrero de 2011, párr. 239. [E]n el ámbito de su competencia "todas las autoridades y órganos de un Estado Parte en la Convención tienen la obligación de ejercer un 'control de convencionalidad". Corte IDH. Caso de personas dominicanas y haitianas expulsadas Vs. República Dominicana. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de agosto de 2014. párr. 497. Esta obligación vincula a todos los poderes y órganos estatales en su conjunto, los cuales se encuentran obligados a ejercer un control "de convencionalidad" ex officio entre las normas internas y la Convención Americana, evidentemente en el marco de sus respectivas competencias y de las regulaciones procesales correspondientes. Corte IDH. Caso Rochac Hernández y otros Vs. El Salvador. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 14 de octubre de 2014. párr. 213.

forma parte del *ius cogens* o norma imperativa del derecho internacional¹², condición que coloca a la prohibición de la tortura en la más alta jerarquía del orden jurídico nacional e internacional.

15. Este derecho se encuentra previsto en los artículos 5.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 10.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 1 y 16, párrafo primero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los cuales se reconoce que todas las personas son titulares de los derechos reconocidos en los tratados internacionales de derechos humanos en los que el Estado Mexicano forme parte, y que el derecho de toda persona privada de su libertad a ser tratada humanamente y con el debido respeto a la dignidad inherente al ser humano, lo cual incluye el deber de los servidores públicos de salvaguardar su integridad personal.

16. Al respecto, "El Comité de Derechos Humanos, el cual supervisa la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en su Observación General 20, de 10 de marzo de 1992, dispuso que el derecho a la integridad personal protege a los individuos de daños físicos o mentales provocados o que puedan ser ocasionados por una multiplicidad de acciones y omisiones tanto de las autoridades que hagan uso de sus potestades públicas, de las autoridades que no se encuentren investidas en ese momento de su cargo público, así como de los actos de entes particulares"¹³.

17. En el dictamen emitido por el Tribunal en Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el expediente relativo a la Facultad de Investigación 1/2007, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de enero de 2010, se estableció que "el derecho a la integridad consiste en la protección de la persona, en su ámbito físico, psicológico y moral. Este derecho encuentra justificación en el objeto de protección: el ser humano; y, por ende, en su naturaleza específica y dignidad inherente."; luego, la propia Corte en Pleno, conceptualizó el derecho a la integridad personal como el "Derecho que toda persona tiene a que se le asegure un trato acorde con su propia dignidad y a que se salvede su bienestar físico, psíquico y moral."¹⁴

18. Por tanto, el derecho a la integridad personal es un derecho humano protegido internacionalmente, mediante instrumentos que obligan a los Estados a investigar y sancionar conductas contrarias a él, así como a implementar mecanismos legislativos, judiciales, administrativos o de cualquier otra índole tendentes a asegurar la eficacia del derecho de mérito en su ámbito territorial.¹⁵

19. Entonces, el derecho a la integridad personal protege a la persona en diversos ámbitos y, en ese tenor, se conforma de los derechos específicos al derecho a la integridad física, derecho a la integridad psíquica y derecho a la integridad moral; en el caso particular, según la narrativa de los hechos planteados por **VD1**, debemos abocarnos al análisis de los tres derechos, pues a juicio de este Organismo, los hechos ocurridos, lastimaron esas tres esferas.

20. Respecto al **derecho a la integridad física**, en opinión de Canoso Usera, "son el cuerpo y la apariencia física los aspectos que a través de él se protegen";¹⁶ de modo que se trata de un derecho que salvaguarda "la incolumidad corporal, así como el derecho a la salud física y mental, el bienestar y a la propia apariencia".¹⁷ Por su parte, Reyes Vanegas refiere que "en el aspecto físico, la integridad personal hace referencia a la conservación

¹² Esto quiere decir que es una norma aceptada por toda la comunidad internacional en su conjunto, que no admite acuerdo en contrario y que sólo puede ser modificada por una norma ulterior de derecho internacional general que tenga el mismo carácter.

¹³ CNDH. Recomendación 43/2016 del 14 de septiembre de 2016, pág.146

¹⁴ Dignidad Humana, derecho a la vida y derecho a la integridad persona. Serie Derechos Humanos 2. Suprema Corte de Justicia de la Nación, página 91.

¹⁵ Ídem, Pág. 102.

¹⁶ Canosa Usera, Raúl, op. cit., p. 89.

¹⁷ Íbidem, pp. 90-91.

del cuerpo humano en su contexto anatómico y al equilibrio funcional y fisiológico de los diferentes órganos", y añade que "este derecho protege la integridad física de las personas de ataques injustos contra el cuerpo o la salud, que produzcan incapacidad para trabajar o para desplazarse, o que le causen enfermedad, deformaciones físicas o mutilación a cualquiera de sus miembros".¹⁸

21. Se dice que este derecho asegura a la persona, entre otros, los siguientes aspectos:¹⁹

- No ser objeto de amputaciones.
- No ser privada de algún sentido u órgano corporal.
- No sufrir lesiones o heridas corporales.
- No ser torturada físicamente.
- No ser objeto de penas o castigos corporales.
- No ver dañada su imagen externa.
- No ser sometida a tratamientos o experimentos médicos o científicos no consentidos.
- No ser intervenida quirúrgicamente sin su consentimiento.
- No ser víctima de violencia sexual.

En este orden de ideas, se trata del derecho a la incolumidad corporal, esto es, del derecho de la persona a que nadie dañe o menoscabe su cuerpo, visto éste desde el punto de vista anatómico y fisiológico.²⁰

22. Por cuanto hace al **derecho a la integridad psíquica**; el término "psíquica", desde el punto de vista gramatical, se define como "perteneciente o relativo a las funciones y contenidos psicológicos".²¹ A su vez, por psicológico(a) se entiende aquello "perteneciente o relativo a la psicología"²², asimismo, la palabra "psicología" tiene, entre otros, significados: "todo aquello que atañe al espíritu", "ciencia que estudia los procesos mentales en personas y animales", y "manera de sentir de una persona o de un pueblo".²³ Con base a las anteriores acepciones, puede colegirse que se trata del derecho de la persona a no sufrir menoscabo alguno en su mente o en sus sentimientos.

23. A juicio de Sar Suarez, la integridad psíquica se refiere a la preservación de todas las capacidades de todas las psiquis humanas, que incluyen las habilidades motrices, emocionales e intelectuales.²⁴

24. En lo concerniente al ámbito psicológico del ser humano, la integridad personal se entiende como la preservación total y sin menoscabo de la psiquis de una persona. Es decir, de las plenas facultades mentales propias de su actividad cerebral, tales como la razón, la memoria, el entendimiento, la voluntad, etc."²⁵

Se consideran violaciones a este derecho, por mencionar algunas, las siguientes:

- La intimidación, las amenazas, y el peligro real de someter a una persona a lesiones físicas.²⁶
- La violencia sexual.²⁷

¹⁸ Reyes Vanegas, Alejandra, op. cit., p. 18

¹⁹ Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, op. cit., p. 107; Canosa Usera, Raúl, op. cit., pp. 179-211; Derecho internacional de los derechos humanos. Normativa, jurisprudencia y doctrina de los sistemas universal e interamericano, op. cit., p. 177; y Corte IDH. Caso Caesar vs. Trinidad y Tobago. Fondo, reparaciones y costas. Sentencia de 11 de marzo 2005. Serie C No. 123.

²⁰ Reynoso Dávila refiere que "la integridad física se viola ocasionando un daño al cuerpo, o un daño a la salud, o una perturbación a la mente". Reynoso Dávila, Roberto, op. cit., p. 36; y, cfr. Flores Madrigal, Georgina Alicia, op. cit., p. 165.

²¹ Real academia española, en <http://dle.rae.es/?id=UXTDrP1>, fecha de consulta 22 de noviembre de 2017.

²² Ibidem, en <http://dle.rae.es/?id=UWg6ukR>, fecha de consulta 22 de noviembre de 2017.

²³ Ibidem, en <http://dle.rae.es/?id=UWfndCk>, fecha de consulta 22 de noviembre de 2017.

²⁴ Sar Suarez, Omar, "Derecho a la Integridad Persona en el Perú. Aspectos constitutivos y limitaciones. El caso de las personas privadas de su libertad. Cuestiones Constitucionales". Revista Mexicana de Derecho Constitucional, México, IIJ, núm. 19, julio-diciembre de 2008, pág. 212

²⁵ Dignidad Humana, derecho a la vida y derecho a la integridad persona. Serie Derechos Humanos. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Pág. 105.

²⁶ Sar Suárez, Omar, op. Cit, pág. 121

- La desmoralización atreves de insultos o vejámenes.
- Obligar a una persona a presenciar la tortura de otra.
- Provocar en otra persona sentimientos de inseguridad, frustración e impotencia.
- Impedir a una persona dormir o descansar.
- Ocasionar sufrimiento a los familiares de víctimas directas de violaciones a derechos humanos, por las violaciones perpetradas contra sus seres queridos y las posteriores actuaciones u omisiones de las autoridades estatales.²⁸

25. Finalmente, por lo que hace al **derecho a la integridad moral**, en el ámbito gramatical, entre otras acepciones del término se encuentran las siguientes: “que no pertenece al campo de los sentidos, por ser la apreciación del entendimiento o de la conciencia” y “conjunto de facultades del espíritu, por contraposición a físico”²⁹, lo que permite colegir que a través de este derecho se busca que la persona no sufra menoscabos en su espíritu, conciencia, valores y creencias.

26. En opinión de Olmedo, “la nota esencial de la integridad moral es que la persona, con cuanto tal, posee una dimensión espiritual y valorativa que la diferencia de los animales y las cosas y que se ve menoscabada en cuando aquélla es tratada como si fuera un simple objeto”.³⁰

27. En el mismo tenor, Barquín Sanz refiere que la integridad moral constituye “una nota inseparable del ser humano, que apunta a su voluntad y su conciencia, a su capacidad para decidir por sí sobre sí mismo y no ser tratado como una cosa”, y que se ve afectada “cuando la persona es objeto de humillación, de vejación, de envilecimiento, lo que puede suceder tanto de forma conjunta con el atentado contra otros valores, como de forma independiente”.³¹

28. Por su parte, Reyes Venegas refiere que, en el aspecto moral, “la integridad se refiere a la capacidad y a la autonomía del individuo para mantener, cambiar y desarrollar sus valores personales” y agrega que “cualquier tipo de atentado que humille y agreda moralmente a una persona, como los insultos, la trata de personas, la prostitución o las violaciones carnales, puede comprometer no sólo la dimensión física y psicológica de un individuo, sino también la dimensión moral del mismo”.³²

29. Así, este derecho les otorga a las personas, por ejemplo, las siguientes prerrogativas:

- No ser víctima de tratos degradantes.
- No sufrir agresiones a su honra y reputación.
- No ver vulnerada su intimidad.
- No ser obligada a conducirse en contra de sus valores, convicciones o creencias.
- No ser tratada como una cosa o como un medio para el cumplimiento de un fin.³³

Por tanto, a través de este derecho se busca asegurar que la persona sea tratada como tal, y que, en esa medida, pueda desarrollar su vida de acuerdo a sus valores, creencias y convicciones -ello siempre dentro del límite que le marcan los derechos de los demás-.

²⁷ Corte IDH, Caso del Penal Miguel Castro Castro vs Perú. Sentencia del 25 de noviembre de 2016. Caso Fernández Ortega y otros vs México. Sentencia del 30 de agosto de 2010.

²⁸ Corte IDH, Caso Goiburú y otros vs Paraguay. Sentencia del 22 de septiembre de 2006.

²⁹ Real Academia Española, “Moral”, en <http://dle.rae.es/?id=Pm2wZfs|Pm4ASgl>, fecha de consulta 23 de noviembre de 2017.

³⁰ Olmedo Cardente, M. “El delito de violencia habitual en el ámbito doméstico: análisis teórico y jurisprudencial”, Barcelona, Atelier, 2001. Cit. Por Barquín Sanz, Delitos contra la integridad moral, Barcelona, España, Bosch, 2001, pg. 55.

³¹ Barquín Sanz, Jesús, Delitos contra la integridad moral, pg. 57-58.

³² Reyes Venegas, Alejandra, Derecho a la integridad, Bogotá, Defensoría del Pueblo, 2001, op. Cit., pg 18.

³³ Se ha dicho que lo que se repudia de la tortura “es el tratamiento del hombre como cosa, el desconocimiento de su dignidad, el someterlo a la acción implacable de las fuerzas naturales y violar lo más íntimo y constitutivo de su ser, es decir, su voluntad y su conciencia”. Carrillo Prieto Ignacio, “Tortura y derechos humanos”, Revista mexicana de justicia. Nueva época, México, Procuraduría General de la República, número 1, volumen 1, 1997, p. 22.

30. Cabe señalar que, con frecuencia, las violaciones a este derecho se consideran también violaciones al derecho a la integridad psíquica, pues ésta y la integridad moral se consideran estrechamente relacionadas, como así lo asentó la Corte IDH en el caso Blake vs. Guatemala, párrafos 114-116 y en el caso Bámaca Velázquez vs. Guatemala, párrafo 150.

31. Como puede advertirse, la inviolabilidad de la persona en todos sus ámbitos, esto es, su plenitud y bienestar corporal, mental y espiritual,³⁴ se protege a través del derecho a la integridad personal,³⁵ derecho que tiene carácter absoluto en la medida en que su vigencia no puede ser alterada ni siquiera durante situaciones de emergencia, ello en virtud de que su suspensión entrañaría "un atentado contra la dignidad de la persona que, en ningún caso, puede tolerarse en el Estado constitucional cuyo fin supremo es amparar el valor dignidad".³⁶

32. Entonces, la persona, por ende, tiene "un valor en sí misma",³⁷ y es por ello que se le considera un ser digno, esto es, un ser "que tiene dignidad",³⁸ entendida ésta como "excelencia o realce",³⁹ por tanto constituye, entonces, la suma de las virtudes y atributos humanos y, como tal, es un elemento propio y natural al hombre -no otorgado por el Estado- que lo diferencia de las demás especies y le da valor como persona.⁴⁰

33. Al ser la dignidad un atributo inherente a la persona, corresponde a todos por igual, razón por la cual la persona, quienquiera que sea y sea cual sea su condición, tiene una dignidad que debe ser respetada, de modo que, el respeto a la dignidad se extiende a todas y cada una de las personas humanas, independientemente de su origen, condición social, raza, religión, cultura, etcétera, pues la dignidad de la persona humana y solamente ella es el motivo verdadero del respeto al ser humano.

34. Al hablar de la integridad personal, René Molina Cantillana, sostiene que la integridad sexual es una proyección de la integridad personal referida en el ámbito sexual, que se conecta con el bienestar físico, psíquico y emocional del individuo.⁴¹ Por su parte Rubén Figari sostiene que "con la expresión integridad sexual, se pretende aludir a la protección de las personas desde el punto de vista de la intangibilidad e integridad física, psíquica y también a la libertad de autodeterminación sexual que así puedan manifestar"⁴².

35. En el Caso del Penal Castro y Castro vs Perú, la Corte Interamericana de Derechos Humanos desarrolló un análisis de las formas de afectación a la integridad psíquica y moral, vinculadas con la violencia sexual⁴³. Luego, al llevar el caso Fernández Ortega y otros vs México, ante la Corte Interamericana, la Comisión retomó el anterior criterio y alegó que una violación sexual, además de afectar la integridad física, psíquica y moral de la víctima, quebranta su dignidad, invade una de las esferas más íntimas de su vida, su

³⁴ Reyes Vanegas, Alejandra, op. cit., p. 19.

³⁵ En este sentido, Canosa Usera refiere que la integridad personal "abarcaría el cuerpo humano con todos sus componentes, desde las moléculas que forman sus genes, incluyendo por tanto la integridad genética, hasta su anatomía y apariencia, así como las potencialidades intelectuales y sensoriales, incluidas las que tienen que ver con la capacidad de experimentar dolor físico o padecimiento psicológico o moral". Canosa Usera, Raúl, op. cit., p. 89.

³⁶ Ibidem, p. 80.

³⁷ Flores Madrigal, Georgina Alicia, "El derecho a la protección de la vida e integridad física", Estudios en homenaje a Marcia Muñoz de Alba Medrano, México, UNAM, 2006, pág. 148.

³⁸ Real Academia Española, "Digno", Diccionario de la Lengua Española, 22a. ed., Madrid, Espasa Calpe, 2001, t. a/g, p. 823.

³⁹ Adame Goddard, Jorge, "Dignidad de la persona humana", Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario jurídico mexicano, México, Porrúa/UNAM, 2007, t. D-H, pág. 1346.

⁴⁰ Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, Catálogo para la calificación e investigación de violaciones a derechos humanos de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2a. ed., México, CDHDF, 2008, p. 99.

⁴¹ Molina Cantillana, René, *Delitos de Pornografía* página 57.

⁴² Figari, Rubén E. *Delitos de Índole Sexual*. Página 45

⁴³ Corte IDH Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú. Sentencia de 25 de noviembre de 2006, párrafo 308.

espacio físico y sexual y la despoja de su capacidad para tomar decisiones respecto de su cuerpo conforme a su autonomía.⁴⁴

36. Respecto a las pruebas que deben valorarse en aquellos casos de violencia sexual contra las mujeres, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha señalado la existencia de barreras al existir una tendencia al desahogo limitado de pruebas y a no dar credibilidad al testimonio de las víctimas. De igual forma, ha notado que se traslada a ellas la responsabilidad de las investigaciones, que se le da una interpretación estereotipada a las pruebas, y que se dictan resoluciones relativas a las pruebas carente de consideraciones de género, todo lo cual obstaculiza el acceso de las mujeres víctimas de violencia sexual a la justicia⁴⁵.

37. Por otro lado, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer al adoptar su Recomendación General número 33, de 03 de agosto de 2015, instó a los Estados a revisar “las normas sobre pruebas y su aplicación específicamente en casos de violencia contra la mujer. Se deben adoptar medidas, teniendo debidamente en cuenta los derechos a un juicio justo de las víctimas y los defensores en los procedimientos penales, para asegurar que no se restrinjan excesivamente los requisitos probatorios, y que no sean excesivamente inflexibles o estén influenciados por estereotipos de género.”⁴⁶

38. Por tanto, a la luz de los deberes contemplados en los artículos 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos⁴⁷ y 7.e y 7.f de la Convención de Belém do Pará⁴⁸, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estimó que, con el objeto de remover las barreras en el acceso a la justicia ya descritas y como una garantía para el acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencia sexual, se deben establecer reglas para la valoración de los testimonios de las víctimas de este tipo de delitos con una perspectiva de género, con el objeto de evitar afirmaciones, insinuaciones y alusiones estereotipadas⁴⁹ y que su inadecuada valoración pueda llevar a las personas juzgadoras a restar credibilidad a la versión de las víctimas.

39. Así, la Primera Sala al observar la complejidad que implica la valoración probatoria por parte de las personas juzgadoras en casos en los que se ha ejercido violencia sexual contra la mujer, la cual radica en la naturaleza de la comisión de este tipo de actos, los cuales son, generalmente, perpetrados de manera oculta, situación que dificulta la existencia de testigos o de otro tipo de evidencias, por lo que el testimonio de la víctima del delito suele constituir la prueba de mayor relevancia en la acusación formulada contra la persona imputada.

40. Finalmente, en el Amparo Directo en Revisión 3186/2016, de 01 de marzo de 2017, la Primera Sala del Máximo Tribunal del país, estableció las reglas para valorar testimonios de mujeres víctimas de delitos de violencia sexual con una perspectiva de género, las cuales se enuncian a continuación:

- a) Se debe considerar que los delitos sexuales son un tipo de agresión que, en general, se producen en ausencia de otras personas más allá de la víctima y la persona o personas agresoras, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas. En razón de lo anterior no se puede esperar la existencia de

⁴⁴ Corte IDH Caso Fernández Ortega y otros vs. México. Sentencia de 30 de agosto de 2010, apartado B Alegatos de las partes, párrafo 91.

⁴⁵ CIDH. Acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia sexual en Mesoamérica. OEA/Ser.L/V/II, Doc. 63. 9 diciembre 2011, párr. 260.

⁴⁶ Comité Contra la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Recomendación General No. 33. Op. Cit., párr. 51.h.

⁴⁷ De la redacción del artículo 2 citado se desprende que los Estados partes de la Convención Americana tienen el deber de adoptar las medidas necesarias que fueren necesarias para hacer efectivos los derechos reconocidos en ese instrumento internacional.

⁴⁸ En similar sentido, los artículos referidos imponen la obligación a los Estados parte de esa Convención de modificar prácticas jurídicas que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer, así como de establecer procedimientos legales justos y eficaces para que la mujer víctima de violencia pueda acceder efectivamente a un juicio oportuno.

⁴⁹ Corte IDH. Caso Espinoza Gonzáles Vs. Perú. Op. Cit., párr. 278.

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 tomar en cuenta que las agresiones sexuales corresponden a un tipo de delito que la víctima no suele denunciar por el estigma que dicha denuncia conlleva usualmente⁵⁰;

- 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.⁵¹

41. La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, en concordancia con los criterios de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, considera que la violencia sexual es un acto que genera daños a las víctimas que han pasado por esos hechos, aunado a que vulnera los derechos humanos a la integridad sexual de quienes son violentadas o violentados de esta forma. En el caso de **VD1**, como se dijo, la violencia sexual, por actos de hostigamiento sexual, le ocasionó daño físico, psicológico y moral.

c) Hostigamiento sexual

42. Siguiendo los criterios de la Corte Interamericana, este Organismo observa que los hechos ocurrieron dentro del ambiente laboral, mismo que, hasta el 02 de enero de 2024, desempeñaba en el cargo de (...) en la Jurisdicción Sanitaria Número (...), de los Servicios de Salud, ubicada en (...), Zacatecas, y que dichos actos de violencia sexual, fueron atribuidos al **AR1**, Coordinador de dicha Jurisdicción, por lo que, ante la jerarquización, es que se genera la convicción que se actualiza uno de los tipos de violencia contra las mujeres, como es el hostigamiento sexual.

43. Enseguida, se debe atender a las características de este tipo de violencia, como lo establece la citada legislación local, es decir, la existencia de cualquier comportamiento, aislado o recurrente, verbal o físico, de connotación lasciva que degrade, dañe o atente contra el cuerpo o la sexualidad de la víctima. Esto mismo se retoma en la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, al referir en su artículo 2 bis, inciso a), que se entiende por hostigamiento sexual el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

44. En ese sentido, tomando en cuenta las diversas declaraciones efectuadas por la **VD1**, expuso ante esta Comisión de Derechos Humanos, que la **AR1**, Coordinador de la Jurisdicción Sanitaria Número (...), de los Servicios de Salud, ubicada en (...), Zacatecas, aprovechando la jerarquización existente entre ambos, le realizaba invitaciones para que, fuera de la fuente de trabajo, acudieran a ingerir bebidas alcohólicas. Por otro lado, que

⁵⁰ Ver, también, Corte IDH. Caso Espinoza González Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 20 de noviembre de 2014. Serie C No. 289, párr. 150.

⁵¹ Corte IDH. Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México. Op. Cit. Párr. 102.

cuando acudía a la oficina de él, éste sacaba temas fuera de lo laboral, con insinuaciones o propuestas (...). Por otro lado, realizaba comentarios calificativos hacia la quejosa, como que se (...).

45. La narrativa anterior, es la misma que, mediante denuncia formulada por **VD1** ante sus entonces autoridades laborales de Servicios de Salud, con quienes, además, el 10 de noviembre de 2023, precisó estas mismas circunstancias, pero con las temporalidades precisas, lo cual se desarrolla en la siguiente tabla:
(...)

46. La forma en que narra los hechos dentro de una diligencia, incluso posterior a la presentación de la queja, da cuenta de como es que, en el caso concreto, la violencia contra las mujeres, también se vive y se ejerce en los espacios laborales, y esta, como todas las violencias contra las mujeres por razones de género, van en ascenso, como ha quedado evidenciado en la tabla inserta, pues de las invitaciones o citas fuera de la oficina, el **AR1** comenzó a hacerle insinuaciones de naturaleza (...), al proponerle ser (...), así como de que debía asistir al trabajo arreglada de tal manera, expresarle (...), hasta el grado de ascenso en que existió acercamiento físico indeseado, a través de (...).

47. Respecto a los hechos atribuidos en vía de violación a derechos humanos, el **AR1**, (...) de la Jurisdicción Sanitaria Número (...), de los Servicios de Salud, ubicada en (...), Zacatecas, al momento de rendir su informe de autoridad, se concretó a negar los hechos. Lo mismo aconteció al momento en que se le dio el uso de la palabra en el acta administrativa recabada con motivo del procedimiento administrativo de investigación laboral (...), en su contra, en donde además de negar lo hechos, adicionó “suponiendo en el caso en el que yo le hubiera dicho ‘que bonita me veía’..., lo cual es falso eso no es Acoso ni Sexual, ni Laboral”.

48. En ese sentido, previo a continuar con el desahogo de las pruebas que forman parte de la indagatoria que ahora se resuelve, este Organismo es enfático en advertir que las violencias que históricamente han sufrido las mujeres, en esa misma magnitud han sido invisibilizadas o naturalizadas, pues es el “rol que les tocó vivir”, de ahí que se ha ido generando, a través de las luchas sociales, la necesidad de que dichas violencias sea nombradas, para poder ser combatidas y erradicadas. Por ello, en la actualidad, a través de diversos tratados en materia de derechos humanos, así como la legislación mexicana y, particularmente la zacatecana, en armonía con las anteriores, establecen cuáles son las diversas formas de violencia contra las mujeres, de acuerdo a la naturaleza del daño que ocasiona y a los medios empleados, entre ellos, la violencia sexual, dentro de la cual, se encuentra el hostigamiento sexual en el ámbito del trabajo.

49. Otro de los instrumentos que permiten visibilizar cualquier acto de violencia, son los publicados violentómetros, con los cuales es posible medir la violencia, al contener una clasificación de las diversas manifestaciones de violencia, es un material gráfico y didáctico en forma de regla que consiste en visualizar las diferentes manifestaciones de violencia que se encuentran ocultas en la vida cotidiana y que muchas veces se confunden o desconocen. Estas herramientas han sido publicadas por diversas dependencias tanto federales, como de esta entidad federativa. Por citar algunas, se localizan en la Secretaría de Educación Pública, CONAVIM. Por lo que hace al violentómetro laboral, la Secretaría de Salud Federal⁵² cuenta con el propio, del que se desprende que, entre la violencia mínima y la máxima se encuentra justamente la conducta normalizada por la autoridad responsable, es decir, la violencia mínima, consistente, según este instrumento, en la conducta descrita como inequidad en espacios laborales y la máxima en ese ámbito, forzar a una relación sexual, se encuentran, los denominados “piropos”, por lo que, claro está que el solo hecho de que “suponiendo” que

⁵² <https://www.gob.mx/insalud/documentos/violentometro-103103?idiom=es>

el **AR1** le hubiera dicho a **VD1** que bonita se veía, claro que constituye violencia, no solo laboral, sino también sexual.

50. Corolario de lo anterior, queda claro que el **AR1** carece de herramientas que le permitan identificar los actos de violencia que ejerce en contra las mujeres con las que convive, particularmente en el ámbito laboral, de ahí que, atendiendo a la reparación integral de las violaciones a derechos humanos, particularmente las medidas de no repetición⁵³, sea necesario que atienda su deber de educarse, a través de capacitaciones, en temas de violencia contra las mujeres por razones de género, con lo cual, pueda adquirir conciencia que, frente a sí, tiene personas, con la misma dignidad humana que él.

51. Retomando, en la investigación de la existencia de cualquier comportamiento, aislado o recurrente, verbal o físico, de connotación lasciva que degrade, dañe o atente contra el cuerpo o la sexualidad de la víctima, en este punto es necesario precisar, que, atendiendo a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Para", que establece que 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 privado⁵⁴ y que ésta violencia puede ser cometida en la comunidad, perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y **acoso sexual en el lugar de trabajo**, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra⁵⁵. Así como en la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia para el Estado de Zacatecas, que establece que la violencia sexual la constituyen, además "todos los abusos, agresiones y conductas que atenten o limiten el derecho a la libertad, dignidad, integridad y desarrollo físico y sexual de las mujeres."⁵⁶, este Organismo considera que considera que los hechos sufridos por **VD1**, constituyen violencia sexual.

52. En el momento en que sucedieron los hechos, se encontraba vigente el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual del Gobierno del Estado de Zacatecas⁵⁷, el cual estaba dirigido a las dependencias y entidades de la administración pública estatal y tiene por objeto establecer medidas para la prevención, atención y sanción del acoso sexual y hostigamiento sexual en el gobierno del estado de Zacatecas, de conformidad con la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Zacatecas, la Secretaría de Salud, está incluida, por tanto, le regía dicho instrumento.

53. Ahora bien, el Protocolo de marras, establece en el artículo 10, que las conductas de hostigamiento sexual, de acuerdo a su definición jurídica, se manifiestan en contra de la sexualidad de una persona, sin su consentimiento y con la presencia de una relación de subordinación, como es el caso. Luego, precisa que algunas de las formas en las que puede presentarse, de manera enunciativa, son las siguientes:

I. **Verbales:** condicionamiento de aceptar una invitación a salir o de realizar actos de tipo sexual a cambio de ejercer las actividades laborales encomendadas, de acceder a otro empleo, cargo o comisión, o mejores condiciones laborales; comentarios sobre el cuerpo de una persona; bromas o

⁵³ Ley General de Víctimas: Medidas de no repetición: salvaguardas tomadas para evitar que las víctimas sean objeto de violaciones a sus derechos y fomentar que no se ejecuten actos de naturaleza similar. Pueden estribar en promoción de mecanismos destinados a prevenir, vigilar y resolver por medios pacíficos los conflictos sociales, revisión y reforma de las leyes, normas u ordenamientos legales que contribuyan a las violaciones, la educación, de modo prioritario y permanente, de todos los sectores de la sociedad respecto de los derechos humanos, entre otras.

⁵⁴ Convención de Belem do Para, artículo 1°

⁵⁵ Ídem, artículo 2°, incisos b) y c)

⁵⁶ Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia para el Estado de Zacatecas, artículo 9, fracción III

⁵⁷

https://www.zacatecas.gob.mx/archivos/comite_etica/sectur/PROTOCOLO%20PREVENCION%20ACOSO%20SEXUAL.pdf

insultos sobre el cuerpo y vida privada de una persona; ofensas, amenazas o insistencia en invitaciones personales;

II. **No verbales**: silbidos, gestos con connotación sexual, presentación de imágenes u objetos sexuales; correos o mensajes con expresiones sexuales, y

III. **Físicas**: tocamientos, acercamientos, empujones y cualquier forma que implique contacto indeseado.

54. Respecto a las pruebas para tener por cierto o no la violación a derechos humanos de índole sexual, debemos retomar el criterio sustentado tanto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, al establecer las reglas que, previamente se asentaron, para valorar los testimonios de las víctimas de violencia sexual, considerando esencialmente que, estas conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la víctima y la persona agresora, por lo que no se puede esperar la presentación de pruebas gráficas o documentales, sino que se debe partir de tener la declaración de la víctima como prueba fundamental. Con base en ese criterio esta Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, parte de la idea fundamental de creele a la víctima, creerle que en su contra se ejerció violencia sexual en el ámbito laboral, por una persona que jerárquicamente era su superior, y quien fue detonando las violencias en escala, mismas que se encuadran en las precitadas conductas verbales, no verbales y físicas.

55. Al dicho de la víctima **VD1**, se administran otras pruebas como son las testimoniales por ella ofrecidas tanto en el procedimiento administrativo, como ante este Organismo, de ahí que **T1**, **T2** y **T3**, fueron coincidentes en que la víctima les platicó directamente los hechos de los que estaba siendo víctima, en ese sentido, si bien es cierto, no son testigos presenciales, como lo hizo valer el **AR1**, en su defensa laboral⁵⁸, debe entenderse que, dada la naturaleza de los hechos, como se ha señalado, generalmente se realizan en ausencia de testigos u otras pruebas gráficas, por ello es que el dicho de la víctima genera prueba fundamental.

56. Así, **T1** pudo dar cuenta de que **VD1** le platicaba que el **AR1** la acosaba sexualmente, pues le decía en repetidas ocasiones que fueran (...), la invitaba a salir a (...), hasta llegar al punto que en una ocasión (...), así como hacerle comentario respecto de lo (...). De todo esto, afirmó la testigo, que le consta que siempre que lo platica, la víctima llora, se siente mal, desesperada, refiriendo que esa situación le estaba afectando psicológicamente. Por su parte, **T2** únicamente se abocó a afirmar que estaba enterada de la situación por la que estaba pasando su compañera **VD1**, a quien notaba triste, apagada, sin ganas de ir a trabajar, que todo eso ella, lo entendía en virtud de haber sido víctima de esos mismos hechos a manos del mismo agresor.

57. Finalmente, el testimonio de **T3** quien si bien es cierto, además de haber sido compañero de trabajo de **VD1**, en virtud de que ambos laboraban para la misma Jurisdicción Sanitaria, también es el (...), en nada le resta valor probatorio su testimonio, pues, como se ha expuesto, en el caso de la violencia sexual, generalmente en ausencia de testigos⁵⁹, sin que el vínculo familiar por afinidad sea óbice para, de manera conjunta con las otras testimoniales, se construya la prueba indiciaria correspondiente. Así, el testigo pudo afirmar que **VD1** se comunicó con él, inmediatamente después de que el **AR1** llegara hasta su escritorio, por la parte de atrás de su silla y comenzara a (...) su espalda, que, en esa misma llamada, le comentó que no era la primera vez que algo así sucedía. Afirmó el testigo que él notaba a la aquí víctima nerviosa, hasta el punto en que ya no quería ir a trabajar, ya no se maquillaba, ni se arreglaba como antes, perdió el apetito, se cortó el cabello.

⁵⁸ Así se desprende de las manifestaciones realizadas en el acta administrativa de 10 de noviembre de 2023

⁵⁹ Caso Fernández Ortega y otros vs. México, 30 de agosto de 2010, párr. 100; Caso Rosendo Cantú y otra vs. México, 31 de agosto de 2010, párr. 89.

58. Como puede corroborarse, los tres testimonios con coincidentes en referir que **VD1** confió en ellos para platicar lo que estaba viviendo, la violencia que estaba sufriendo, asimismo, todos pudieron dar cuenta del estado ansioso en el que se encontraba sumergida. Esto último será adminiculado en próximos con los dictámenes psicológicos que forman parte de la indagatoria que este Organismo realizó.

59. Previamente, se hace necesario realizar un pronunciamiento respecto al comentario con el cual el **AR1** pretendió restarle valor probatorio a la testimonial de **T3**, (...) de la víctima, pues en el desarrollo del acta administrativa que conforma el procedimiento administrativo de investigación laboral número (...), mismo que ofreció como prueba de su parte, se desprende que pretendió aclarar, respecto de la testimonial de **T3** que, (...), de la referencia anterior se advierte cómo **DOCTOR** concibe que la violencia o violencias contra las mujeres, es un tema que debe ser debatido entre los hombres, es decir, asume que la víctima **VD1** no es capaz de defenderse por sí sola, sino que da a entender que ésta requiere de la protección, cuidado e incluso confrontación masculina en su defensa, lo cual resulta un estereotipo de género que se debe desdibujar en todos los ámbitos, incluyendo el laboral, pues es un derecho de las mujeres, el acceder a la justicia.

60. Lo anterior se sustenta en el criterio emitido en el citado Amparo Directo en Revisión 3186/2016, al referir que, “el modelo de valoración probatoria, tiene su origen en la aceptación de un fenómeno histórico de relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres, lo cual tiene como consecuencia el que las mujeres víctimas de violencia sexual se enfrenten a barreras extraordinarias al intentar acceder a la justicia. Razones que habilitan a las personas juzgadoras a tomar las medidas pertinentes para garantizar, por ejemplo, a través del modelo de valoración probatoria referido, el respeto al derecho de todas las mujeres a llevar una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, a la luz de los compromisos asumidos a través de la firma y ratificación de la Convención de Belem do Pará, de ahí que se considere que la interpretación realizada por el tribunal colegiado fue acertada.”

61. Retomando el testimonio de **T3**, resulta importante el señalamiento que realiza en el sentido de que **VD1**, le pidió al (...) de la Jurisdicción Sanitaria (...), **AR3**, que ya no la dejara entrar sola con el Coordinador a su oficina, porque no se sentía cómoda estando sola con el **AR1** en su oficina, obteniendo como respuesta, que estaba enterado de otros casos de compañeras estaban pasando por la misma situación.

62. Por tanto, resulta procedente ahora, atender a las diversas declaraciones que la **AR3** expuso, por un lado, como testigo de descargo en el Procedimiento Administrativo de Investigación Laboral (...), el 10 de noviembre de 2022 y, por otro, como testigo dentro del expediente de queja CDHEZ/721/2023, recabada el 22 de noviembre siguiente. Así pues, en el primero de los testimonios, se abocó a afirmar que el **AR1** “SIEMPRE” se ha dirigido de manera respetuosa hacia “TODO” el personal, “SIEMPRE” siendo muy cordial. Que tanto la oficina del referido médico como la del testigo está a escasos metros de distancia, por lo que la “ÚNICA” ocasión en que él vio que el **AR1** tuvo contacto con **VD1** fue el 23 de octubre de 2023, fecha en que se sostuvo una reunión en donde estuvieron presentes, además de ellos dos, el testigo y la responsable de Recursos Humanos. Enseguida afirmó vehementemente “por lo que es totalmente FALSO que el doctor tenga conductas de acoso ni sexual ni laboral con los trabajadores de la jurisdicción a su cargo”, refirió que “en el caso NUNCA he visto que se comporte de manera indebida la **AR1** ni con ella ni con ninguna otra trabajadora”. Finalizó su ateste exhibiendo un documento firmado por él y 14 compañeros más, afirmando que la **AR1** “SIEMPRE” se conduce con completa cabalidad, respetuoso.

63. Sin embargo, las locuciones de “SIEMPRE”, “TODO” y “NUNCA”, asentados en la testimonial en análisis, se desvirtúan al remitirse a la comparecencia que le fue recabada al mismo testigo, por personal adscrito a esta Comisión de Derechos Humanos el 22 de

noviembre de 2023, pues en esta, por el contrario, afirmó haber tenido pleno conocimiento por expresión directa de la víctima de acoso u hostigamiento sexual **VD1**, al asentar “En alguna ocasión, la compañera **VD1** me comentó que el Coordinador se dirigía hacia ella, haciéndole alguna observación o comentario que no era de su agrado, en esa ocasión le dijo que le había mencionado que se veía (...), tiempo después otra compañera me comentó que a ella también en alguna ocasión le comentó la **AR1** que se veía (...). Previo a concluir su comparecencia ante este Organismo, agregó “yo invité a las compañeras **VD1** y la que en su momento me hizo la observación, que actuaran o que procedieran como ellas creyeran conveniente, yo de esta situación le comenté verbalmente al Coordinador **AR1**.”

64. Lo trascendente es que la misma persona tenga dos versiones distintas entre sí, de actos que constituyen violencia contra una mujer por el solo hecho de serlo, como es el caso del hostigamiento sexual del que estaba siendo víctima **VD1** y quien de viva voz se lo expuso al testigo, quien además tiene las funciones de ser el (...) de la Jurisdicción, a quien le corresponde, por dicho de él mismo, vigilar que las actividades se realicen de la mejor manera, que el trato entre los compañeros sea amable y respetuoso, dejando entrever que en ese acepción no se encuentra en favor de las mujeres el trabajo libre de violencia.

65. Preocupante resulta, además, que como (...) de la Jurisdicción Sanitaria (...), con la obligación que le impone el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de investigar las violaciones a derechos humanos, lejos de emprender esa investigación, incluso puso en aviso, de forma verbal, al **AR1**, lo que deja ver que se actualiza la violencia institucional, vista esta desde la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Zacatecas como cualquier acto u omisión de agresión o discriminación, independientemente de su cantidad o continuidad, dirigido a dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos fundamentales de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las diferentes formas de violencia. Se ejerce por las personas que sean servidores públicos de cualquier dependencia, entidad u organismo público autónomo del sector público federal, estatal o municipal.

66. A criterio de esta Comisión de Derechos Humanos, en una ponderación de valoración probatoria entre la testimonial rendida por la **AR3** en el Procedimiento Administrativo de Investigación Laboral (...), en la que se concretó a negar los hechos y halagar al Coordinador, cobra mayor relevancia el testimonio vertido ante personal adscrito a este Organismo el 22 de noviembre de 2023, en virtud de que de este se desprende su conocimiento previo de los hechos, así como de la existencia de conductas de acoso sexual desplegadas por el **AR1** en contra de, por lo menos otra mujer.

67. Y porque, además la testimonial rendida ante este Organismo, se soporta con la prueba indiciaria que se genera con los audios que el 09 de noviembre de 2023, ofrecidos por la quejosa **VD1**, y de los cuales se obtuvo, mediante acta circunstanciada de 24 de noviembre siguiente, el contenido. Así, es posible vincular la voz masculina de los audios con la de **AR3**, en virtud de la quejosa afirmó que, en octubre de 2023, estuvo presente en una reunión convocada por el (...), en donde además de ella, se encontraba el convocante, el **AR1** y **AR2**. Pero, además, por que el propio (...) admitió expresamente haber estado presente en dicha reunión y que, en ella, se abordó el tema respecto a la petición que se le hizo a **VD1** para que “*acatara sus funciones administrativas que le indican dentro de su jornada y en este caso es su jefa directa AR2*”, además, esto fue confirmado en los respectivos informes de autoridad suscritos por el Coordinador de la Jurisdicción y la encargada de Recursos Humanos, respectivamente, y de cuya reunión, incluso, se ofreció el acta de hechos, por tal motivo, no queda lugar a dudas de que la grabación realizada por la víctima emana de dicha reunión.

68. En ese sentido, se le otorga valor probatorio indiciario en virtud de que se trata de una prueba legal a pesar de que la grabación se haya efectuado sin el conocimiento de las personas grabadas, en virtud de que la otra interlocutora era **VD1**, es decir, por quien era parte de la conversación. Por lo que no se considera vulnerado el derecho a la intimidad de la persona o personas grabadas, a pesar de su falta de conocimiento del hecho de ser grabados, siempre que quien efectúe la grabación sea parte de la conversación.⁶⁰

69. Del primero de los audios, se escucha una voz masculina refiere haberse salido del tema de conversación, y que todo eso ya lo habían platicado, citó el ejemplo de (...), ante tal afirmación la **AR3** refiere: (...). Siendo interrumpido nuevamente por la quejosa, refiriendo (...), ante lo cual el masculino respondió (...), en una nueva interrupción la femenina le expresa: (...). Obteniendo como respuesta del masculino: (...).

70. Aunado a lo anterior, de los 8 audios que exhibió como prueba **VD1**, los últimos dos, es decir, el séptimo y octavo, según lo referido por la propia quejosa, las voces de los interlocutores son de ella y de su agresor **AR1** y en los que se aprecia, según el acta circunstanciada, que éste le dice a la quejosa: (...), ante lo cual expresó **VD1**: (...), mientras que la voz masculina vuelve a increparla refiriéndole que (...).

71. Finalmente, las pruebas anteriores, deben administrarse con las pruebas periciales que obran en el expediente de queja y, con las cuales se acredita fehacientemente la afectación psicológica/emocional que **VD1** ha venido refiriendo y la cual fue puesta en duda, incluso calificada de mentira y prefabricación, por su agresor al expresar “que la trabajadora **VD1** “MIENTE” sobre un supuesto estado de ansiedad, colitis nerviosa, dolor de cabeza”.

72. La primera de las documentales de marras, se hace consistir en el informe psicológico presentado por **VD1** el 22 de noviembre de 2023, mismo que fue suscrito por la **AC1**, cuya transcripción literal quedó registrada en el punto (...), y quien obtuvo como resultado ansiedad moderada, interfiriendo en la realización de sus actividades cotidianas, asimismo, que presentaba problemas de concentración, problemas para el control de preocupaciones, evitación de situaciones, sudoración y sensación de nerviosismo. Además, detectó que la paciente presentaba un sentimiento de querer renunciar a su trabajo, desmotivación para asistir a su lugar de trabajo, así como descuido en su aspecto físico, evitando arreglarse o maquillarse, sintiéndose intranquila en su lugar de trabajo, estando la mayor parte del tiempo ansiosa y angustiada por las situaciones que se han ido presentando.

73. Si bien es cierto, la documental en cita no cuenta con características de ser un dictamen pericial psicológico, el valor probatorio que se le otorga es meramente indiciario a fin de tener por acreditada la sintomatología que, previo al 22 de noviembre de 2023 presentaba la **VD1**, misma que, concatenada al cúmulo de pruebas previamente valoradas, permitirán determinar el grado de responsabilidad de la **AR1**.

74. Como se estableció previamente, al fijar las reglas para valorar testimonios de mujeres víctimas de delitos de violencia sexual con una perspectiva de género, en donde se parte de la base de que la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental y que esta debe ser analizada de manera conjunta con otros elementos de convicción, como pueden ser dictámenes médicos psiquiátricos, testimonios, exámenes médicos, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, así como con las pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, que pueden ser utilizadas como medios de prueba siempre que de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos.

75. Así, ante la necesidad de obtener otros elementos de convicción, el 14 de noviembre de 2023, se solicitó a través del Coordinador de Visitadurías que personal adscrito a la

⁶⁰ <https://www.laverconsultores.com/las-grabaciones-de-voz-son-una-buena-prueba-judicial/>

Unidad de Víctimas, ambos de este Organismo, se designara personal psicológico, a fin de que se entrevistaran con la entonces quejosa, para posteriormente, se emitiera un dictamen u opinión psicológica, la cual fue exhibida el 15 de abril de 2024, por la **AC2**, adscrita a la referida Unidad, y quien en su valoración psicológica, concluyó que **VD1** sí presenta signos y síntomas de trastorno de presión mayor, de acuerdo con los criterios establecidos en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales DSM-V, que estos signos y síntomas de trastorno de depresión mayor, están presentes actualmente en la quejosa y que estos signos y síntomas están relacionados con los acontecimientos referidos dentro del expediente de queja, ya que la aparición de los mismos se manifiesta tras las experiencias vividas en el espacio laboral.

76. Finalmente, no se soslaya que **VD1** denunció también los hechos que aquí se han analizado, ante la Fiscalía General de Justicia del Estado de Zacatecas, cuyo Distrito Judicial se encuentra justamente el (...), Zacatecas, cuya carpeta de investigación (...), es integrada por el **AC3**, Fiscal del Ministerio Público adscrito a la Unidad Especializada de Investigación Mixta número (...), de dicho Distrito Judicial, de la referida carpeta de investigación se desprende el oficio (...), consistente en el Dictamen en Materia de Psicología Forense, suscrito el 04 de marzo de 2024 por el **AC4**, Perito Psicólogo Forense adscrito a la Dirección General de Servicios Periciales de la Fiscalía General de Justicia, a quien se le solicitó el 25 de octubre de 2023, practicara a **VD1** Dictamen Psicológico, debiendo dar respuesta a los siguientes planteamientos:

- “A. DETERMINE SI A CONSECUENCIA DE LAS AGRESIONES DE QUE FUE OBJETO, PRESENTA ESTADO DE ZOZOBRA, PERTURBACIÓN MENTAL O ALTERACIÓN EMOCIONAL QUE NO LE PERMITA REALIZAR SU VIDA DE MANERA ORDINARIA.**
- B. SI LOS SÍNTOMAS QUE PRESENTA LA REFERIDA SON PRODUCTO DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL DENUNCIADO.**
- C. ASÍ COMO SI REQUIERE ATENCIÓN PSICOLÓGICA Y DE SER ASÍ VER SI SE PUEDE DETERMINAR TIEMPO Y COSTO DE LAS SESIONES.”**

77. Una vez que se recabó la entrevista correspondiente con **VD1** (12 de diciembre de 2023), en el apartado de “Actitud ante la Evaluación”, el Perito asentó que la aquí víctima, “se presenta a la entrevista con la adecuada disposición para la correcta realización de la misma, aporta la información que se le solicita de manera amplia, clara y detallada, presenta retraimiento (sic) corporal, voz entrecortada, llanto contenido y frotamiento constante de manos, presenta lenguaje verbal congruente con lenguaje corporal.”

78. Finalmente, el Perito concluyó que “...la peritada sí presenta signos y síntomas de alteración emocional a consecuencia de los diversos hechos que denuncia, ya que presenta estado de ánimo de tipo disfórico (desagradable) de leve a moderado, al respecto.” Que “...la sintomatología que presenta la evaluada, es subsecuente a todos los hechos que refiere ser objeto y que relata en la presente evaluación psicológica.” Así como que “...la sintomatología que presenta la peritada, se encuentra entre los parámetros leve y moderado, por lo que, por el momento no es procedente señalar tratamiento psicológico alguno al respecto.”

79. Con lo anterior, queda de manifiesto que tres distintos profesionistas de la salud mental, pudieron dar cuenta de la afectación que **VD1** presenta, así como que ésta fue causada por el hostigamiento sexual ejercido por el **AR1**, Coordinador de la Jurisdicción Sanitaria (...) de (...), Zacatecas.

80. En las diversas manifestaciones de la víctima **VD1**, refirió que, derivado de los actos de acoso u hostigamiento sexual que desplegaba en su contra el **AR1**, refirió las afectaciones psicológicas que presentó, lo cual ha sido documentado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al referir que “debe tomarse en cuenta que el acoso

debilita psicológicamente a las víctimas y las hace más vulnerables, restándoles –en algunos casos– capacidad de reacción.”⁶¹

81. En similar sentido se ha pronunciado la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, al referir que “las consecuencias que la violencia sexual en los centros de trabajo puede generar a las personas que lo padecen y entre las cuales se pueden considerar⁶²:

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

82. Ahora bien, se procede a otorgar valor probatorio indiciario a dos hechos más de presunta conducta de acoso y/o hostigamiento sexual, generada por el **AR1**, Coordinador de la Jurisdicción Sanitaria (...) de (...), Zacatecas, como es el caso de **T2**, persona que testificó su propia experiencia en el desarrollo del acta administrativa dentro del Procedimiento Administrativo de Investigación Laboral (...), quien expuso situaciones similares o *modus* análogo que empleó el referido servidor público con ella, iniciando esa situación cuando la testigo era su paciente, luego al ser compañeros de trabajo le comentó que ya no eran (...).

83. Misma situación se desprende de las documentales exhibidas por **VD1** de una conversación sostenida, al parecer, entre el **AR1** y una trabajadora de la citada Jurisdicción Sanitaria, en donde claramente la invita a consumir bebidas embriagantes al decirle (...), así como comentarios de los denominados piropos, que, como se ha asentado en párrafos precedentes, según el violentómetro laboral, constituye violencia contra las mujeres trabajadoras, por razón de género, al expresarle (...).

84. Ahora bien, el valor probatorio que este Organismo otorga a dichas documentales, es indiciario, mismo que se adminicula con el resto de las pruebas, para arribar a la conclusión de la autenticidad de los hechos denunciados por **VD1**, sin que sea factible emitir pronunciamiento alguno respecto de la forma de obtención de las capturas de pantalla, pero sí tomar en cuenta su contenido, pues se advierte que lo que la quejosa pretendía al presentar ante varias autoridades esas documentales, lo fue con la única intención de evidenciar la forma en que la **AR1** ejerce el acoso u hostigamiento sexual, indicio suficiente para generar convicción de que valiéndose del cargo que ostenta como Coordinador de la Jurisdicción Sanitaria (...) de (...), Zacatecas, aprovecha la relación de subordinación, al ejercer conductas en el interior de su área de trabajo y en su oficina, que incluyeron propuestas para entablar una relación fuera de lo laboral con él, solicitudes de reunirse fuera del espacio laboral a ingerir bebidas embriagantes, etcétera.

85. Por otro lado, este Organismo protector de los Derechos Humanos advierte y lamenta que el Procedimiento Administrativo de Investigación Laboral (...), instruido en contra del **AR1**, Coordinador de la Jurisdicción Sanitaria (...) de (...), Zacatecas, carezca de perspectiva de género, pues en el mismo se investigó, analizó y determinó, con base en los mismos hechos denunciados por **VD1**, que no se acreditó que el citado servidor

⁶¹ Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_239618.pdf fecha de consulta: 20 de junio de 2024

⁶² RECOMENDACIÓN 311/2023, emitida el 15 de diciembre de 2023, párrafo 57.

público investigado hubiera ejercido las conductas de hostigamiento sexual, en contra de la aquí víctima de violación a sus derechos humanos.

86. En la jurisprudencia internacional, en la sentencia del caso *González y Otras vs. México* de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, señaló que según lo establece la Convención Americana de Derechos Humanos, la violencia contra la mujer no sólo constituye una violación de los derechos humanos, sino que es “*una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres*”, que “*trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases*”⁶³.

87. La Recomendación General 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, la violencia contra la mujer señala que es “*... una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre*”

88. Por otra parte, la Relatora sobre la Violencia contra la Mujer de la ONU explica que la violencia contra la mujer en México sólo puede entenderse en el contexto de “*una desigualdad de género arraigada en la sociedad*”. La Relatora refirió la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo, lo cual proporciona independencia económica y ofrece nuevas oportunidades de formarse. Estos factores, aunque a la larga permitan a las mujeres superar la discriminación estructural, pueden exacerbar la violencia y el sufrimiento a corto plazo⁶⁴.

89. Los estándares jurídicos expuestos ponen de manifiesto la prohibición expresa de incurrir en toda forma de violencia contra la mujer, que denota una discriminación, así como afectaciones a su integridad física y psicológica, entre otras consecuencias. Esto ha significado el surgimiento de un derecho humano de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, para cuyo respeto, protección y garantía las autoridades tienen que cumplir con deberes genéricos y específicos.

90. De acuerdo con el Protocolo sobre perspectiva de género emitido por la SCJN, se reitera que la violencia contra las mujeres es una forma de discriminación que inhibe su capacidad de gozar de sus derechos humanos; y que, esa violencia se manifiesta en diversos tipos, entre ellos, la violencia sexual, que consiste en: “*aquellas acciones y omisiones que ponen en riesgo o dañan la libertad, integridad y desarrollo psicosexual. Entre las conductas que comprende están el acoso, hostigamiento...*”⁶⁵, situaciones que tal como se mostró en los antecedentes y hechos, acontecieron en el presente caso.

91. Sin embargo, como se anticipó, este Organismo advierte que el Dictamen suscrito por la **AC5**, Subdirector de Asuntos Jurídicos de los Servicios de Salud de Zacatecas, carece de la perspectiva de género que debió regir desde la investigación realizada por los hechos denunciados por la entonces trabajadora **VD1**, pues ésta, en su calidad de mujer trabajadora en el ámbito público, denunció violencia ejercida por el Coordinador de la Jurisdicción Sanitaria (...) de (...), Zacatecas, **AR1**, desprendiéndose que la violencia fue ejercida por el sólo hecho de ser mujer.

92. Así, desde el resultando primero del Dictamen emitido el 08 de enero de 2024, se advierte como la violencia sexual contra **VD1** fue invisibilizada, pues en este se asentó que **AR1** fue citado al Procedimiento Administrativo de Investigación Laboral (...), por los hechos consistentes “en base” al artículo 29 fracción I (sin precisar de qué legislación), que incurra la o el trabajador en faltas de probidad u honradez; o en actos de violencia,

⁶³ CrIDH, Caso Rosendo Cantú y otra vs. México, párr. 108

⁶⁴ Sumarios de Jurisprudencia Violencia de Género 2da. Edición actualizada 2011, párr. 134.

⁶⁵ SCJN, Protocolo para juzgar con perspectiva de género, págs. 49 y 68.

acoso laboral, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefas o jefes o compañeras y compañeros. Enseguida sin citar nuevamente la legislación a la que hace referencia, cita la fracción XI, refiriendo que ésta expresa “que incurra la o el trabajador en actos de acoso u hostigamiento sexual...”, asimismo, asienta el artículo 72, igualmente sin precisar de qué legislación, que expone “Además de otras prohibiciones consignadas en esta ley, las y los trabajadores tendrán las siguientes: Fracción VIII, Cometer actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de otro trabajador o cualquier persona en el lugar de trabajo”.

93. Procediendo a transcribir la denuncia formulada por **VD1** de la que, en síntesis, se desprenden actos atribuibles al **AR1**, tales como que éste la invitaba a ella y a una compañera más que fueran (...), insinuaciones a que sostuvieran una (...) más allá de la laboral, al proponerle que fueran (...), realizaba comentario de (...), sugiriéndole que debería asistir así (...), mientras hacía expresiones fuera de lugar. Con esas solas expresiones, la persona o personas que integraron la investigación laboral y aquella que suscribió la dictaminación respectiva, debieron tomar en cuenta, en todo momento, la perspectiva de género, entendida esta como el “método de análisis, es una consecuencia más del surgimiento del género como categoría independiente.”⁶⁶ “herramienta para la transformación y deconstrucción, a partir de la cual se desmontan contenidos y se les vuelve a dotar de significado, colocándolos en un orden distinto al tradicionalmente existente. Su aportación más relevante consiste en develar por lo menos la otra mitad de la realidad y, con ello, modificar la ya conocida (Lagarde, 1997, p. 16), permitiendo que nuestra mirada sobre un fenómeno logre: (i) “visibilizar a las mujeres, sus actividades, sus vidas, sus necesidades específicas y la forma en que contribuyen a la creación de la realidad social; y (ii)] mostrar cómo y por qué cada fenómeno concreto está atravesado por las relaciones de poder y desigualdad entre los géneros, características de los sistemas patriarcales y androcraáticos” (Serret y Méndez, 2011, p. 40).⁶⁷

94. Enseguida, del Dictamen se desprende que se realiza una descripción de los momentos en los que se dividió la audiencia de levantamiento del acta de Investigación Laboral de 10 de noviembre de 2023, transcribiendo los hechos que ahí narró **VD1**, posteriormente, se transcribieron las testimoniales de cargo rendidas por **T1**, **T2** y **T3**. Asimismo, se transcribió la literalidad de lo afirmado por el trabajador investigado y sus testigos de descargo. En el considerando cuarto, se procedió a la valoración de las pruebas ofrecidas por las partes.

95. A través de los argumentos esgrimidos en el multicitado Dictamen, se desprende en el considerando cuarto, lo que pudiera interpretarse a un reproche por el hecho de que, el 10 de noviembre de 2023, la víctima de acoso sexual, se encontraba asistida y asesorada por el **AC6**. Al respecto, es preciso señalar que, derivado de la reforma Constitucional en materia de derechos humanos, de 2011, se incorporó en la legislación nacional los estándares internacionales en dicha materia, visibilizando los derechos contenidos en los tratados internacionales de derechos humanos de las víctimas. Por lo que, las víctimas de delitos y de violaciones a derechos humanos, gozarán de las medidas de asesoría jurídica⁶⁸, entre otras.

96. Luego, del citado considerando, se advierte el valor que se otorgó a las pruebas aportadas por las partes, particularmente, respecto a las pruebas de la víctima **VD1**, se despliegan argumentos sustentados en estereotipos de género, vistos estos como una visión generalizada, preconcepción o asignación de los atributos o características de las y los miembros de un grupo o un género en particular y sobre los roles que deben cumplir en la sociedad.⁶⁹

⁶⁶ Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, SCJN, página 79

⁶⁷ Ídem, página 80

⁶⁸ Ley de Atención a Víctimas del Estado de Zacatecas, artículo 10.

⁶⁹ Ley para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Zacatecas, artículo 6, fracción XI.

97. El Dictamen refleja un claro desapego a los criterios jurisprudenciales emanados de la Corte Interamericana de Derechos Humanos⁷⁰, así como de los suscritos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación⁷¹, esta última, a través de la Primera Sala determinó que el uso de lenguaje basado en estereotipos y prejuicios en los actos de autoridad afecta el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por lo que toda la labor y las actuaciones de los agentes estatales que intervienen en casos de violencia de género debe ser libre de cualquier discurso u acción que revictimice a las partes. Y justificó como, en diversos casos, como son Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco, Digna Ochoa y familiares, y González y otras ("Campo Algodonero"), todos en contra de México, se condenó el uso de frases, prejuicios personales y estereotipos por parte de las autoridades, porque estas conductas afectan la objetividad de los funcionarios estatales encargados de investigar dichas denuncias, influyendo en su percepción para determinar si ocurrió o no un hecho de violencia, en su evaluación de la credibilidad de los testigos y de la propia víctima. Muchos de estos comentarios contienen un tinte misógino o machista que afecta el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Más aún, en los casos en que su empleo por parte de los operadores jurídicos impide el desarrollo de investigaciones apropiadas y les niega, además, su derecho de acceso a la justicia.⁷²

98. En ese sentido, se soslayó que, en el caso de violencia sexual cometida en contra de las mujeres, su declaración es prueba fundamental y que esta debe ser administrada con otros elementos de prueba como son las testimoniales; asimismo, que los actos de violencia sexual contra mujeres, generalmente son en ausencia de terceras personas, es decir, son conductas que se generan en ausencia de otras personas más allá de la víctima y el agresor, por lo que no es factible exigirle a la propia víctima que presente testigos presenciales y que estos sean capaces de expresar circunstancias de tiempo, modo y lugar.

99. Tomando como base la declaración de la víctima de hostigamiento sexual, así como la naturaleza de dicha acción, en la que, por lo general no se cuenta con personas que lo presenciaron, las testimoniales de oídas surten eficacia, pues la víctima busca confiar lo que está viviendo, sufriendo, a personas que le son de su confianza, como en el caso lo fueron **T1** y **T2**; asimismo, una vez que la violencia que ejercía **AR1**, ascendió al grado de imponerle a **VD1** contacto físico indeseado, esta se comunicó vía telefónica con otra de las personas a las que consideró parte de su red de apoyo, como es el caso de **T3**. Empero, a través del Dictamen se pretendió evidenciar una serie de contradicciones entre la declaración de la víctima y su esposo, sin advertir lo que ahí mismo quedó de manifiesto, **la existencia del contacto físico indeseado**, pues éste se dio en el cuerpo de la víctima, ya fuera en (...) o en (...), lo cierto es que existió coincidencia en que el **AR1**, tocó el cuerpo de **VD1**

100. Mismo reproche se pretendió realizar respecto de la forma en que **VD1** reaccionó después de que se le impuso un (...) no deseado, sin atender a la fundamental de la incomodidad patente que ésta sintió, pues lo cierto es que, en un primer momento, se quedó absorta, para enseguida levantarse de la silla en la que se encontraba y salir, siendo ésta su forma de defensa. Es común que las víctimas de violencia sexual queden paralizadas momentáneamente, sin saber qué hacer o cómo actuar ante el hecho, ante su agresor, sin que ese hecho les deba ser reprochado, así que, qué más da cuál fue el orden en el que la víctima buscó ponerse a salvo de la agresión física que estaba sufriendo.

101. Finalmente, otro de los argumentos para desestimar la testimonial de **T3**, fue que "...no crea convicción la declaración del testigo y es contradictorio con su sentir, si en un

⁷⁰ Corte IDH. Caso Espinoza González Vs. Perú. Sentencia de 20 de noviembre de 2014. / Caso Fernández Ortega y otros Vs. México. Sentencia de 30 de agosto de 2010. / Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México. Sentencia de 31 de agosto de 2010 / Caso Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco Vs. México. Sentencia de 28 de noviembre de 2018.

⁷¹ Amparo Directo en Revisión 3186/2016

⁷² Registro digital: 2028884, Undécima Época

primer momento tiene acto de molestia con el investigado y después menciona que lo saluda y le niega el saludo.” No puede sustentarse una resolución administrativa laboral con base en la forma en que haya reaccionado la (...) de la víctima, sino en el sentir de ésta, pues ella y su dicho son lo que trasciende, de lo contrario, como se afirmó en párrafos precedentes, se pretende anular la identidad, dignidad y derechos de la propia víctima a afrontar los hechos, afirmando que esta requiere que otro hombre entre en su defensa.

102. Contrario a la forma en que se valoraron las pruebas de **VD1**, aquellas ofrecidas por el entonces trabajador investigado **AR1**, obtuvieron valor probatorio pleno, incluso con calificativos como que es “cordial respetuoso”, así como expresiones como “jamás”, “nunca”, haciendo referencia a las conductas denunciadas, sin advertir que, contrario a esas afirmaciones, por lo menos para la fecha en la que se resolvió el Procedimiento Administrativo de Investigación Laboral, estaban siendo expuestos tres casos de hostigamiento u acoso sexual, y en los tres el directamente involucrado como agresor era el **AR1**, en su calidad de Coordinador de la Jurisdicción Sanitaria (...) de (...), Zacatecas, y que en los tres casos las conductas desplegadas son similares, lo que se evidencia a continuación:
(...)

103. Las evidencias descritas en los párrafos precedentes, a criterio de este Organismo, debían ser suficiente para tener por ciertos los hechos denunciados por **VD1**, sin embargo, se insiste, a través del Dictamen emitido el 08 de enero de 2024, se advierten los estereotipos de género y la falta de perspectiva con que, en los casos de violencia sexual contra las mujeres, se debía investigar y resolver, advirtiendo que, incluso, todas aquellas percepciones que se pretendían destacar, quedaron subrayadas, tales como “la quejosa asesorada por su abogado”, “no le constan los hechos y que la compañera **VD1** le ha comentado que el Doctor la ha acosado”, “ya no se maquilla no se arregla como antes”, “la quejosa en su escrito de queja inicial aduce usa cabello planchado y arreglada, tal y como se presenta a su trabajo”, entre otras, con lo que se generó convicción en la autoridad laboral resolutoria, quizá se buscaba que la víctima se asumiera sumisa, desarreglada y sola, al enfrentar el proceso.

104. Lo lamentable de la falta de perspectiva de género, trasciende en las medidas de satisfacción que debe contener la reparación integral del daño causado a **VD1**, pues esta Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, asumido como Órgano de legalidad, no puede solicitar se inicie un nuevo procedimiento administrativo de investigación laboral en contra del **AR1**, empero, será de gran aporte para que, en el juicio laboral burocrático iniciado a petición de la entonces trabajadora a quien el 02 de enero de 2024 se le informó, vía telefónica que no sería reanudado su contrato laboral, se tomen en cuenta las circunstancias previas a dicha determinación.

105. Corolario de lo anterior, con las pruebas previamente valoradas, como son la declaración fundamental de la víctima, las testimoniales, circunstanciales, indiciarias, presunciones y periciales en psicología, debidamente administradas, permiten crear convicción plena en esta Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, de que el **AR1**, Coordinador de la Jurisdicción Sanitaria (...) de (...), Zacatecas, ejerció, por lo menos en **VD1** actos de acoso sexual, los cuales han generado en ella una diversidad de efectos, tales como trastorno depresión mayor, alteración emocional, ya que presenta estado de ánimo de tipo disfórico (desagradable) de leve a moderado, al respecto.

106. Considerando lo antes expuesto, el **AR1**, Coordinador de la Jurisdicción Sanitaria (...) de (...), Zacatecas, ejecutó sobre **VD1**, conductas que dañaron su integridad personal, incluyendo las esferas de integridad física, psicológica, moral y sexual, por el hecho de haber ejercido en su contra actos de violencia sexual, particularmente el tipo de violencia de hostigamiento sexual, lo cual se contrapone con lo establecido en los

artículos 1, párrafos primero, segundo y tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, 2 y 12 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; I y V de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (aprobada en la novena conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 1948); 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, que entró en vigor el 23 de marzo de 1976); 1.1, 5.1 y 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (de 22 de noviembre de 1969 en la ciudad de San José en Costa Rica); 1; 2, inciso b) y c), 3, 4, incisos b) y e); 6, inciso a) y 7, incisos a) y b) de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, así como de la Ley General y local de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

107. Por otro lado, atendiendo a los derechos humanos por los que este Organismo se decantó mediante el correspondiente Acuerdo de Calificación de queja de 10 de noviembre de 2023, respecto al derecho que le asiste e **VD1** por el hecho de ser mujer, a vivir libre de violencia, en relación con la violencia institucional, esta ha quedado debidamente acreditada en virtud de que la denuncia que presentó en contra del **AR1**, Coordinador de la Jurisdicción Sanitaria (...) de (...), Zacatecas, y que mediante el correspondiente Dictamen analizado previamente, se evidenció la omisión para atender la indagatoria y resolución apegadas a la perspectiva de género.

108. Lo anterior es así, al tomar en cuenta que el legislador zacatecano estableció que la violencia institucional cometida en contra de las mujeres es cualquier **acto u omisión de agresión o discriminación**, independientemente de su cantidad o continuidad, **dirigido a dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos fundamentales de las mujeres** así como su **acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las diferentes formas de violencia**. Se ejerce por las personas que sean servidores públicos de cualquier dependencia, entidad u organismo público autónomo del sector público federal, estatal o municipal.⁷³

109. No se puede soslayar que la quejosa **VD1** afirmó que una vez que hizo del conocimiento los actos de hostigamiento sexual de los que estaba siendo víctima, se reprodujo de manera generalizada, una violencia adicional en el ámbito laboral, siendo esta el hostigamiento laboral ejercido por la misma persona que la violentó, así como por su jefa inmediata **AR2**, encargada de Recursos Humanos, ambos de la Jurisdicción Sanitaria No. (...) de (...), Zacatecas.

110. En ese sentido, como se asentó en el párrafo 79, el acoso sexual genera consecuencias en cuatro aspectos de la vida de la víctima, como son el psicológico, físico, social y laboral, cada una de ellas con sus peculiaridades. Particularmente el último de los aspectos, se presenta en el ámbito laboral el estrés laboral, disminución de la productividad, ausentismo laboral, cambio de trabajo o finalmente la renuncia. Los anteriores factores no fueron tomados en cuenta por las autoridades laborales al momento de dictaminar, pues la resolución emitida el 08 de enero de 2024, además de carecer de perspectiva de género, de replicar estereotipos de género, se soslayó analizar que, derivado de la denuncia por acoso u hostigamiento sexual, se gestó el consecuente hostigamiento laboral, como se analiza a continuación:

d) Hostigamiento laboral.

111. El derecho al trabajo es un derecho fundamental que constituye una parte esencial para la realización de otros derechos humanos, reconocido en diversos instrumentos del sistema universal de protección de derechos humanos, el Derecho al Trabajo, está establecido en la Declaración Universal de Derechos Humanos⁷⁴ y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁷⁵.

⁷³ Artículo 14 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Zacatecas

⁷⁴ Artículo 23

112. La Observación General 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, señala que el derecho al trabajo es abordado de manera extensa en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y resalta que: “El trabajo es un derecho humano fundamental... Al mismo tiempo, el trabajo es una actividad útil de las personas que les permite producir bienes y servicios para satisfacer sus necesidades personales y sociales..., el trabajo es comprendido no sólo como un medio de supervivencia sino también como un medio de bienestar, dado que permite el desarrollo personal y la aceptación e integración social de quien realiza una labor o trabajo...”⁷⁶

113. En una concepción amplia, el derecho al trabajo incluye aquel realizado por cuenta propia como aquel en el que se presta sus servicios a un empleador bajo la modalidad de un contrato de trabajo. Dada la interdependencia de los derechos, el derecho al trabajo es fundamental para el ejercicio de otros derechos como “...la vida, la dignidad humana, la igualdad, la alimentación, la vivienda y la educación, ...”⁷⁷

114. En ese orden de ideas, “No es posible separar el derecho al trabajo de la dignidad humana...”, por ende, cuando se refiere al trabajo digno, éste significa aquel que “no se encuentra sometido a condiciones de explotación, de peligro o es impuesto con amenazas y que, por el contrario, cumple con un mínimo de condiciones que permiten la realización de todos los derechos de los trabajadores, referidos en los instrumentos internacionales...La palabra digno se refiere, por lo general, a algo que es mínimamente aceptable, tanto por sus condiciones como por su remuneración”⁷⁸.

115. “A partir de lo dispuesto en los instrumentos internacionales de los derechos humanos... puede argumentarse que existen por lo menos dos dimensiones del derecho individual al trabajo: 1. El derecho al trabajo o el derecho a trabajar, y 2. los derechos en el trabajo”, este último apunta a que “el trabajo se desarrolle en condiciones justas, equitativas y satisfactorias”.⁷⁹

116. En el marco jurídico nacional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 5° reconoce el derecho de toda persona a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos; luego, en el

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

⁷⁵ Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho, deberá figurar orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

⁷⁶ CNDH. Recomendación 2/2017, del 31 de enero de 2017, p. 147.

⁷⁷ *Ibidem.*, p. 148

⁷⁸ *Ibidem.*, p. 149.

⁷⁹ *Ibidem.*, p. 150.

numeral 123, primer párrafo, establece la Carta Magna que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. Sin perder de vista que en el artículo 1° impone a todas las autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias, la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como los deberes de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos. Por ello, el trato indigno es incompatible con el respeto a los derechos humanos en una relación laboral, ya que el respeto a los derechos humanos constituye uno de los fines del estado.

117. En adición, la Ley Federal de Trabajo, en su artículo 2° establece que las normas del trabajo tienden, entre otras cosas, a propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales, entendido como trabajo digno o decente aquél en el que se respeta la dignidad humana de la clase trabajadora, tutelando además, la igualdad sustantiva o de hecho entre trabajadoras y trabajadores frente a la patronal, precisando que la igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

118. De lo anterior se puede colegir que los derechos humanos protegen a quienes hacen del trabajo lícito su modo de subsistencia y posibilitan su ejercicio para que las personas laborantes realicen su actividad en plena libertad. Estos derechos humanos constituyen un catálogo de prerrogativas que al desarrollarse derivan en lo que podemos identificar como justicia del trabajo. Por tanto, el derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad.⁸⁰

119. En ese contexto, es factible analizar una conducta prohibida y violatoria de derechos humanos como lo es el acoso laboral o mobbing, la cual atenta contra la honra y la dignidad de las personas trabajadoras.

120. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el acoso laboral es “Una forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de empleados.”⁸¹. El acoso laboral es un problema que afecta tanto a hombres como a mujeres; sin embargo, son quienes cuentan con menores cuotas de poder en el espacio laboral, quienes enfrentan mayor desprotección frente al acoso, verbigracia las mujeres o las personas migrantes.

121. La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 3 Bis, se refiere al hostigamiento y agrega los siguientes elementos: a. Que el tipo de hostigamiento es vertical descendente en el ámbito laboral y b. Que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas. Doctrinariamente el acoso laboral consiste en “actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en

⁸⁰ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No 18, el Derecho al Trabajo, aprobada el 24 de noviembre. Ginebra, Naciones Unidas, 2005. Fecha de consulta 05 de junio de 2019.

⁸¹ Organización Internacional del Trabajo, manual Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: Una cuestión de principios, visible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf, página consultada el 05 de junio de 2019.

quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo”⁸².

122. En junio de 2014, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitió su criterio orientador en la tesis cuyo número de registro en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación es 2006870, intitulada “ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.”, fijó los componentes que se deben evidenciar cuando se analiza una conducta con tintes de acoso laboral, siendo los siguientes:

- I. El objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente (o moralmente) al demandante, con miras a excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar y destruir.
- II. Que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos.
- III. Que esas conductas se hayan presentado sistemáticamente, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles, pues un acto aislado no puede constituir acoso.
- IV. Que la dinámica en la conducta hostil se desarrolle según los hechos relevantes descritos en la demanda.

123. Por tanto, las características del acoso laboral son: la intencionalidad; horizontal o vertical; conductas ordenadas y relacionadas; los hechos vertidos en la demanda coincidan con la dinámica de hostilidad.

124. Continuando con la tipología del acoso laboral establecida en el criterio aislado del Máximo Tribunal del país, se tiene que esta conducta se clasifica en tres niveles, conforme al sujeto activo:

- a) Horizontal, cuando se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, los sujetos activo y pasivo tienen la misma jerarquía ocupacional.
- b) Vertical descendente, cuando ocurre por un superior jerárquico de la víctima.
- 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.

125. Finalmente, tanto en la tesis de marras como en la resolución 2005-0655 emitida por la Segunda Sala de la Corte Suprema de Justicia del Gobierno de la República de Costa Rica, en la Resolución emitida el 3 de agosto de 2005, se han establecido seis formas de expresión del acoso laboral, cada una con sus particularidades, mismas que se insertan a continuación:

a. Medidas organizacionales:

- Designar los trabajos peores o más degradantes.
- Designar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos, sin valor o utilidad alguna.
- Designar tareas por debajo de sus cualificaciones, habilidades o competencias habituales.
- No asignar ningún tipo de trabajo.
- Exceso de trabajo (presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir).
- Tácticas de desestabilización: cambios de puesto sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación.

b. Aislamiento social:

⁸² Ver Felipe Uribe, ¿Violencia en el trabajo? (manuscrito), pp. 5-6. Las caracterizaciones están nutridas a su vez de S. Einarsen, & B.I Raknes, “Harrasment in the workplace and the victimization of men. Violence and Victims”, 12, 1997, pp. 247- 263, así como de C.M. Brodsky The harassed Yorker (Toronto: Lexington Books, D.C, 1976) Citado en el Manual de Buenas Prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

- Restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros.
- Traslado a un puesto de trabajo aislado.
- Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra.
- División entre compañeros de trabajo al enfrentarlos o confrontarlos.

c. Ataques a la vida privada de la persona:

- Críticas constantes a la vida privada o íntima de la víctima.
- Terror a través de llamadas telefónicas.
- Atribución de fallos psicológicos y de falsas enfermedades.
- Burlarse de algún defecto personal.
- Imitar los gestos o la voz de la víctima.
- Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas.
- La descalificación de la apariencia, forma de arreglo y de vestir de la persona con gestos de reprobación o verbalmente.

d. Violencia física:

- Amenazas de violencia física.
- Maltrato físico.

e. Agresiones verbales:

- Gritar o insultar.
- Críticas permanentes al trabajo de las personas.
- Amenazas verbales.

f. Agresiones psicológicas:

- Mortificar a otros miembros del personal con críticas negativas incesantes o privar de responsabilidades a los trabajadores que muestren grandes competencias o aptitudes profesionales.
- Evaluar su trabajo de forma inequitativa o de forma sesgada.
- Desvalorizar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.
- Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.
- Ningunear, ignorar, excluir, fingir no verle o hacerle "invisible".
- La descalificación en privado y en público de cualquier cosa trascendente o intrascendente que diga la persona acosada.
- La constante invitación a desarrollar otra actividad en otro centro de trabajo.
- Las sesiones de amplia duración, dos horas mensual o bimestralmente, en las que se tensiona a la víctima de acoso en todo sentido, con frases como "no sirves para el trabajo", "qué haces aquí", que cuando te mandan llamar ya sabes para qué y cuánto va a durar, con lo que te discapacitan laboralmente.

126. En este punto se hace necesario retomar la síntesis de los hechos de los que se duele **VD1**, quien refirió que, una vez que hizo del conocimiento al **AR3**, (...), el hostigamiento sexual del que estaba siendo víctima, fue citada en la oficina del Coordinador **AR1**, en donde estuvieron también presentes el (...) y la Jefa de Recursos Humanos **AR2**, ésta última siendo su jefa inmediata y quien comenzó a acosarla laboralmente, diciendo que se negaba a hacer su trabajo. Luego, en la evaluación que les aplican anualmente, obtuvo mala calificación, lo cual no había sucedido en los 4 años que tenía laborando en esa dependencia. Finalmente, afirmó tener el temor de perder su empleo.

127. Por otro lado, afirmó haber sido citada en varias ocasiones por el Coordinador, la jefa de Recursos Humanos y el Administrador, quienes le pedían una solución, es decir que

ella propusiera para dónde se quería mover, luego le propusieron mandarla al almacén, ante lo cual hizo patente su negativa en virtud de que su adscripción era en las oficinas de la Jurisdicción. Expuso que recibió hostigamiento u acoso laboral y provocaciones por parte **SP1** quien es hermana de la jefa de Recursos Humanos y quien funge como Jefa de Enfermeras, persona que, además la acusó de haber revisado la computadora de la jefa de Recursos Humanos y entraba cantando “víctima” y tarareando, lo cual le era incómodo a la quejosa.

128. Tomando en cuenta la figura jurídica denunciada por **VD1**, concatenada con el desarrollo del acoso laboral, se hace necesario subdividir el presente considerando en capítulos, en donde se analizan los elementos citados, con los hechos narrados por la quejosa y la manifestación que al respecto realizó la autoridad presuntamente responsable, administrados con los medios de prueba que se allegaron al expediente de queja. Con la aclaración que este Organismo protector de los Derechos Humanos, únicamente encuadra las formas de expresión señaladas en los incisos **b** y **f**, consistente en aislamiento social, en virtud de referir sería trasladada al almacén; así como agresiones psicológicas, en virtud de la referida evaluación a su trabajo.

129. En este punto, este Organismo no puede pasar por alto que la violencia laboral, debe ser atendida al amparo de los derechos que como mujer le asisten a **VD1** a vivir libre de violencia, en virtud de que, como ella misma lo advirtió desde la presentación de su queja, fue una consecuencia de la denuncia que hizo respecto del acoso sexual que sufrió en la Jurisdicción Sanitaria (...), ubicada en (...), Zacatecas.

130. Por tal motivo, se debe advertir que la vulnerabilidad de las mujeres, es producto de un contexto sociocultural en el que los estereotipos de género las privan de ejercer efectivamente sus derechos, lo que indudablemente conduce a que se ejerza en su contra, discriminación por el mero hecho de ser mujer. Es decir, por razón de su sexo y de su género⁸³, entendido éste como la construcción social de identidades, atributos y roles de mujeres y hombres y el significado cultural impuesto por la sociedad a las diferencias biológicas, que con frecuencia se reproducen en el sistema de justicia y sus instituciones.

131. La posición especial del Estado, como garante de los derechos humanos de las mujeres, debe ser asumida con base en las obligaciones que al efecto prevé el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tomando en cuenta la deuda histórica con dicho sector, en el ejercicio y goce efectivo de sus derechos fundamentales; puesto que, la discriminación contra la mujer⁸⁴, basada en estereotipos de género⁸⁵, el estigma⁸⁶, las normas culturales nocivas y patriarcales⁸⁷ y la violencia de género⁸⁸, que

⁸³ Estereotipos de Género. Perspectivas Transnacionales, capítulo 1, pág. 11. “El género, se concibe como el conjunto de roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada, en una época determinada, considera apropiada para hombres y mujeres. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre, en un contexto determinado”.

⁸⁴ ONU, 1979. Para efectos de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la 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”.

⁸⁵ Ídem, pág. 23. “Conjunto de creencias y atribuciones socialmente construidas basadas en convencionalismos de cómo debe ser y comportarse cada género. Se refieren a la construcción social y cultural de hombres y mujeres, debido a sus diferentes funciones físicas, biológicas, sexuales y sociales. Más ampliamente, pueden pensarse como las convenciones que sostienen la práctica social del género”.

⁸⁶ ONU, La Estigmatización en la realización de los derechos al agua y al Saneamiento. “El estigma, como un fenómeno sociocultural profundamente arraigado, es el origen de muchas violaciones de los derechos humanos y la causa de que grupos enteros de población resulten desfavorecidos. El estigma en términos generales se entiende como un proceso de deshumanización, descrédito y menosprecio de las personas pertenecientes a ciertos grupos, fundado a menudo en un sentimiento de disgusto. El estigma se asocia a un atributo, calidad o identidad que se considera “inferior” o “anormal” y se basa en una brecha socialmente construida entre “nosotros” y “ellos” Disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/Issues/WaterAndSanitation/SRWater/Pages/Stigmatization.aspx>

⁸⁷ Instituto Mexicano de las Mujeres, Glosario de Género, pág. 103. “Patriarcado, es un término antropológico, usado para definir la condición sociológica donde los miembros masculinos de una sociedad tienden a predominar en posiciones de poder; mientras más poderosa sea esta posición, más posibilidades habrá de que un miembro masculino la retenga”. Disponible en:

afecta particularmente a las mujeres, tienen un impacto negativo en la capacidad de éstas en igualdad de condiciones que los hombres.

132. En otras palabras, *“la vulnerabilidad es la condición de ciertas personas o grupos por la cual se encuentran en riesgo de sufrir violaciones a sus derechos humanos”*⁸⁹. Motivo por el cual, este Organismo insiste en el hecho de que el papel del Estado en la salvaguarda de sus derechos, debe ser un asunto de atención prioritaria, de protección reforzada y con perspectiva de género, en un afán por afianzar la igualdad sustantiva en el goce de los derechos humanos de las mujeres, en relación con los hombres, con la finalidad de impedir que se siga obstaculizando o anulando su acceso efectivo a dichos derechos.

A. CLASIFICACIÓN DEL NIVEL, CONFORME AL SUJETO ACTIVO DEL ACOSO LABORAL.

133. **VD1** refirió que, luego de haber denunciado el hostigamiento sexual, fue llamada a diversas reuniones en las cuales, sus superiores jerárquicos **AR1** y **AR2**, respectivamente Coordinador y jefa de Recursos Humanos, ambos de la Jurisdicción Sanitaria (...), de (...), Zacatecas, emprendieron actos de hostigamiento laboral (mobbing), luego, al rendir sus respectivos informes de autoridad, expresamente aceptaron ejercer dichos cargos y jerarquías en relación con el cargo que entonces ostentaba la quejosa, por tanto, al no existir controversia al respecto entre las partes, es claro que, los hechos planteados por la quejosa, se deben analizar como aquellos que presuntamente ocurrieron de manera vertical descendente, por tratarse de conductas desplegadas presuntamente por sus superiores jerárquicos.

B. FORMAS DE EXPRESIÓN DEL ACOSO LABORAL.

B.1. Aislamiento social.

Argumentos de la parte quejosa:

134. Respecto a esta forma de expresión, **VD1** afirmó que, una de las consecuencias que le acarrió el haber denunciado la violencia sexual, fue las constantes reuniones a la que la convocaban para “buscar una solución”, refiriendo que le informaban sería cambiada de adscripción, de las oficinas de la Jurisdicción al almacén, ante lo cual ella se rehusó.

Argumentos de la autoridad:

135. Al rendir sus respectivos informes de autoridad el **AR1** y **AR2**, Coordinador y jefa de Recursos Humanos, ambos de la Jurisdicción Sanitaria (...), de (...), Zacatecas, fueron coincidentes en calificar de falsos la totalidad, luego afirmaron que el 23 de octubre de 2023 sostuvieron una reunión con la ahora víctima, en la que también estuvo presente el **AR3**, Administrador de la Jurisdicción, quien, al momento de rendir su testimonio coincidió con dicha reunión.

136. Así, el **AR1** adjuntó a su informe de autoridad, en original, el acta de hechos suscrita el 23 de octubre de 2023 por él, en conjunto con **AR2** y **AR3**, sin que se alcance a apreciar de su contenido quien de ellos realiza las aseveraciones asentadas, tales como que el motivo de la reunión fue *“con la finalidad de solucionar problemas entre las*

https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=documento&id=176&id_opcion=150&op=150

⁸⁸ ONU. Violencia contra la mujer: *“todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada”*. Disponible en: https://www.who.int/topics/gender_based_violence/es/

⁸⁹ Hernández Forcada, Ricardo y Rivas Sánchez, Héctor Eloy, *El VIH/SIDA y los derechos humanos. Guía básica para educadores en derechos humanos*, pág. 11.

compañeras que se originaron por parte de VD1 solo por darle las instrucciones de que apoyara a las actividades del área de recursos humanos". Luego se afirmó que, "al estar reunidos la compañera VD1 siempre se mostró retadora altanera e irrespetuosa, gritándome por que le pedí de manera respetuosa que le bajara el tono de voz", sin que del texto de marras se especifique a cuál de las tres personas suscriptoras se hace referencia. Enseguida se asentó, "yo le insistía que la finalidad de la plática era solo para arreglar el problema y trabajaran en armonía pues solo eran ellas dos y tenían que apoyarse". Continuó registrándose que "yo le insistí varias veces que tenía que ayudar a AR2 con el trabajo..." con este texto se puede presumir que era uno de los hombres quien asentó eso, en virtud de que las únicas mujeres que participaron en la reunión fueron justamente la aquí quejosa y AR2. Se hizo el señalamiento que "en las condiciones generales de trabajo, está estipulado que debemos de tener respeto por la autoridad y compañero".

137. Trasciende que, aun y cuando se asentó que se encontraban presentes en la reunión de comento, dicho documento no contiene firma de VD1 o justificación alguna del porqué carece de firma, si, a decir de las autoridades, también estuvo presente.

138. Este Organismo da por cierto, que en octubre de 2023 se sostuvo la reunión a la cual hacen referencia AR1 y AR2, y de la cual la quejosa VD1 adjuntó extractos de las grabaciones que obtuvo de esos momentos, prueba que alcanza valor probatorio indiciario y de la que se recabó acta circunstanciada, en el enumerado como cuarto, se desprende una voz masculina y una femenina, esta segunda se deduce que se trata de VD1, por lo que hace a la masculina, si bien, no se tiene la certeza de quien se trata, lo cierto es que en la multitudada reunión solamente participaron el AR1 y el AR3, por lo que al ser ambos ser servidores públicos jerárquicamente superiores que VD1, cualesquiera de ellos le infirió que sería trasladada al almacén., por lo que se tiene por cierto que la quejosa sería trasladada a un puesto de trabajo aislado, lejos de las oficinas centrales de la Jurisdicción Sanitaria (...).

B.2. Agresiones psicológicas.

Argumentos de la parte quejosa:

139. Refirió VD1 que luego de cuatro años laborando de forma ininterrumpida, en los que el AR3, la había evaluado positivamente, observó que, como consecuencia de la denuncia por el hostigamiento sexual del que fue víctima, fue evaluada por diversa persona, en esta ocasión por AR2, jefa del departamento de Recursos Humanos, obteniendo por primera vez una calificación negativa, la cual calificó la quejosa como "pésima".

140. Para acreditar su dicho, la víctima adjuntó copia de la evaluación del desempeño suscrita por AR2, el 18 de octubre de 2023, del que se desprende que, respecto del desarrollo de la función, en el rubro de la calidad del trabajo le calificó con un 7 (bueno); por lo que hace a la calidad de trabajo obtuvo un 6 (insatisfactorio); respecto a la capacidad para seguir instrucciones le fue asignado un 5 (deficiente); en relación con el cuidado de equipos y materiales le fue establecido un 8 (muy bueno); finalmente, en razón a la colaboración y a la organización del trabajo se le fijó un 7 (bueno). Por cuanto hace a las características individuales en los rubros de puntualidad, relaciones interpersonales, discreción y tacto, comunicación, trabajo en equipo, organización y enfoque al servicio, obtuvo 7 (bueno); mientras que, en los rubros de responsabilidad, iniciativa, capacidad para soportar presión al entregar resultados, mejora continua, pensamiento y enfoque estratégico, se le calificó con un 6 (insatisfactorio), mientras que, por lo que hace a los rubros trabajo en equipo y resolución de problemas le fue otorgada la calificación de 5 (deficiente).

141. Es de advertirse que, en las observaciones del evaluado, **VD1** asentó *“No estoy de acuerdo en la forma de evaluarme, puesto que está sustentada en roces personales. La manera de dirigirse y solicitarme apoyo no es la adecuada, por lo que me reservo a realizar las actividades que desde el día 01/05/2019 me fueron encomendadas. Y que hasta el día de hoy no me había causado problemas en desempeñar mis actividades laborales ni se había tenido queja de mí”*.

142. Lo anterior y ante la aceptación tácita de la autoridad en el sentido de que las evaluaciones anteriores a la de octubre de 2023 había sido en sentido positivo, llevan a este Organismo a tener por cierto que, una vez que **VD1** denunció la violencia sexual que había estado viviendo, se generó en su contra otras violencias, como es el caso del hostigamiento laboral, lo cual se materializó con una evaluación aislada, en sentido negativo, inequitativa y sesgada.

143. Lo anterior se robustece al analizar el contenido de los audios que ofreció como medio de prueba la quejosa y de los cuales, personal adscrito a este Organismo recabó el acta circunstanciada, por lo que en el audio 3, del que se escucha que **VD1** refiere que: “de buenas a primeras van a poner a revisarme a una persona que no tiene ni el año aquí en la Jurisdicción, siendo que el Licenciado siempre nos ha hecho esa evaluación.”, ante lo cual una voz masculina le respondió: “Porque son indicaciones”, expresando nuevamente la aquí quejosa: “Ah que conveniente verdad, así son las indicaciones...”

144. Corolario de lo anterior queda claro que, desde mayo de 2019, las evaluaciones laborales a **VD1** las había realizado el **AR3**, en su calidad de (...), pero a raíz de que denunció la quejosa los hechos de hostigamiento sexual, se dio la indicación de que dicha evaluación la realizara diversa persona, a saber **AR2**, Jefa de Recursos Humanos, persona que incluso se encontraba involucrada en una supuesta conversación que ella había sostenido con el agresor **AR1**, de la que presuntamente se puede advertir también actos de acoso u hostigamiento sexual ejercidos por este mismo masculino. Por lo que puede resultar evidente que el criterio de evaluación se encontraba viciado.

145. Adicionalmente, se advierte en la narrativa de hechos que **VD1** realizó en la entrevista con el personal del área de Atención a Víctimas de este Organismo, expuso cómo vivió el cambio de trato por parte no solo del **AR3** y **AR2**, si no del resto de sus compañeras, quienes se burlaban de ella diciéndole que “se hacía la víctima”, que le dejaron de hablar, la cuidaban en sus actividades y horarios, es decir, se advierte un generalizado ambiente laboral violento, en el cual se invisibilizó y aisló a la víctima.

146. También quedó documentado en la valoración psicológica realizada por personal del área de Atención a Víctimas, que durante las entrevistas realizadas a **VD1**, se observaron síntomas de hostigamiento sexual y síntomas de trastorno depresivo, tales como pérdida de interés por sus actividades cotidianas.

147. Así, es de advertirse como, lamentablemente, las autoridades de la Secretaría de Salud y los Servicios de Salud de Zacatecas, en lugar de tomar en cuenta la violencia que **VD1** estaba viviendo y sus consecuencias como es la disminución del rendimiento laboral, en un ambiente por demás hostil, el 02 de enero de 2024, se determinó notificarle, vía telefónica el cese de su relación laboral, con el argumento de que no le sería renovado su contrato laboral, aun y cuando desde mayo de 2019 estaba laborando de manera ininterrumpida. Lo cual, según el dicho de la quejosa, se traspoló a otra oportunidad laboral que se le presentó a la víctima en el municipio de (...), Zacatecas, dentro de los mismos Servicios de Salud, pues existe el oficio (...), de fecha 15 de enero de 2024, mediante el cual se informa a la **SP2**, Directora de Recursos Humanos de los Servicios de Salud, un impedimento para su contratación.

148. Además, la quejosa exhibió una conversación de WhatsApp, en la cual se tiene como interlocutor al **AR3**, (...) en (...), Zacatecas, quien refiere que la no recontractación de **VD1** fue con base en un oficio que envió el Coordinador a Zacatecas. Asimismo, se cuenta con una conversación por ese mismo medio con la **SP3**, quien afirmó que el Coordinador Jurisdiccional giró el oficio dando indicaciones para la no recontractación de **VD1** y añadió que fue el Secretario quien dio la orden de acatar dicho oficio.

149. Con lo anterior queda claro a juicio de esta Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, que **VD1** no sólo fue víctima de hostigamiento sexual por parte del **AR1**, quien desplegó una serie de acciones violentas y en ascenso en su contra, hasta el grado de invadir su espacio personal, al ejercer en su contra (... lascivos. Así como que, luego de haber denunciado a su agresor ante el **AR3**, este incurrió en violencia institucional en su contra, también por el sólo hecho de ser mujer, lo cual replicó la entonces jefa inmediata de la aquí víctima **AR2** jefa de Recursos Humanos en la Jurisdicción (...), quienes lejos de creerle, permitieron que se generara un ambiente laboral hostil.

150. Con todo lo anterior se vio violentado en perjuicio de **VD1** los artículos 1o. y 4o., primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2 y 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", 4 y 10 del Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), que establecen que es obligación de los Estados establecer procedimientos legales, justos y eficaces en los que se garantice a la víctima la correcta investigación de los actos de acoso sexual y su acceso efectivo a los mismos; máxime si se toma en consideración que la no revictimización no solamente se evita o erradica cuando no se obliga a la víctima a confrontar a su agresor o participar de nueva cuenta en el desahogo de pruebas, sino también cuando la cuestión relativa a la suficiencia probatoria no se hace depender en exclusiva de su dicho inicial, pues esta circunstancia replica o reproduce el pernicioso efecto de que la defensa del agresor se cifre en cuestionar la conducta, reputación y verosimilitud de la víctima de manera que lo exonera con motivo de la precariedad probatoria, escenario en el cual en realidad se replican contextos revictimizantes, en aras de proteger su derecho a una vida libre de violencia y erradicar el acoso sexual en los centros de trabajo.

VII. CONCLUSIONES DEL CASO.

1. La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, reprocha la vulneración del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en relación con la violencia sexual, por actos de hostigamiento o acoso sexual, así como en relación con la violencia laboral, este último por actos de hostigamiento laboral, cometida por parte del **AR1**, Coordinador Jurisdiccional y de **AR2**, Jefa de Recursos Humanos, ambos de la Jurisdicción Sanitaria (...), de (...), Zacatecas, además, de la falta de perspectiva de género con que se resolvió su denuncia por hostigamiento sexual, lo que implicó una revictimización y violencia como mujer al actualizarse la violencia institucional.

2. En adición, este Organismo reprocha la violencia cometida por el **AR1**, Coordinador de la Jurisdicción (...) de (...), Zacatecas, al haber ejercido en contra de **VD1** actos de hostigamiento sexual tales como proponerle ser (...), indicarle que debía asistir a trabajar (...), expresarle (...), hasta llegar al grado de tener un acercamiento físico indeseado, a través de (...).

3. Así, se concibe al **AR1**, Coordinador de la Jurisdicción (...) de (...), Zacatecas, como el generador primigenio de la violencia que vivió en su centro de trabajo **VD1**, sin que esa génesis sea desvinculante de las subsecuentes violencias que ejerció su jefa inmediata, la encargada de Recursos Humanos **AR2**, pero además de aquella ejercida por el **AR3**, Administrador de la Jurisdicción, quienes, una vez que tuvieron conocimiento de que **VD1** denunció o hizo pública la violencia que ejercía el Coordinador, actualizaron expresiones de acoso u hostigamiento laboral, tales como aislamiento social, al referirle que sería trasladada a un puesto de trabajo aislado, como es el caso del almacén, así como las agresiones psicológicas, al evaluar el trabajo de la víctima de forma inequitativa o de forma sesgada, pero además, basada en los acontecimientos denunciados, en los cuales, incluso la encargada del departamento de Recursos Humanos, se encontró involucrada, al referir que se hicieron públicas las conversaciones que ella sostenía con el Coordinador, sin advertir que, incluso, ella misma estaba siendo víctima de hostigamiento sexual.

VIII. CALIDAD DE VÍCTIMA:

1. La Corte Interamericana ha definido qué se entiende por “víctima” en general y qué se entiende por “víctima” *stricto sensu* dentro de un proceso contencioso.

2. La noción de “víctima” bajo derecho internacional refiere a la parte lesionada. De conformidad con reglas generales de la Responsabilidad Internacional de los Estados, la parte lesionada es aquella “cuyo derecho individual ha sido denegado o dañado por el acto ilegal internacional o que ha sido de otra manera particularmente afectado por dicho acto”. En el área de la protección internacional de derechos humanos, la parte lesionada es el individuo cuyos derechos han sido violados, es decir la parte cuyos derechos han sido conculcados generándosele un daño. A menudo también se le refiere como la “parte agraviada”. El Reglamento de la Corte Interamericana define el término “víctima” de la siguiente manera: “significa la persona cuyos derechos han sido violados de acuerdo a la sentencia proferida por la Corte”. Es decir, “víctima” es aquella cuyos derechos ya han sido determinados por la Corte habiendo establecido violaciones en su detrimento.

3. Luego, la jurisprudencia de la Corte ha expandido *rationae personae*⁹⁰ el reconocimiento de la condición de “víctima” a personas que en su jurisprudencia inicial no eran consideradas como tales. Por ejemplo, en el caso Villagrán Morales y Otros la Corte reconoció la condición de víctimas con base a derecho propio, de los familiares de los menores asesinados. La Corte reconoció en ese sentido que los familiares de dichos menores torturados y asesinados también habían sufrido en sí mismas violaciones del artículo 5 de la Convención. En el caso Villagrán Morales y Otros, la Corte Interamericana falló de la siguiente manera: “La Comisión señaló, en sus alegatos finales escritos, que las circunstancias de la muerte de las víctimas, así como la falta de actuación del Estado, habían provocado en los familiares de las mismas “angustias y también considerable temor”⁹¹. “La Corte debe destacar entre las conductas de los agentes estatales que intervinieron en los hechos del caso y que produjeron un impacto sobre sus familiares, la correspondiente al tratamiento que se dio a los cuerpos de los jóvenes cuyos cadáveres aparecieron en los Bosques de San Nicolás, [...]. Estas personas no sólo fueron víctimas de la violencia extrema correspondiente a su eliminación física, sino que, además, sus cuerpos fueron abandonados en un paraje deshabitado, quedaron expuestos a las inclemencias del tiempo y a la acción de los animales y hubieran podido permanecer así durante varios días, si no hubieran sido encontrados fortuitamente. En el presente caso, es evidente que el tratamiento que se dio a los restos de las víctimas, que eran sagrados

⁹⁰ Por razón de la persona

⁹¹ Villagrán Morales et al case, Series C: No 63., Sentencia del 19 de noviembre de 1999, op. Cid. párr. 171.

para sus deudos, y en particular, para sus madres, constituyó para éstas un trato cruel e inhumano.”⁹²

4. En el caso *Bámaca Velásquez*⁹³, la noción ampliada de *rationae persone* fue aplicada a la viuda del desaparecido. En dicha decisión, el juez Cançado Trindade señaló con referencia a la expansión de la noción de “víctima” lo siguiente: “...Así, la Corte Interamericana ha establecido correctamente que, en circunstancias como las del presente caso *Bámaca Velásquez*, las víctimas son tanto la persona desaparecida como sus familiares inmediatos.”⁹⁴

5. En el marco legal nacional, la Ley General de Víctimas conceptualiza en su artículo 4, a las víctimas directas e indirectas, entre otras, de la siguiente manera: “...víctimas directas aquellas personas físicas que hayan sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional, o en general cualquiera puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un delito o violaciones a sus derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea Parte. Son víctimas indirectas los familiares o aquellas personas físicas a cargo de la víctima directa que tengan una relación inmediata con ella.”

6. En el estado de Zacatecas, la Ley de Atención a Víctimas establece en el ordinal 4º, párrafos segundo y tercero: “Son víctimas indirectas los familiares o aquellas personas físicas a cargo de la víctima directa que tengan una relación inmediata con ella. Para este efecto se consideran víctimas indirectas, entre otros, los siguientes: I. El cónyuge, la concubina o el concubinario; II. Las hijas e hijos de la Víctima; III. Los Padres de la Víctima, y IV. Los dependientes económicos de la Víctima.”

7. En el caso particular, tiene la calidad de víctima directa **VD1**

IX. REPARACIONES.

1. La obligación de reparar en el ordenamiento jurídico mexicano. Por lo que hace al Derecho interno, el artículo 1º Constitucional establece en su párrafo tercero que “Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley”.

2. Así, en un respeto irrestricto del Estado de Derecho, las personas gozarán de la garantía de que en caso de ser objeto de violación a sus derechos humanos, podrán reclamar que el o los responsables de dicha vulneración sean sancionados, pues el Estado tiene la posición de garante de sus derechos y por lo tanto; según lo ha dispuesto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, “Las víctimas de violación a los derechos humanos o sus familiares, tienen derecho a la reparación adecuada del daño sufrido. Lo cual debe concretarse a través de medidas individuales tendientes a restituir, indemnizar y rehabilitar a la víctima, así como de medidas de satisfacción de alcance general y garantías de no repetición, mediante los procedimientos previstos legalmente para esos efectos, lo cual no es una concesión graciosa, sino el cumplimiento de una obligación jurídica. Lo anterior deriva tanto del régimen previsto constitucionalmente como de los instrumentos internacionales ratificados por México y de los criterios de organismos internacionales, los cuales se manifiestan claramente en el sentido de que es un derecho

⁹² Villagrán Morales et al case, Series C: No 63., Sentencia del 19 de noviembre de 1999, op. Cid., párr. 174.

⁹³ CtIADH, Caso *Bámaca Velásquez*, Series C No 70. Sentencia sobre Fondo, Sentencia de 25 de noviembre de 2000.

⁹⁴Ídem, Párrafo 38

efectivo de las personas agraviadas a nivel fundamental obtener una reparación proporcional a la gravedad de las violaciones y al daño sufrido”⁹⁵.

3. El deber de reparación por violaciones a los derechos humanos, a nivel internacional lo encontramos dispuesto tanto en el sistema universal como regional de protección a los derechos humanos. En el ámbito universal, se encuentra previsto en los *“Principios y directrices básicos sobre el derecho a las víctimas de violaciones manifiestas a las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves al derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones”*, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 2005, donde se dispone que las violaciones de derechos humanos deben contemplar, de forma apropiada y proporcional a la gravedad de ésta, una reparación plena y efectiva en las formas siguientes: indemnización, restitución, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición, lo cual a su vez es también contemplado por la Ley General de Víctimas, en sus artículos 1, último párrafo, 7, fracción I y II, y particularmente en el texto legal del artículo 26, que establece que *“Las víctimas tienen derecho a ser reparadas de manera oportuna, plena, diferenciada, transformadora, integral y efectiva por el daño que han sufrido como consecuencia del delito o hecho victimizante que las ha afectado o de las violaciones de derechos humanos que han sufrido, comprendiendo medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y medidas de no repetición”*, además por lo previsto en el artículo 27 del mismo ordenamiento legal. Por ello, resulta particularmente importante la ejecución de las medidas de reparación por parte del Estado dirigidas a la no repetición en Zacatecas de hechos similares a los ocurridos en el presente caso.

4. En el sistema regional, la Convención Americana de Derechos Humanos, en su artículo 63.1 establece que:

“Cuando decida que hubo violación a un derecho o libertad protegidos en esta Convención, la Corte dispondrá se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertad conculcados. Dispondrá, asimismo, si ello fuera procedente, que se reparen las consecuencias de la medida o situación que se ha configurado la violación a estos derechos y el pago de una justa indemnización a la parte lesionada”.

5. Por su parte, La CrIDH, ha establecido que *“Las reparaciones, como el término lo indica, consisten en las medidas que tienden a hacer desaparecer los efectos de las violaciones cometidas. Su naturaleza y su monto dependen del daño ocasionado en los planos tanto material como inmaterial”*⁹⁶.

6. Este doble alcance de la norma reparatoria, ha incidido cada vez con mayor frecuencia en el desarrollo de la jurisprudencia de la CrIDH, dando lugar a una arquitectura reparatoria que tendrá como objetivo, no sólo borrar las huellas que en la víctima produjo el actuar del Estado, sino también evitar que ese tipo de hechos se vuelvan a repetir.⁹⁷

7. Por lo que hace a este derecho, el artículo 51 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, dispone que, al acreditarse una violación a los derechos humanos atribuible a un servidor público estatal, la Resolución formulada al respecto debe incluir las medidas que procedan para lograr la efectiva restitución de las personas afectadas en sus derechos.

Modalidades de la reparación del daño. La reparación del daño comprende diversas modalidades en las que se puede materializar:

⁹⁵Tesis P/LXII/2010, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena Época, t XXXIII, enero de 2011, pág. 28

⁹⁶Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Acevedo Jaramillo y otros Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 7 de febrero de 2006. Serie C No. 144, Párr. 175.

⁹⁷ Rousset Siri, Andrés Javier (2011): *El Concepto de reparación integral en la Jurisprudencia Interamericana de Derechos humanos*. Revista Internacional de Derechos Humanos / ISSN 2250-5210 / 2011 Año I – N1 59 www.revistaidh.org

A) De la indemnización.

1. La indemnización ha sido reconocida como una medida que tiende a compensar a las víctimas por afectaciones materiales sufridas con motivo de la falta que ha cometido el Estado en su perjuicio, entre ellos, el daño emergente, el lucro cesante y el daño moral sufrido por la agraviada⁹⁸; lo que no puede implicar ni un empobrecimiento ni un enriquecimiento para la víctima o sus sucesores⁹⁹.

2. La indemnización debe concederse de forma apropiada y proporcional a la gravedad de la violación y a las circunstancias de cada caso, por todos los perjuicios económicamente evaluables que sean consecuencia de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos, tales como los siguientes: a) el daño físico o mental; b) la pérdida de oportunidades, en particular las de empleo, educación y prestaciones sociales; c) los daños materiales y la pérdida de ingresos, incluida el lucro cesante; d) los perjuicios morales; y e) los gastos de asistencia jurídica o de expertos, medicamentos y servicios médicos y servicios psicológicos y sociales¹⁰⁰.

3. En la presente recomendación se considera necesario realizar una evaluación de impacto psicosocial para determinar los daños materiales e inmateriales de la víctima directa derivada de las afectaciones psicoemocionales que presenta como consecuencia de la actuación de las autoridades responsables. Es indispensable que se valoren los gastos realizados por **VD1**

4. El concepto de indemnización deberá ser tomado en consideración por las autoridades responsables en favor de **VD1**, persona de quien se tiene por demostrada afectación concreta, en los términos expuestos en el presente Instrumento Recomendatorio. Para determinar, en su caso, el monto, considerando los hechos del caso y los daños acreditados, debiendo ser proporcional a la gravedad de la violación y a las circunstancias, así como acorde a la evaluación económica de los perjuicios evaluables, como consecuencia de las violaciones acreditadas.

B) De la Rehabilitación.

1. Las medidas de rehabilitación buscan reducir los padecimientos físicos y psicológicos de las víctimas, a través del otorgamiento de servicios de atención médica, psicológica, jurídica y social que éstas requieran¹⁰¹.

2. En ese sentido, según la violación a derechos humanos acreditada en el presente instrumento, se deberá valorar y determinar si **VD1**, como víctima directa, requiere atención psicológica especializada, derivado de las posibles afectaciones presentadas a raíz de los hechos materia de la presente Recomendación. Y, de ser el caso, y si así lo decidiera la agraviada, se realice el tratamiento psicológico necesario para su total restablecimiento. Asimismo, a fin de evitar que éstas sean objeto de una revictimización, debe garantizarse que dicho tratamiento sea especializado y que considere las características de edad y género de las víctimas.

C) De la Satisfacción.

1. Respecto a este concepto, de conformidad con lo establecido por los Principios sobre el derecho a obtener reparaciones, ésta debe incluir, cuando sea el caso, la totalidad o parte de las medidas siguientes: medidas eficaces para conseguir que no se continúe con las

⁹⁸Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Velázquez Rodríguez vs Honduras, Reparaciones y Costas, Sentencia 21 de junio de 1989, Serie C, No. 7, párr. 38.

⁹⁹Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Tinoco Estrada y otros vs Bolivia, Fondo, reparación y costas. Sentencia 27 de noviembre de 2008 C, No. 211.

¹⁰⁰ ONU, A/RES/60/147, op. Cit., nota 370, párrf.20.

101. *Ibíd.*, Numeral 21.

violaciones; así como la aplicación de sanciones judiciales o administrativas a los responsables de las violaciones.¹⁰²

2. Por tanto, la Secretaría de Salud del Estado deberá remitir al Órgano Interno de Control la presente Recomendación para que investigue si existe responsabilidad administrativa de **AR2**, encargada de Recursos Humanos y del **AR3**, Administrados, ambos adscritos a la Jurisdicción (...) de (...), Zacatecas.

3. Asimismo, la Secretaría de Salud del Estado de Zacatecas, deberá implementar la perspectiva de género en sus procedimientos de investigación administrativa-laboral, cuando se trate de denuncias por violación al derecho de las mujeres a vivir libres de violencia, entre los tipos de violencia sexual, por actos de hostigamiento o acoso sexual y demás conductas violentas como las analizadas en la presente Recomendación, un estudio minucioso, partiendo de la base de que la declaración de la víctima es una prueba fundamental sobre el hecho, según lo establece el Amparo Directo en Revisión 3186/2016, y las consecuentes reglas para la valoración de sus testimonios, aplicando la perspectiva de género, para finalmente, con base en el caudal probatorio, resolver y, en caso de que las pruebas no le sean suficientes para tener claro la presunta vulneración, recabar las pruebas que sean necesarias para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género y, de esta manera, proteger eficazmente a las mujeres víctimas de violencia por el solo hecho de ser mujeres.

D) De las garantías de no repetición.

1. Las garantías de no repetición son aquellas que se adaptan con el fin de evitar que las víctimas vuelvan a hacer objeto de violaciones a sus derechos humanos y para contribuir a prevenir o evitar la repetición de actos de su misma naturaleza.

2. En este sentido, la Secretaría de Salud del Estado de Zacatecas debe reforzar acciones que prevengan y detengan las expresiones de violencia sexual, como es el caso del hostigamiento sexual y acoso u hostigamiento laboral, en aras de salvaguardar los derechos de las mujeres y colaborar con la erradicación de la violencia que, históricamente se comete en su contra.

3. Por tanto, la Secretaría de Salud del Estado de Zacatecas debe garantizar la implementación de medidas con enfoque diferenciado y transformador, que tengan un efecto no solo restitutivo sino también correctivo, encaminadas a evitar la tolerancia de acciones que pongan en riesgo la integridad física, psicológica y sexual de las mujeres que laboran en sus diversas dependencias. Asimismo, evitar violencia contra las mujeres en el ámbito del trabajo, como es el caso de hostigamiento o acoso laboral.

4. Este Organismo estima necesaria la capacitación a las y los servidores públicos de la Secretaría de Salud, a través de programas y cursos permanentes de capacitación eficiente, en temas de derechos humanos. Particularmente, se les deberá capacitar en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará); Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés); derechos humanos de las mujeres; así como los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, a fin de que las y los servidores públicos de la Secretaría identifiquen las violencias que cometen o sufren, según sea el caso. Adicionalmente, se deberá implementar campañas de difusión para la denuncia de los tipos y modalidades de las violencias que las mujeres sufran dentro de la Secretaría, pues en el caso concreto, se advierte que la encargada del departamento de Recursos Humanos no advierte la posible violencia que ejerce el Coordinador de la Jurisdicción Sanitaria VI.

¹⁰² *Ibidem*, párr. 22.

5. Dichos cursos deberán impartirse al personal que labora en las Jurisdicciones Sanitarias que, según los artículos 51 y 52 del Estatuto Orgánico de los Servicios de Salud de Zacatecas, se encuentran distribuidas en el Estado, iniciando por la Jurisdicción VI Tlaltenango.

X. RECOMENDACIONES.

PRIMERA. En un plazo máximo de un mes, posterior a la notificación de esta Recomendación, la Comisión Ejecutiva de Atención Integral a Víctimas del Estado deberá inscribir en el Registro Estatal de Víctimas a **VD1**, como víctima directa, para que, de conformidad con la legislación correspondiente determine si le es aplicable y, en su caso, se dé el acceso al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral, previsto en la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Zacatecas, a efecto de que se realice la reparación correspondiente; debiendo remitir a este Organismo protector de Derechos Humanos, las constancias con que acredite su cumplimiento.

SEGUNDA. Dentro del plazo máximo de un mes, contado a partir de la notificación de esta Recomendación, la Secretaría de Salud deberá valorar y determinar si la víctima directa **VD1**, requiere atención psicológica, relacionada con la vulneración a sus derechos humanos. Y, de ser el caso, y así lo decide la persona agraviada, en un plazo de un mes, posterior a la realización de dicha valoración, se realicen las gestiones necesarias para que se inicie su tratamiento, hasta el total restablecimiento de su salud mental, debiendo tomar en cuenta que, en el caso de la víctima directa, la atención psicológica que requiera deberá ser para la prosecución de la remisión parcial en la que se encuentra. Debiendo remitir a este Organismo protector de Derechos Humanos, las constancias con que acredite su cumplimiento.

TERCERA. En un plazo no mayor a un mes, contados a partir de la aceptación de la presente Recomendación, la Secretaría de Salud deberá remitir al Órgano Interno de Control copia íntegra de la presente Recomendación, a fin de que inicie el procedimiento administrativo en contra de **AR2**, Encargada de Recursos Humanos y del **AR3**, Administrador, ambos adscritos a la Jurisdicción (...) de (...), Zacatecas. Debiendo remitir a este Organismo las constancias que así lo acredite cada una de las autoridades.

CUARTA. Dentro de un plazo máximo de seis meses, contados a partir de la aceptación de la presente Recomendación, la Secretaría de Salud del Estado de Zacatecas, deberá capacitar al personal adscrito a las Jurisdicciones Sanitarias que, según los artículos 51 y 52 del Estatuto Orgánico de los Servicios de Salud de Zacatecas, se encuentran distribuidas en el Estado, iniciando por la Jurisdicción (...), en cuyas capacitaciones deberán estar presentes el **AR1**, Coordinador; **AR3**, Administrador y **AR2**, Encargada de Recursos Humanos, respecto al contenido de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará); Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés); derechos humanos de las mujeres; así como los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres.

QUINTA. Dentro de un plazo máximo de seis meses, contados a partir de la aceptación de la presente Recomendación, la Secretaría de Salud del Estado de Zacatecas, deberá implementar campañas de difusión para la denuncia de los tipos y modalidades de las violencias que las mujeres sufran dentro de la Secretaría.

SEXTA. Remítase copia debidamente certificada del presente instrumento a la Fiscalía General de Justicia del Estado, a fin de que sea agregada a la investigación ministerial (...), del índice de la Unidad Especializada de Investigación Mixta Número (...), del Distrito Judicial de (...), Zacatecas, a cargo del **AC3**, Fiscal del Ministerio Público, para los usos y

finés legales que correspondan en la indagatoria que por los mismos hechos se siguen en esa vía.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 53, párrafo segundo de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, se hace del conocimiento de las autoridades a la que va dirigida esta Recomendación, que dispone de un plazo de 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente en que ésta se les notifique, para que manifiesten si la aceptan o no, en el entendido de que, de no aceptarla, su respuesta se hará del conocimiento de la opinión pública. En caso de que la acepte, se le notifica que dispone de un plazo de 15 días, contados a partir del vencimiento del término del que disponía para responder sobre la aceptación, a fin de enviar las pruebas de su cumplimiento.

Por último, hágasele saber a la parte quejosa que, de conformidad con el artículo 61 de la Ley de este Organismo, dispone de 30 días naturales, computados a partir de la fecha de notificación del presente documento, para que en caso de que exista inconformidad con la misma, interponga el recurso de impugnación correspondiente ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Así lo determina y firma

**DRA. EN D. MARICELA DIMAS REVELES
PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE DERECHOS
HUMANOS DEL ESTADO DE ZACATECAS**

c.c.p. Titular de la Comisión Ejecutiva de Atención Integral a Víctimas del Estado de Zacatecas. Para su conocimiento e inicio del expediente correspondiente.
c.c.p. Archivo.