

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

RECOMENDACIÓN 08/2024

EXPEDIENTE: CODHEM/TOL/242/2023

**DERECHO PRINCIPAL: DERECHO A LA
INTEGRIDAD PERSONAL**

**DERECHOS RELACIONADOS: A LA NO
DISCRIMINACIÓN, AL TRATO DIGNO, AL
TRABAJO Y A CONDICIONES DE TRABAJO
JUSTAS, EQUITATIVAS Y SATISFACTORIAS
DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA
LIBRE DE VIOLENCIA**

Toluca de Lerdo, Estado de México; diciembre 17 de 2024.

**DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DE SALUD DEL ESTADO DE MÉXICO
P R E S E N T E**

1. La Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 16 párrafos primero y tercero de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México;¹ 1, 2, 13 fracciones I, III y VIII, 28 fracción XIV, 99 fracción III, 100, 103 y 104 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México,² 2, 99 y 100 de su

¹ **Artículo 16.-** La Legislatura del Estado establecerá un organismo autónomo para la protección de los derechos humanos que reconoce el orden jurídico mexicano, el cual conocerá de quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa, provenientes de cualquier autoridad o servidor público del Estado, o de los municipios que violen los derechos humanos. Este organismo formulará recomendaciones públicas no vinculatorias, así como denuncias y quejas ante las autoridades respectivas.
[...]

El organismo que establecerá la Legislatura del Estado se denominará Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, contará con autonomía de gestión y presupuestaria, personalidad jurídica y patrimonio propio.

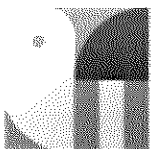
² **Artículo 1.-** Las disposiciones de esta Ley son de orden público, interés social y observancia general en el Estado de México, en términos de lo establecido por los artículos 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 16 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.

Artículo 2.- La presente Ley tiene por objeto establecer las bases para la protección, observancia, respeto, garantía, estudio, promoción y divulgación de los derechos humanos que ampara el orden jurídico mexicano; así como los procedimientos que se sigan ante la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.

Artículo 13.- Para el cumplimiento de sus objetivos la Comisión tiene las atribuciones siguientes:

I. Conocer de quejas o iniciar de oficio investigaciones, sobre presuntas violaciones a derechos humanos, por actos u omisiones de naturaleza administrativa de cualquier autoridad o servidor público estatal o municipal;

[...]



Comisión de Derechos Humanos del Estado de México

Av. Nicolás San Juan No. 113, Col. Ex Rancho Cuauhtémoc
C.P. 50010, Toluca, México.

Teléfono: 722 236 0560 / 800 999 4000



"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

Reglamento Interno,³ examinó los hechos y las evidencias del expediente **CODHEM/TOL/242/2023** del índice de la Visitaduría General sede Toluca, enunciado al epígrafe, en agravio de V.

2. La presente Recomendación se encuentra coordinada por la Primera Visitaduría General bajo los criterios dispuestos en los artículos 13 fracción II y 16 fracción III del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.⁴

III. Sustanciar los procedimientos que correspondan, en los términos previstos por esta Ley y demás disposiciones aplicables;

[...]

VIII. Formular recomendaciones públicas no vinculatorias y demás resoluciones que contemple esta Ley;

[...]

Artículo 28.- La o el Presidente tiene las facultades y obligaciones siguientes:

XIV. Aprobar y emitir Recomendaciones públicas no vinculatorias; así como Resoluciones de no Responsabilidad;

Artículo 99.- La Comisión puede dictar las resoluciones siguientes:

[...]

III. Recomendaciones: cuando se comprueben las violaciones a derechos humanos;

[...]

Artículo 100.- Las Recomendaciones y las Resoluciones de no Responsabilidad, deben contener los fundamentos legales, principios jurídicos, criterios generales aplicables, razonamientos de las partes y valoración de las pruebas; así como las consideraciones que las motiven y sustenten.

[...]

Artículo 103.- Las Recomendaciones y las Resoluciones de no Responsabilidad deben referirse a casos concretos, los cuales no son aplicables a otros por analogía o mayoría de razón.

Artículo 104.- La Comisión debe notificar al quejoso y al superior jerárquico de las autoridades o servidores públicos, relacionados con las violaciones a derechos humanos, las resoluciones que deriven de los procedimientos a que se refiere el presente Título, de conformidad con el Reglamento Interno.

^{3 3} Objeto de la Comisión

Artículo 2.- La Comisión de Derechos Humanos del Estado de México como organismo autónomo, tiene a su cargo la protección de los derechos humanos de conformidad con lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los instrumentos internacionales, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México y demás ordenamientos legales.

Contenido de la Recomendación

Artículo 99.- Las Recomendaciones emitidas por el Organismo deberán contener como mínimo los siguientes elementos:

[...]

I. Autoridad a la cual se dirige;

II. Descripción de los hechos violatorios de derechos humanos;

III. Evidencias que demuestran la violación a derechos humanos;

IV. Análisis de evidencias, razonamientos lógico-jurídicos y de equidad en los que se soporte la convicción sobre la violación de derechos humanos reclamada; y

V. Recomendaciones.

Notificación de la Recomendación

Artículo 100.- Una vez emitida la Recomendación, ésta se notificará al quejoso y al superior jerárquico de las autoridades o servidores públicos relacionados con las violaciones a derechos humanos, dentro de los tres días hábiles siguientes. La versión pública de la Recomendación se dará a conocer a través de la página Web de la Comisión, después de su notificación.

⁴ Atribuciones de la Primera Visitaduría General

Artículo 13.- La Primera Visitaduría General, además de las facultades y obligaciones contenidas en la Ley, tiene las atribuciones siguientes:

[...]

II. Someter a consideración de la Presidencia, los proyectos derivados de las áreas a su cargo;

3. En el presente asunto se omitió la publicidad de datos personales, así como la identidad de las personas que intervinieron en los hechos motivo de queja, en términos de lo dispuesto por los artículos 4 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México,⁵ 91 y 143 fracción I de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios; sin embargo, dicha información se hará del conocimiento a la autoridad recomendada a través de un anexo confidencial en el que se indicará el nombre de las personas involucradas.

4. Dado que se omitió la identidad de las personas que intervinieron en el presente, a continuación se inserta una lista con las principales claves que distinguen a las personas a que se alude en la presente Recomendación, quienes a saber son:

Clave	Significado
V	Víctima
SPR	Servidor público responsable
PR	Persona relacionada

5. Asimismo, en el presente documento se hace referencia de instrumentos internacionales, ordenamientos, organismos, instituciones, dependencias e instancias de gobierno, por lo que a continuación, se presenta un cuadro con siglas, acrónimos y abreviaturas utilizadas para facilitar la lectura y evitar su constante repetición:

[...]

VIII. Las demás que le confieren otras regulaciones y aquellas que le encomiende la Presidencia.

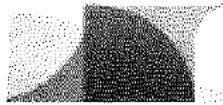
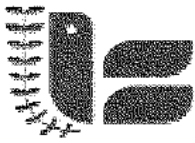
Atribuciones de la Unidad de Seguimiento de Recomendaciones y Proyectos:

Artículo 16.- La Unidad de Seguimiento de Recomendaciones y Proyectos tiene las atribuciones siguientes:

[...]

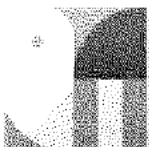
III. Coadyuvar con las y los Visitadores en la elaboración de proyectos de Recomendación correspondientes a la Primera Visitaduría General;

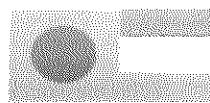
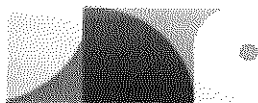
[...]



"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

Clave	Significado
CADH	Convención Americana sobre Derechos Humanos
CEAVEM	Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Estado de México
CIPSEVCM	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención de Belem do Pará"
Corte IDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
ISEM	Instituto de Salud del Estado de México
LAMVLVEM	Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México



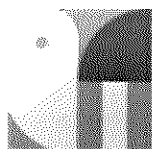


"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

LFPED	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
LGAMVLV	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
LGV	Ley General de Víctimas
LRAEMyM	Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios
LVEM	Ley de Víctimas del Estado de México
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación
UJCylG	Unidad Jurídico Consultiva y de Igualdad de Género del ISEM

6. De igual forma se inserta un glosario con los términos más relevantes que se emplearán en el presente documento.

I. GLOSARIO



Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
Av. Nicolás San Juan No. 113. Col. Ex Rancho Cuauhtémoc
C.P. 50010, Toluca, México.
☎ Teléfono: 722 236 0560 / 800 999 4000



Acoso sexual. "Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos."⁵

Agresor. "Persona que inflige cualquier tipo de violencia contra las mujeres."⁶

Debida diligencia. "Obligación de las personas servidoras públicas de prevenir, atender, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres de manera oficiosa, oportuna, competente, independiente, imparcial, exhaustiva y garantizando la participación individual y colectiva de las mujeres, para garantizar el derecho a una vida libre de violencia, a la verdad, la justicia y la reparación integral y transformadora."⁷

Discriminación. Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier

⁵ LGAMVLV, Artículo 13 párrafo segundo.

⁶ LGAMVLV, artículo 5 fracción VII.

⁷ LGAMVLV, artículo 5 fracción XVI.

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.⁸

Estereotipo. Imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable.⁹

Hostigamiento sexual. "Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique jerarquía; se expresa en conductas verbales o no verbales, escritas, físicas o a través de las tecnologías de la información y la comunicación, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva."¹⁰

Perspectiva de género. "Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones."¹¹

Víctima. "La mujer de cualquier edad a quien se le inflige cualquier tipo de violencia."¹²

⁸ LFPED, artículo 1 fracción III.

⁹ RAE. Diccionario de la lengua, disponible en: <https://dle.rae.es/estereotipo?m=form> (consultado el 10 de enero de 2024).

¹⁰ LGAMVLVEM, artículo 12 párrafo primero.

¹¹ LGAMVLV, Artículo 5 fracción IX.

¹² LGAMVLV, Artículo 5 fracción VI.

Violencia contra las mujeres. "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."¹³

Violencia Institucional. "Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno, en los términos de las disposiciones establecidas en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México y en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios y la normatividad municipal, que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y las niñas así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia de género."¹⁴

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

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual."¹⁵

Violencia sexual. "Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una

¹³ LGAMVLV, Artículo 5 fracción IV.

¹⁴ LAMVLVEM, Artículo 17.

¹⁵ Idem

expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto, y cualquier otra forma análoga que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres."¹⁶

II. CONTEXTO

7. En cuanto al entorno de la violencia contra la mujer en nuestro país, destacan los datos que se especifican a continuación. Conforme a la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2023),¹⁷ de un total de 50.5 millones de mujeres de 15 años y más en México, el 70.1 % ha experimentado, al menos, una situación de violencia a lo largo de la vida, prevaleciendo en el 51.6%, experiencias de violencia psicológica, seguidas de violencia sexual con un 49.7%.

8. En lo concerniente a los espacios en donde se presenta la violencia contra las mujeres con mayor frecuencia, se encuentra el ámbito comunitario con un 22.4%, seguido del laboral con 20.8 %.¹⁸

9. También de acuerdo con datos de la ENDIREH (2021), 40 millones de mujeres de 15 años y más han trabajado a lo largo de la vida, lo que equivale a un 79.3% de la cifra total de mujeres en el país. 30.5 millones trabajó en los últimos cinco años, representando el 60.4% del total. De octubre de 2020 a octubre de 2021, 25.2 millones de mujeres de quince años y más desarrolló actividades laborales, lo cual equivale a un 50% del total.¹⁹

¹⁶ LAMVLVEM, artículo 7 fracciones 6 y 7.

¹⁷ INEGI. *Encuesta nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares*, México, INEGI. 2023. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/endireh/Endireh2021_Nal.pdf (consultado el 4 de diciembre de 2023).

¹⁸ Ídem.

¹⁹ INEGI. *Encuesta nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares*, México, INEGI. 2021. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021_presentacion_ejecutiva.pdf (consultado el 4 de diciembre de 2023).

10. Del total de mujeres que ha tenido un trabajo, el 27.9% ha experimentado algún tipo de violencia a lo largo de su vida laboral: refiriendo a la discriminación laboral con un 18.1%, violencia sexual con un 14.4%, violencia psicológica equivalente a un 12.2% y por último el 1.9% vivió violencia física.²⁰

11. De octubre de 2020 a octubre de 2021, de acuerdo con la ENDIREH 2021, la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral se ha presentado de la siguiente manera: El 21.7% de las mujeres fue discriminada en el trabajo, el 7.2% sufrió violencia sexual, el 6.2% experimentó violencia psicológica, y por último, el 0.7% de mujeres vivió violencia física.

12. El presente asunto muestra un caso de violencia contra la mujer. **V** estudió una licenciatura en relaciones internacionales y cuenta con un grado de estudios de maestría en economía y gobierno, con una trayectoria laboral de más de veinticinco años en la administración pública. Al momento de los hechos, **V** tenía a su cargo la subdirección administrativa de un hospital materno perinatal (en donde se asiste a mujeres embarazadas, recién nacidos e infantes).

13. **V** es madre de dos hijos jóvenes, una mujer y un varón, así mismo tiene una relación sólida y estable con su pareja hombre, con 34 años de matrimonio, es así que constituyen un tipo de familia nuclear o biparental.

14. **V** fue víctima de acoso y hostigamiento sexual, así como acoso laboral por parte de **SPR** (acoso laboral que fue emulado por servidores público afines al propio **SPR**),

²⁰ Idem.

servidor público que en un primer momento ocupó un cargo del mismo nivel jerárquico que ella y con posterioridad fungió como director de la institución en que ambos laboraban.

15. Al momento de los hechos, **V** lideraba un equipo de trabajo en el que todos trabajaban con armonía y compromiso. Desafortunadamente, la violencia ejercida por **SPR** contra **V**, alteró el ambiente de trabajo en el hospital del caso y generó daños en su salud, repercutiendo negativamente en los ámbitos personal, familiar y social. Incluso, la víctima ha requerido atención de profesionales en psicología y psiquiatría, gastos que ha debido cubrir ella misma.

16. La violencia ejercida contra **V** en el medio laboral, por parte de **SPR**, puede calificarse como de tipo vertical, estructural y simbólica.²¹ De acuerdo con Johan Galtung (1969)²² "la violencia estructural se refiere a la organización económico-política de la sociedad que impone condiciones de dolor físico y/o emocional, desde altos índices de morbosidad y mortalidad hasta condiciones de trabajo abusivas y precarias," así mismo, la violencia simbólica, según menciona Bordieu,²³ son las "humillaciones internalizadas y las legitimaciones de desigualdad y jerarquía, partiendo del sexismo y racismo hasta las expresiones internas del poder de clases." Es decir que ésta se ejerce a través de la acción y verbalización de las personas dominantes a las dominadas, dejando una cicatriz en el subconsciente, por supuesto, sin el consentimiento de las víctimas, en este sentido se debe entender todo ello a través de una relación de poder.

²¹ Ferrándiz Martín, Francisco y Feixa Pampols, Carles, "Una mirada antropológica sobre las violencias" en *Alteridades*, vol. 14, núm. 27, enero-junio, 2004, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, Distrito Federal, México, pp. 159-174.

²² *Ibidem*, p. 162.

²³ *Ibidem*.

17. De esta manera **V** desarrolló miedos, inseguridades, ansiedad, enojo e incluso pudo llegar a sentir culpa por la situación a la que estuvo expuesta, ya que social y culturalmente predominan ideas de dominación y sometimiento entre hombre y mujer. De esa forma dentro de la sociedad se establecen relaciones culturales de poder, lo que expresa Joan Vendrell Ferré (2013) de la manera siguiente: "del hombre se espera que ejerza o sea capaz de ejercer la violencia, en especial en cuestiones de vigilancia de las prerrogativas de género, mientras que de la mujer no se espera tal cosa, sino más bien que sea capaz de soportar estoicamente las violencias de muy diversos tipos ejercidas sobre ella por los varones con derecho a ello."²⁴ Por tal razón **V** llega a sentir culpa de sí misma, pensando que ella provocó la situación, ya que se ha educado a las mujeres con la idea de tolerar la violencia ejercida en su contra, por el simple hecho de "ser mujer."

18. Bourdieu (2000)²⁵ explica que la violencia "obedece a las mismas oposiciones fundamentales entre lo positivo y lo negativo, el derecho y el revés, que se imponen desde que el principio masculino aparece como la medida de todo. Sabiendo, por tanto, que el hombre y la mujer son vistos como dos variantes, superior e inferior." Es decir, que a través de las expectativas de género biparental normativas, se desarrollan roles, actitudes, comportamientos, entre otros, implicando así una subordinación de **V** a **SPR**.

19. De acuerdo con López *et al*, 2008; González y Delgado, 2008 (citado en De Miguel Barrado *et al*, 2016),²⁶ dentro de las consecuencias a la salud de las víctimas que desata el acoso laboral o *mobbing*, se encuentran: ansiedad generalizada, inquietud, fatiga, dificultades para concentrarse, irritabilidad, tensión muscular, trastornos de sueño,

²⁴ Vendrell Ferré, J. (2013). *La violencia de género: Una aproximación desde la antropología*, Juan Pablos editor. Obtenido de: <http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/99/violencia%20del%20ge%cc%81nero.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (consultado el 15 de diciembre de 2023).

²⁵ Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*, Barcelona: Anagrama.

²⁶ De Miguel Barrado, V., & Prieto Ballester, J. M. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *PERSPECTIVAS*, (38), 25-44. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425948032003> (consultado el 14 de diciembre de 2023).

depresión, sensación de impotencia, apatía, melancolía, estrés postraumático o desmotivación laboral. Todos estos efectos pueden llegar hasta el punto devastador del suicidio.

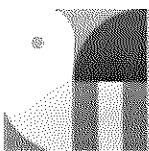
III. HECHOS

20. A partir de marzo de dos mil veinte, **V** fungió como Subdirectora Administrativa del [REDACTED] del ISEM. El primero de septiembre de dos mil veintiuno, **SPR** se incorporó al nosocomio antes citado, con el cargo de Subdirector Médico. Durante el transcurso de junio de dos mil veintidós, **SPR** comenzó a acosar sexualmente a **V**. A partir del 16 de enero de 2023, **SPR** ocupó la Dirección General del hospital del caso, posición desde la cual continuó ejerciendo violencia de índole sexual contra la víctima (**V**), pero ahora bajo la forma de hostigamiento sexual. Ante el rechazo de **V** a la violencia ejercida en su contra, **SPR** incurrió además, en actos de acoso laboral.

21. El veinticinco de mayo de dos mil veintitrés, **V** dio a conocer los hechos a la Unidad Jurídica Consultiva y de Igualdad de Género del ISEM, la cual, entre otras acciones, dirigió oficio a la Subdirección de Atención Médica "por ser la autoridad competente para instruir al servidor público denunciado, afecto de que no se acerque a Usted y se mantenga en su área de trabajo realizando sus funciones," además de dar vista al Órgano Interno de Control de esa institución.

22. El cinco de junio de dos mil veintitrés, **V** presentó queja ante este Organismo.

IV. EVIDENCIAS



"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

A. Escrito de queja recibido el cinco de junio de dos mil veintitrés, del que se transcribe literalmente:

[...] La que suscribe soy servidora pública con el cargo de Subdirectora Administrativa del [...] desde el mes de marzo de dos mil veinte [...] existen otras dos Subdirecciones con nivel jerárquico equivalente, a saber, la Subdirección Médica y la Subdirección de Enfermería, todas dependientes de la Dirección General del mismo nosocomio. [...] A finales del año 2021, [...] (SPR) se incorporó al [...] con el cargo de Subdirector Médico, [...] aproximadamente en el mes de junio del año 2022, comenzó a hacerme comentarios verbales no solicitados que me incomodaron, entre otras cosas me decía lo bonita que me veía, mirándome de forma morbosa e insistente en distintas partes de mi cuerpo (exactamente en los glúteos y en los senos), además cuando teníamos que hacer recorridos en el hospital para verificar servicios yo usaba una bata médica, y siempre me decía que esa bata se me veía muy bien, que yo sería doctora muy guapa y me observaba nuevamente con miradas que me incomodaban y constantemente me hacía comentarios fuera de lugar, esto de manera reiterada durante varios meses. Cabe señalar, que durante ese tiempo, [...] (SPR) empezó a invitarme a comer de manera insistente, lo cual no acepto en todas las ocasiones, también con expresiones de que me veo muy guapa y que visto muy bien, situación que en un principio no tuvieron mayor importancia, hasta que la frecuencia y el modo de decirlo me incomodó, por fortuna esta situación se la comenté a mi esposo quien en su momento me respondió que seguramente te vio como una persona atractiva y que quizá te estaba cortejando y que yo siempre me había dado a respetar. Ante la insistencia de [...] (SPR) al comentarlo nuevamente con mi esposo, me comenta que lo platicaría con [...] quien labora en el [...] (ISEM) a quien le pide que hable con [...] (SPR) para que lo enterara de que yo estaba casada y que no era soltera, en ese momento la situación cambia y [...] (SPR) deja de comentarme cosas y no me vuelve a invitar a comer, hasta que se da la salida del Dr. [...] quien era el Director de Hospital y a quien sólo le tengo reconocimiento y respeto.

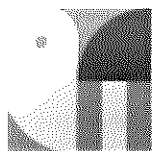
[...] En el mes de diciembre del año 2022, el Dr. [...] (SPR) me realizó una llamada telefónica para decirme que lo iban a ascender como Director General, y que yo era la primera persona que lo iba a saber, porque él pensaba que era una mujer muy guapa y a la que le tenía mucha

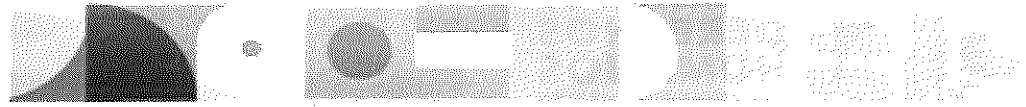


"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

confianza y que quería mucho, situación que nuevamente me molesto y me incomodo. Posteriormente en una salida para celebrar una comida y despedir a un trabajador de la institución, a donde fue todo el personal del staff para despedirlo, sin embargo, cuando se tuvo que pagar la cuenta, y cooperar, yo me acerque a [...] para preguntarle cuánto se debía, contestándome que el [REDACTED] ya había pagado mi cuenta, al día siguiente en el hospital le pregunté que cuánto le debía, a lo que contesto que "a una mujer bonita no se le podía cobrar nada, que bastaba con la presencia", lo cual que me incomodó mucho.

[...] cuando el Dr. [...] (SPR) es nombrado Director General, tomó una actitud de mando conmigo y me decía que en la única en quien confiaba es en mí y me pide que le ayude en todo, lo que así lo hago. Cabe destacar que todo el tiempo quería que estuviera en la oficina y me vuelve a insistir en salir y comer, particularmente el día de mi cumpleaños de manera muy insistente [...] a lo que le respondo que yo iba a comer con mi esposo y con mi hija. [...] Aproximadamente durante el mismo periodo de tiempo, y ya ocupando el cargo de Director general del Hospital [...] (SPR) me dijo que él necesitaba que en el transfer quirúrgico existiera un personal específico para que indicara que sí y que no hacer en el transfer, solicitando que fuera una persona administrativa llamada [...] a lo que le comenté que no teníamos personal para esa función y que era desaprovechar un elemento, a lo que él comentó "que mejor yo lo invitara a un desfile" enseñándome en su celular, que lo hiciera como el que me enseñó en su celular: "ven, te muestro que tipo de desfile", mostrándome una fotografía en sus celular, en donde se apreciaban unas mujeres mostrando los senos y la vagina y que tenían unas vendas en algunas partes del cuerpo, prácticamente desnudas y me dijo: "ves, así quiero mi desfile", yo me sentí bastante incomoda, al visualizar esas imágenes, la verdad no comprendí la razón, se me hizo fuera de lugar, impropio y agresivo y de mal gusto, no tenía por qué hablarme así, por lo que no entendí por qué me mostraba esas imágenes, pero me sentí insultada y degradada como mujer. En otra ocasión al llamarme. Su oficina para ver los pendientes del hospital y antes de tratarme cualquier asunto, me mostró de inmediato su celular, pidiéndome que me acercara lo cual me incomoda, guardando una distancia en donde estuviera segura, me muestra otra imagen nuevamente desde su celular en la que se apreciaba una mujer bastante joven, prácticamente desnuda y me expreso que era la mujer por la cual se estaba divorciando, se ríe en tono de burla. En todas esas ocasiones yo no realizaba ningún comentario, solo



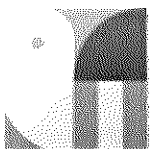


"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

mostrarme incomoda y ofendida, tratando de salir lo mas rápido posible, lo cual parecía no importarle al Dr. [...] (SPR). Inclusive mi personal tenía indicación que no cerraran la puerta de su oficina, que estuvieran muy atentas y que si yo tardaba, buscaran por favor de inmediato ayuda, esta situación me provocó prácticamente el no que te entrar en su oficina y ya no querer trabajar y pensar en entregar mi renuncia, se me hace una persona sucia, vulgar y prosaica.

[...] en el mes de marzo del presente año, me notificaron vía telefónica sobre el cambio de adscripción del titular de uno de los Departamentos dependientes de la Subdirección a mi cargo, motivo por el cual recibí un curricular vitae de una persona que en principio no tenía la experiencia ni conocimientos, para ocupar la posición, lo que además podía ocasionar un perjuicio, tanto a la persona que se postulaba por no cumplir con el perfil, como para el propio hospital por no contar con personal debidamente calificado más cuando está en proceso de acreditación y uno de los puntos es el verificar las habilidades y competencias del personal. En este sentido y con el único interés de ayudar a la persona que habían recomendado y que aparentemente era una indicación de la Secretaría de Salud, es que le pido a mi esposo, quien también labora en la administración pública estatal, la posibilidad de ayudar a esa persona propuesta para ocupar un empleo y así se cumpliría la atención en otra Institución y sin dañar a nadie le buscara un perfil más acorde a su experiencia profesional, por fortuna así sucede, por le informé al Dr. [...] (SPR) que ya no era necesario hacer el cambio, puesto que la persona recomendada para el puesto ya tenía trabajo en otro lugar, a lo cual el Dr. [...] (SPR) me expresó: "Claro, en la cama tu siempre puedes conseguir lo que quieres, así lo has conseguido toda tu vida, a través de tu cuerpo y tus nalgas", comentario que me insulta y me súper enoja, comentario que me denigra como mujer, cómo ser humano, cómo profesionista. En lo particular tengo más de 25 años en la administración pública federal, soy madre de dos hijos, y una relación de pareja de 34 años [...] no es posible que existan funcionarios así en un hospital que atiende a mujeres, a sus embarazos y a sus productos.

[...] Nuevamente en el mes de mayo del presente año, fui notificada vía telefónica por parte de la Unidad de Modernización del [...] (ISEM) sobre la instrucción para cambiar a dos jefes de Departamento dependientes de la Subdirección a mi cargo, el director general le había comentado a todos que ahí, se hacía lo que él decía y que les quedara claro a todos que el

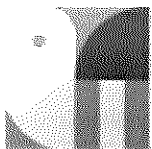


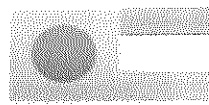
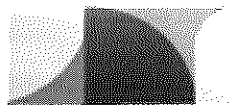
"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

venía directamente del Dr. [...] y del Secretario de Salud [...] En este sentido y solo para saber qué pasaría con estos movimientos, acudí con [...] (SPR) para preguntarle si él ya estaba enterado de los cambios y sobre todo para preguntarle cuáles eran las razones o motivos de dichos cambios, a lo cual me expresó: "No voy a meter las manos por nadie, sino es a cambio de unas nalguitas", refiriéndose a mi persona y mirando mi cuerpo de forma morbosa, que al fin "... si tú habías conseguido antes todo así, porque ahora te hacías la mosca muerta". En ese momento me sentí con miedo e incapaz de confrontar al Dr. [...] (SPR) además de sentirme tensa, nerviosa y hostigada y la primera vez en mi vida no solo con temor, vi pasar en mi mente a mi hija, a mi hijo y a mi esposo y me dio mucha angustia.

[...] Quiero resaltar que han sido muchas las ocasiones en las que el Dr. [...] (SPR) me ha mandado llamar a su oficina, en donde me observa de manera muy incómoda, me ha realizado tocamientos en hombros, espalda, incluso algunas veces ha querido tocar mi cintura, y ya son situaciones que me han causado estrés, nerviosismo y ansiedad, y que no estoy dispuesta a que sigan ocurriendo. En muchas ocasiones me ha referido que él es rápido para atender pendientes en la oficina, pero donde no era rápido era en la cama, y que uno de sus grandes vicios era que le gustaban las mujeres, comentarios que nuevamente inapropiados y totalmente fuera de lugar y que además son actos de hostigamiento sexual y laboral, que en muchas ocasiones han mermado mi calidad en el trabajo, pero sobre todo me han denostado y violentado como mujer. Además, irrumpe con frecuencia en mi oficina, sin respetar mi privacidad y mi trabajo pidiéndome sin modos que pase a su oficina sin cuidar las formas y de manera descortés. [...] Todo lo anterior me ha llevado a sentir ansiedad, temor, rabia, e incluso a pensar que yo era culpable de que el Dr. [...] (SPR) actuara de esa forma conmigo. El cambio en mi estado emocional fue tan notorio, que mi esposo me preguntó si estaba bien porque me veía rara, que sentía que ya no me veía contenta al ir al trabajo, lo cual hizo que tomara valor y le platicara todo lo que había pasado en el Hospital con detalle [...].

[...] el veinticinco de mayo del presente año, presenté por escrito ante la [...] (UJCyIG) la denuncia por los hechos de acoso sexual y hostigamiento en contra del Dr. [...] (SPR) por ser esta la unidad de primer contacto para conocer de estos casos, además de solicitar la debida confidencialidad en la atención y tratamiento del asunto, así como de medidas de

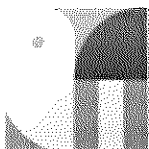




"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

contención, de protección y de acompañamiento jurídico, ya que tengo miedo de que el denunciado pueda tomar represalias en mi contra. [...] Derivado de la denuncia antes descrita, el veintinueve de mayo del presente año, fui notificada del oficio [...] mediante el cual la Titular de la [...] (UJCylG) me informa lo siguiente: "... hago de su conocimiento que la [...] (UJCylG) ha realizado diversas acciones, a efecto de salvaguardar su integridad física y emocional, a través del oficio [...] dirigido a [...] Subdirectora de Atención Médica, por ser la autoridad competente para instruir al servidor público denunciado, afecto de que no se acerque a Usted y se mantenga en su área de trabajo realizando sus funciones. Asimismo, mediante el diverso [...] se dio aviso al Titular del Órgano Interno de Control a efecto de que en el ámbito de sus atribuciones realice las acciones que correspondan, razón por la cual se solicita su presencia en dicha oficina [...] con el titular de dicho Órgano. De la misma forma, se hace de su conocimiento el derecho que tiene de presentar su denuncia en el Centro de Justicia para las Mujeres [...] así como a través de la LÍNEA SIN VIOLENCIA al teléfono [...]. Sin perjuicio de lo expresado, se tuvo acercamiento con la Secretaría de las Mujeres, a efecto de que en el ámbito de sus atribuciones le otorguen la atención que conforme a derecho corresponda; por tal motivo, se solicita su presencia en dicha Secretaría [...] Por otra parte, se remitió copia de su escrito de queja mediante el similar [...] dirigido a [...] Secretaría Técnica del Comité de Ética del [...] (ISEM) a efecto de que en el ámbito de sus atribuciones le otorgue la atención que conforme a derecho corresponda.

En este sentido, [...] he acudido a las instancias en las fecha y horas que me fueron indicadas y he recibido orientación por parte del Titular del Órgano Interno de Control del [...] (ISEM) así como por parte de la Unidad Especializada de Atención al Acoso y Hostigamiento de la Secretaría de las Mujeres [...] siendo esta última instancia en donde finalmente recibí orientación especializada en la materia, además de manifestar mi preocupación de que hasta ese momento, y hasta la presentación de la presente queja [...] **desconozco las medidas de protección que se habrán de implementar para garantizar mi integridad y mi bienestar con motivo de la denuncia, a pesar de haber solicitado desde mi escrito inicial que el procedimiento respectivo se observara la confidencialidad, seguridad y protección de mi integridad.**



"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

Así, es preciso comentar que tal como se desprende de lo antes señalado, [...] (se) solicitó a la Subdirectora de Atención Médica [...] para que instruyera al servidor público denunciado, a efecto de que no se me acerque y se mantenga en su área de trabajo realizando sus funciones, sin embargo, lo anterior me genera incertidumbre y preocupación, **toda vez que desconozco si dicha medida se habrá materializado, o bien, si dicha medida es eficaz para garantizar mi integridad y seguridad, máxime que la oficina del servidor público denunciado se encuentra frente a la mía, a escasos metros dentro del mismo inmueble.** [...] En este sentido, quiero resaltar que después de que presenté la denuncia ante referida, el Dr. [...] (SPR) no se presentó a laborar durante el periodo que comprende del lunes 29 de mayo al 02 de junio del presente año, lo cual asocié inmediatamente a alguna medida de protección en mi favor, sin embargo, el personal a su cargo informó que el Dr. [...] (SPR) solicitó vacaciones. [...] el día de hoy, lunes cinco de junio del presente año, el Dr. [...] (SPR) se presentó de nueva cuenta en el hospital, lo que me genera miedo e incertidumbre, pues tengo el temor fundado de que atente contra mi integridad personal. [...] solicito a esa Defensoría de Habitantes se valore la posibilidad de solicitar en mi beneficio la implementación de medidas precautorias eficaces, a efecto de conservar el goce de mis derechos humanos, específicamente para proteger mi dignidad y mi integridad como mujer.²⁷

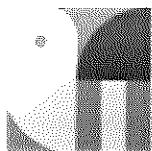
B. Oficio 400C131000/2169/2023 recibido el trece de junio de 2023, por medio del cual este Organismo solicitó a la titular de la UJCylG, la adopción de medidas precautorias destinadas a proteger los derechos humanos de **V.**²⁸

C. Oficio de ocho de junio de 2023 mediante el cual la víctima informó de la presentación de su renuncia al cargo que venía desempeñando en el hospital del caso, al entonces Secretario de Salud del gobierno estatal, con fecha seis de junio del mismo año, adjuntando copia simple del acuse de recibo correspondiente.²⁹

²⁷ El escrito de queja y dos escritos anexos ocupan las fojas 2 a 17 del tomo primero del expediente.

²⁸ El acuse de recibo del oficio consta en las fojas 23 y 24 del tomo primero.

²⁹ Fojas 25 a 28 del primer tomo.



D. Oficio 208C0101000200S-2864/2023 recibido el catorce de junio de 2023, mediante el cual el encargado del Área de Legislación de la UJCylG hizo llegar copia del similar 208C010100000L-1455/2023, signado por el Coordinador de Salud, dirigido a **SPR** por el que se le instruyó adoptar medidas precautorias "tendientes a garantizar el derecho (de **V**) a no ser sometida a acoso laboral y se le garanticen las condiciones que le permitan desarrollar sus actividades en un ambiente libre de violencia y en pro de evitar cualquier menoscabo que atente contra la libertad laboral de la agraviada."³⁰

E. Copia de conocimiento del escrito de catorce de junio de 2023, por el cual **V** manifestó al entonces Secretario de Salud, su voluntad de dejar sin efectos el escrito de renuncia de seis de junio del mismo año.³¹

F. Oficio 208C0101000200S-3006/2023 recibido el veintiséis de junio de 2023, firmado por el encargado del Área de Legislación de la UJCylG mediante el cual rindió informe, señalando que la Subdirección Administrativa (cargo ocupado por la víctima, **V**) depende directamente de la Dirección de la Unidad Médica (cargo ocupado por **SPR**). Asimismo, que se realizaron acciones a efecto de salvaguardar la integridad física y emocional de **V**, solicitándose por oficio 208C0101000S-2517/2023 a la Subdirectora de Atención Médica del ISEM, "instruyera a [...] (**SPR**) para que se abstuviera de estar en contacto físico y telefónico con la presunta víctima." De igual forma, que mediante el diverso 208C0101000S-2518/2023 se dio aviso a la Secretaría Técnica del Comité de Ética del ISEM "a efecto de que en el ámbito de sus atribuciones realizará las acciones que correspondan." Se adjuntó copia simple de dichos oficios al informe.

³⁰ Dichos documentos se localizan en las fojas 35 y 36 del primer tomo.

³¹ Foja 37 del primer tomo.

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

Además, se dio cuenta de que mediante oficio 208C0101000S-2520/2023 se informó a **V** que acudiera el veintinueve de mayo de 2023 al Órgano Interno de Control para que presentara su queja; orientándola también para que compareciera en la Secretaría de las Mujeres "para la atención conducente" (oficio 208C0101000S-2521/2023). Anexándose copias de tales documentos.

Por otra parte, la UJCylG dio a conocer que en los registros de la dependencia no existían antecedentes de queja en contra de **SPR**, así como la inexistencia de registros de procedimientos administrativos instruidos con motivo de denuncias o actuaciones de oficio en contra de **SPR**.

De igual forma, que el Órgano Interno de Control radicó el expediente [REDACTED], practicándose diversas diligencias dentro del mismo (se adjuntó copia certificada del expediente).

Adicionalmente, que como resultado de la sesión extraordinaria del Comité de Ética de esa dependencia, se acordó proporcionar apoyo psicológico a **V**, "así como exhortar al presunto responsable a respetar el Código de Ética de los Servidores Públicos del Estado de México, y el Código de Conducta y Reglas de Integridad," (se anexó copia simple del oficio 208C0101100000L/1504/2023).

Al mismo tiempo, se informó que por oficio 208C0101320100/10890/2023, el Subdirector de Recursos Humanos (suplente) dio a conocer que "se determinó no aplicar el movimiento de renuncia, solicitado por la quejosa," (documentándose con la copia simple del escrito de referencia).³²

³² Documentos que ocupan las folios 49 a 98 del primer tomo.

F.1. Cabe hacer mención del escrito firmado por **SPR**, dirigido a la Subdirectora de Atención Médica del ISEM, que en lo sustancial señala:

[...] a lo largo de 42 años [...] he podido desarrollar ambientes de trabajo armónicos, respetuosos y profesionales, que han fraguado mi carrera médica para convertirme en el galeno que hoy en día con mucha satisfacción soy, trayectoria en la que **JAMÁS** he sido objeto de señalamiento inadecuado o impropio alguno por parte de mis colegas, subalternos o superiores.

Sobra recordar que desde mi llegada al Hospital no ha existido queja, reclamación o altercado en el que se me involucre [...] Me considero una persona incluyente y respetuosa no sólo del género femenino, sino de la diversidad de personas [...] Bajo las anteriores premisas y a pesar de no estar al tanto de modo integral de lo que se me imputa, **RECHAZO ENFÁTICAMENTE** las quejas e inculpaciones de [...] (**V**) primordialmente porque nunca pasaron y no hubo motivos para que surgieran, ya que si bien es cierto hemos sido colaboradores y tuvimos mucha comunicación escrita, verbal y digital, ello fue producto normal de la relación laboral que ambos aportamos para el Hospital, empero, eso no fue pretexto para propiciar circunstancias irrespetuosas, indecentes o indignas, pues en todo momento tuve un trato cordial, abierto y profesional hacia ella, de ahí que **NO ES VERDAD** que yo haya ejecutado conducta alguna que vejara sus Derechos Humanos.³³

G. Escrito firmado por **V**, recibido el diecinueve de junio de 2023, en cuyo texto, entre otras cuestiones se expresa:

[...] a pesar de que solicité ante el [...] (ISEM) así como al propio Comité de Ética del mismo, se implementaran de medidas de protección en mi favor, estas me han sido negadas, habida cuenta que no se me han proporcionado las medidas adecuadas por parte de la autoridad estatal para garantizar mi seguridad, integridad y bienestar, ya que

³³ Constante en fojas 57 y 58 del primer tomo.

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

contrario a ello, **ha existido una omisión manifiesta y deliberada para negar mi solicitud de medidas de protección, ante los actos de acoso sexual y hostigamiento sexual de los que he sido víctima**, lo cual constituye una forma de violencia institucional.

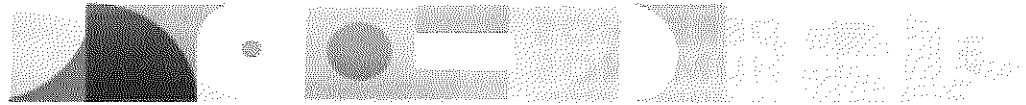
[...] el **catorce de junio del presente año**, y con motivo de haber sido citada por el Órgano Interno de Control, y de la misma manera visitada en mi oficina por integrantes del propio Comité de Ética [...] decidí manifestar por escrito mi voluntad de dejar sin efectos el escrito de renuncia previamente citado [...] siguiendo las recomendaciones de ese propio Comité y por el personal asesor de la Secretaría de las Mujeres [...] quiero añadir que el **ocho de junio del presente año**, en la visita realizada por integrantes del Comité de Ética del ISEM, ratifiqué en ese acto mi escrito de denuncia, y de la misma manera solicité se tuviera por ampliada mi denuncia con la queja presentada ante la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México [...].

[...] Lo anterior, tuvo como consecuencia, que en sesión extraordinaria del Comité de Ética del [...] (ISEM) se emitiera el acuerdo [REDACTED] [...] mismo que es del texto siguiente:

"Después de haber realizado un Análisis del expediente en con número [REDACTED] y con fundamento en lo establecido en [...] se somete a consideración de los miembros presentes del Comité de Ética establecer como **medida preventiva la reubicación de la persona señalada como presunto responsable, en el entendido que esta reubicación deberá impedir contacto directo o relación con la quejosa que promueve la delación, considerando que esta acción no da por cierto los hechos de la denuncia**; en el entendido de que el cambio de Unidad Administrativa se realizará tomando en cuenta el mismo orden de rango y jerarquía con el que cuenta actualmente ; cambio que deberá realizarse a través del titular de la Dirección de Salud en un plazo no mayor a tres días hábiles contados a partir de la fecha de notificación del documento de Medida Preventiva."

***Énfasis propia**

Realizado lo anterior, el Comité de Ética tuvo a bien materializar el respetivo acuerdo mediante el diverso oficio **208C0101300100S-0535/2023**, suscrito por la Secretaría



"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

Técnica del mismo, dirigido al Director de Servicios de Salud [...] y que para mejor comprensión se inserta a continuación (se agregó la imagen del acuse de recibo del oficio en mención).

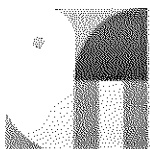
[...] en este sentido, y a pesar de que el Comité de Ética [...] ha solicitado al superior jerárquico del servidor público denunciado, la implementación de medidas de protección para evitar que la persona agresora tenga contacto de cualquier tipo o medio conmigo, e incluso las relativas a su cambio de adscripción, **lo cierto es que no se ha materializado ninguna medida de protección en mi favor por parte del [...] (ISEM) toda vez que mi agresor se encuentra laborando con normalidad y de manera ordinaria a escasos metros de mi oficina, sin mediar ningún tipo de mecanismo para evitar el contacto conmigo.**

Las anteriores aseveraciones pueden ser corroboradas por esa H. Comisión, por lo cual **solicito respetuosamente se pondere la posibilidad de verificar lo antes señalado a través de visita [...]**

[...] quiero añadir que desde el momento en que presenté mi primer denuncia por acoso y hostigamiento sexual, he dejado de ser convocada a las reuniones del equipo directivo que preside el servidor público denunciado como superior jerárquico y máxima autoridad hospitalaria, en las cuales se toman decisiones que impactan en el objetivo y funciones de la Subdirección a mi cargo, y de las cuales no soy informada de manera oficial sobre la forma y términos en que habrán de cumplimentarse, por lo que tengo el temor de que esta situación impacte de manera negativa en mis funciones, e incluso pueda tener como consecuencia que se configure alguna responsabilidad administrativa por alguna omisión de mi parte.

[...]

Como consecuencia de lo anterior, el contexto de violencia en el que me encuentro, inicialmente de tipo sexual y ahora de tipo institucional, ha motivado que mi agresor me haya excluido de la toma de decisiones hospitalarias, lo cual me pone en un estado de



"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

indefensión e incertidumbre y que claramente puede perjudicar el cumplimiento de las obligaciones que tengo encomendadas como servidora pública [...].

Ante la clara posición de protección hacia mi agresor que ha tomado el [...] (ISEM) quiero reiterar mi petición ante ese órgano garante de derechos humanos, para contar con su intervención para materializar medidas eficaces, reales y que garanticen mi integridad personal, y además, ahora de mi estabilidad laboral y de las consecuencias que ha tenido la omisión manifiesta y deliberada para implementar medidas de protección en mi favor [...].³⁴

H. Acta circunstanciada de veintiocho de junio de 2023 en la que se hizo constar la comunicación vía correo electrónico de parte de V, quien manifestó:

[...] El motivo del presente correo es para exponer diversas situaciones que se han presentado en el hospital en que laboro, ya que el Director del hospital continúa sin tener respeto a ninguna medida precautoria, ya que por el contrario, al no presentarme a las reuniones que preside por el temor y además de la repulsión de estar con mi acosador y por recomendación de la Secretaría de las Mujeres de evitar contacto físico con él, el Director del hospital hizo llegar el documento que anexo al presente correo,³⁵ en el que se convoca a que asista a las reuniones que él preside, además de permitir la posibilidad de designar representantes, a pesar de lo anterior, mis colaboradores han señalado que no son tomados en cuenta a pesar de ser enviados en mi representación, por lo que ante las supervisiones o visitas externas se excluye a la Subdirección a mi cargo para que esta sea observada por el incumplimiento de alguna disposición normativa, teniendo ahora además

³⁴ El oficio y tres anexos ocupan las fojas 99 a 112 del primer tomo.

³⁵ Se trata del oficio 208C0101113100T/D/0754/2023 del 21 de junio de 2023, dirigido a jefes de Unidad, Subdirectores, jefes de División, jefes de Departamento y/o servicio del hospital del caso: "para solicitarles [...] **asistan de forma presencial y puntualmente** a las Juntas del Cuerpo de Gobierno y de los Comités Médicos Hospitalarios, en donde se vierten las necesidades propias de los servicios e informa del estado que mantiene esta Unidad Médica y excepcionalmente, en sus ausencias por cuestiones médicas, periodos vacacionales o reuniones presenciales en el ISEM, designen a una persona que acuda en su nombre y representación, con capacidad para la toma de decisiones, dar seguimiento a los pendientes y a los acuerdos tomados, con la finalidad de mantener la comunicación e interacción permanente, continuar con los procesos de atención médica integral y administrativa, así como coordinar y dirigir el funcionamiento del hospital e informar lo conducente a las autoridades correspondientes del [...] (ISEM)." La imagen del oficio se halla impresa en el reverso de la foja 114 del primer tomo.

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

del hostigamiento sexual, acoso laboral por parte de mi superior jerárquico. Con motivo de lo anterior, el día de hoy me tuve que presentar a la última reunión convocada por la dirección del hospital sintiendo miedo e impotencia. [...] me permito solicitar de nueva cuenta se me brinden las medidas de protección por parte de esta Comisión de Derechos Humanos del Estado de México [...] recordando que la persona que denuncié se encuentra a unos metros de mi oficina, y además ahora solicita por oficio que me presente a las reunión que preside, sin mediar ningún mecanismo de protección alguno. [...].³⁶

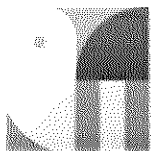
I. El treinta de junio de 2023, se requirió a la autoridad responsable mediante el oficio 400C131000/2612/2023, entre otras cuestiones, informar el seguimiento otorgado a las medidas precautorias solicitadas, especificar si la propuesta del Comité de Ética del ISEM en cuanto a la reubicación de **SPR** fue aplicada, o en caso contrario, fundamentar el sustento legal de dicha situación, además de remitir datos de todos y cada uno de los puntos expuestos por **V** en el numeral que antecede al presente, particularmente del motivo por el cual **V** ha sido excluida de la toma de decisiones en el hospital del caso.³⁷

J. Acta circunstanciada de tres de julio de dos mil veintitrés relativa a la comparecencia de **V** ante servidores públicos de esta Comisión, en la cual manifestó:

[...] a la fecha, si bien el acoso sexual cesó, [...] he sido ahora sujeta de violencia institucional, ya que ahora estoy siendo excluida de la toma de decisiones, estoy siendo señalada por la comunidad laboral, no se me invita a reuniones que atendiendo al puesto que ostento, debo estar presente, ya que de manera errónea la autoridad accionó en mi contra las medidas precautorias solicitadas, es decir que el no acercamiento con el agresor se tradujo en mi supresión de funciones y actividades. Cabe señalar que en una de las reuniones más importantes que es la Junta de Gobierno, se me instruyó designara a un suplente, a quien de igual manera no se toma en consideración. Actualmente el ambiente

³⁶ Las impresiones del mensaje de correo electrónico, su anexo y un mensaje de respuesta al primero, están marcados con los números de fojas 113 a 115 del primer tomo.

³⁷ El oficio consta en la foja 119 del primer tomo.



"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

en el hospital es de tensión, mi agresor sigue estando cerca de mí, incluso su oficina está frente a la mía, por lo que no hubo una separación física, y en consecuencia la omisión de las autoridades en dar cabal cumplimiento a recomendaciones o acciones de solución o mejora, ha ocasionado que me vea afectada en mi esfera personal, física e incluso emocional, ya que tuve que recibir atención psiquiátrica porque emocionalmente me encuentro vulnerable. [...] la autoridad no propuso alternativas de comunicación, y tampoco se me dio la atención psicológica que requiero y que recomendó el propio Comité de Ética [...] fue hasta que intervino esta Comisión que las autoridades simulaban realizar acciones para atender el problema; sin embargo, [...] no se han llevado a la práctica y tampoco se me informa del seguimiento otorgado, porque fue hasta que esta Comisión me dio lectura de los informes que supe lo que ha pasado en cada instancia a la que he acudido. Quiero agregar que el día de la fecha están recabándose testimonios de personas que han sufrido episodios similares al mío en contra del mismo servidor público, en el Órgano Interno de Control [...] mi pretensión es que mi asunto no quede a la deriva, que las autoridades le den la debida importancia, que no se vuelvan a suscitar los mismos hechos ni conmigo ni con ninguna otra persona [...].³⁸

K. Oficio 208C0101000200S-3326/2023 recibido el seis de julio de 2023, firmado por la jefa del Área de Legislación de la UJCylG mediante el cual rindió informe en respuesta la ampliación de queja efectuada por **V**. En términos generales, la autoridad responsable niega el no haber materializado "ninguna medida de protección en favor de la quejosa por parte del [...] (ISEM) toda vez que como ella misma lo refiere, (en su escrito de ampliación de queja) [...] el presunto agresor no ha tenido contacto verbal y menos aún físico, desde el momento en que fueron otorgadas las medidas de protección." De la documentación anexa al oficio cabe especificar la siguiente:

K.1. Oficio 208C0101110100L-2930/2023 suscrito por el Subdirector de Prevención y Control de Enfermedades, dirigido a la jefa de la UJCylG, recibido el veintiuno de junio de 2023, por el cual el primero dio cuenta de que en respuesta a la

³⁸ El acta está marcada con la foja 123 del primer tomo.

solicitud efectuada a la Subdirección de Prevención y Control de Enfermedades, para que se otorgara a V el servicio de atención psicológica, fue programada una cita para el veintidós de junio de 2023, a las nueve horas en el Módulo de Atención Psicológica de Toluca, "sin embargo, la presunta víctima manifestó que no aceptaba el servicio ya que se atendería con un especialista diverso."³⁹ Cabe señalar que la autoridad responsable no documentó en modo alguno, el supuesto rechazo del servicio de atención psicológica por parte de V.

K.2. Oficio 208C0101300100S-617/2023 dirigido a la jefa de la UJCylG, signado por la Jefa de la Unidad de Modernización Administrativa y Secretaria Técnica del Comité de Ética del ISEM, recibido el seis de julio de 2023, del que se transcribe:

[...] Con fecha 9 de junio de 2023, en sesión extraordinaria, los miembros del Comité de Ética del [...] (ISEM) aprobaron de forma unánime un acuerdo para recomendar a implementar una medida preventiva consistente en la reubicación de la persona denunciada en la queja [...] expediente [REDACTED] mismo que se cumplimentaría a través del Titular de la Dirección de Servicios de Salud en un plazo no mayor a tres días hábiles, contados a partir de la fecha de su notificación.

[...] Con fecha 9 de junio de 2023, se notificó al Dr. [...] Director de Servicios de Salud, mediante oficio 208C0101300100S-535/2023 el acuerdo señalado en el punto anterior [...]

El día 13 de junio de 2023, se recibió en esta Secretaría Técnica el oficio con número 208C0101110000L-922/2023, a través del cual el Dr. [...] Director de Servicios de Salud, manifiesta: "me resulta imposible dar cumplimiento a las acciones que conforme a lo referido por usted fueron acordadas por el Comité de Ética mediante el denominado "Acuerdo Numero [REDACTED]"

³⁹ Oficio 208C0101110100L-2930/2023 suscrito por el Subdirector de Prevención y Control de Enfermedades que consta en la foja 136 del primer tomo.

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

[...] En consecuencia a su manifestación, esta Secretaría Técnica notificó al Director de Servicios de Salud el haber registrado su NO ACEPTACIÓN de la recomendación expedida para la implementación de la medida preventiva [...]

[...] En sesión extraordinaria celebrada en fecha 6 de julio de 2023, los miembros del Comité de Ética acordaron modificar el acuerdo original que fue NO ACEPTADO, para quedar de la siguiente manera:

Establecer como medida preventiva el cambio de área de las oficinas que ocupan la Dirección del [...] [REDACTED] ello analizando los espacios con los que cuenta dicha Unidad y con aceptación expresa del denunciado.

Así mismo, se solicitará que toda comunicación verbal que deba existir entre del Denunciado y la Quejosa se hará por intermedio del Subdirector Médico de la Unidad sin menoscabo de que la comunicación formal deberá hacerse tal como lo estipula el Manual de Comunicación Formal de la Administración Pública Estatal.

La notificación, aceptación y cumplimiento de la Medida Preventiva establecida será responsabilidad de la Secretaría Técnica de éste Comité y en ese tenor se comisiona de forma indistinta a los servidores públicos [...] Secretario Técnico Suplente del Comité y al Servidor Público que él designe y se encuentre adscrito al Departamento de Desarrollo Institucional, para que realicen las notificaciones legales correspondientes.

Dentro de éste acuerdo se aclara que la presente medida preventiva no es vinculatoria y no establece la culpabilidad o inocencia del denunciado.⁴⁰

K.3. Oficio 208C0101010000S/05844/2023 firmado por el titular del Órgano Interno de Control del ISEM mediante el cual informó de las diligencias practicadas dentro del expediente [REDACTED], originado por

⁴⁰ Oficio 208C0101300100S-617/2023, anexo al informe que obra en fojas 137 y 138 del primer tomo.

los hechos materia de la presente resolución, señalándose que dicho asunto "se encuentra en procedimiento de investigación."⁴¹

L. Copia de conocimiento del oficio 208C0101110000L/1044/2023 de seis de julio de 2023, signado por el Director de Servicios de Salud y dirigido a la Jefa de la UJCylG, el primero de los cuales manifestó que en la Dirección a su cargo no se había recibido información alguna relacionada con la denuncia formulada por V, así como del acuerdo [REDACTED] "por lo que desconozco todo el proceso que de inicio se ha llevado a cabo en torno al caso."

Debido a lo anterior, según expresó el Director de Servicios de Salud, emitió el oficio 208C0101110000L-922/2023, en el cual señaló que: "me resulta imposible dar cumplimiento a las acciones que conforme a lo referido por (la jefa de la Unidad de Modernización Administrativa y Secretaria Técnica del Comité de Ética) fueron acordadas por el Comité de Ética mediante el denominado Acuerdo Número [REDACTED], lo anterior toda vez que en su documento (oficio 208C0101300100S-535/2023) no señala a quien se debe reubicar, ni a donde."

Además:

[...] en dicho oficio (922/2023) puse a consideración de la jefa de la Unidad de Modernización Administrativa y Secretaria Técnica del Comité de Ética del ISEM, que la ejecución de las acciones referidas "...sean llevadas a cabo por las instancias a quienes conforme a los reglamentos institucionales corresponde..." SIC, esto con el afán de garantizar el debido proceso y toda vez que un servidor normativamente no está facultado para cumplir dicha indicación ya que la ejecución de estas depende de otras áreas tal como lo puede corroborar en el Manual General de Organización del ISEM y oficio Circular 208C0101320100L-9326/2021, firmado por el entonces Subdirector de Recursos

⁴¹ El oficio se halla en fojas 139 y 140 del primer tomo.

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

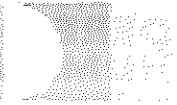
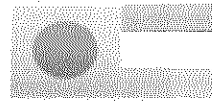
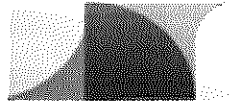
Humanos [...] con el cual se informa que "... previo trámite ante la Coordinación de Administración y Finanzas, todos los movimientos de personal de mando o con funciones de mando, así como los códigos de confianza operativa, tales como designaciones, ingresos, promociones o remociones de las Unidades Aplicativas del ISEM, deberán ser sometidos a consideración del Titular de este Instituto de Salud a través de la oficina del C. Director General..."[...].

Hasta este punto, todo fue hecho de su conocimiento como consta en la copia del acuse de recepción que anexo, con sello de la [...] UJCylG a su cargo.

Es de vital importancia reiterar que dicha manifestación por parte de un servidor dista por completo de ser una NO ACEPTACIÓN.

[...]

[...] como es de su conocimiento el día 13 de junio del presente (año 2023) tanto usted como su servidor así como otras autoridades fuimos convocados a reunión llevada a cabo en la sala de juntas de la Secretaría de Salud y Dirección General de éste Instituto, en la que se abordó el tema y un servidor expresó con total claridad la necesidad de remover de inmediato al servidor público en comento, aceptando incluso que de ser necesario se incorporará a alguna de las áreas de esta Dirección. Derivado del análisis realizado en dicha reunión, se indicó por nuestra máxima autoridad, que, por la naturaleza del tema, la Subdirección de Recursos Humanos a través del Departamento de Relaciones Laborales, sería quien notificaría al servidor público y posible persona responsable de su reubicación a partir del día 14 de junio del 2023 a la Dirección de Servicios de Salud; sin embargo, el servidor público señalado, no se presentó a ésta unidad administrativa. Al respecto, es importante aclarar que un servidor desconoce los motivos o causas de ello, así como si hubo alguna indicación precisa de esta acción de la autoridad que lo instruyó y hacia quién lo hizo.



"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

[...] a partir de la notificación a esta Dirección, del asunto que nos ocupa y hasta la reunión celebrada el día 13 de junio del año en curso en la sala de juntas de la Secretaría de Salud y Dirección General y al no haber sido notificado de las medidas cautelares adicionales o de resolución del caso hasta el momento **desconozco el cumplimiento a la instrucción dada por nuestra máxima autoridad en la reunión antes mencionada.**

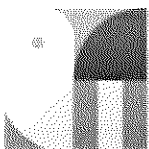
Así mismo y **derivado de que el servidor público señalado** como presunto responsable **no se presentó** en la fecha, lugar y horario indicado, **un servidor** asumió que sería la propia **Subdirección de Recursos Humanos y/o el Departamento de Relaciones Laborales** el área encargada de dar seguimiento a dicha instrucción, por lo que mediante llamada telefónica establecí comunicación **con el Subdirector de Recursos Humanos, quien también refirió desconocer el motivo por el cual dicho trabajador no se presentó en las instalaciones de la Dirección** o si hubo alguna indicación dada por las autoridades superiores.⁴²

M. Acta circunstanciada del doce de julio de 2023 en la que consta la diligencia efectuada por servidores públicos de este Organismo, en el [REDACTED] con el fin de aplicar el instrumento denominado LIPT-60 de Heinz Leymann sobre violencia en el trabajo. **SPR** proporcionó un espacio adecuado para la aplicación del cuestionario, invitándose a los servidores públicos a participar en el ejercicio, interviniendo voluntariamente nueve personas de la Dirección General del nosocomio.⁴³

N. Oficio 208C0101100000L-1782/2023 signado por el Coordinador de Salud del ISEM, recibido el catorce de julio de 2023, por el cual dio a conocer las acciones efectuadas por esa área respecto del asunto que nos ocupa, y de cuyo texto se transcribe literalmente:

⁴² Fojas 142 a 146 del primer tomo.

⁴³ El acta se halla en la foja 130 del primer tomo.



"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

[...]

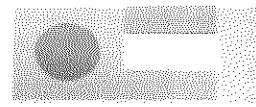
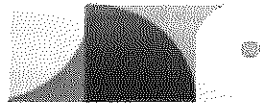
7.- En consecuencia de las acciones antes descritas, y con el afán de detener el actuar de esta Coordinación, el 14 de junio del 2023, tuve conocimiento, mediante copia del oficio número 208A00000/379/2023, firmado por [...] Secretario de Salud y Director General del ISEM, en el cual menciona que deja sin efectos el oficio 208ª00000/065/2022, donde en su momento se me designó como Presidente Suplente del Comité de Ética de este Instituto.

8.-Derivado de lo descrito en el numeral 7, envié el oficio número 208C0101100000-1494/2023, de fecha 15 de junio del presente, dirigido a la Lic. [...] Jefa de la Unidad de Modernización Administrativa y Secretaria Técnica del Comité de Ética, en el cual precisó que derivado de las Instrucciones del Director General, esta Coordinación de Salud, así como las Áreas dependientes de la misma, quedan sin intervención alguna en el Comité de Ética de este Instituto, así mismo se menciona que el seguimiento y conclusión de los temas pendientes de dicho Comité, estará ahora a cargo del Secretario de Salud, Director General y Presidente del Comité de Ética del ISEM [...].⁴⁴

Ñ. Acta circunstanciada de diez de agosto de 2023 relativa a la comparecencia de V en las oficinas de esta Comisión, quien al conocer las diligencias practicadas dentro del expediente del caso refirió:

Contrario a lo informado por la autoridad, nunca se me notificó oficio alguno para que la suscrita recibiera atención psicológica, misma que sigo recibiendo de manera particular ya que mi situación emocional ha venido en detrimento. [...] el acoso laboral continúa, ya que posterior a la vista que practicó personal de esta Comisión al hospital, [...] (SPR) tomó la decisión de despachar desde el tercer piso, alegando que había encontrado faltas en mi área. Posterior a ello se han presentado un sinnúmero de acciones y omisiones de las

⁴⁴ El oficio y varios anexos se localizan en fojas 266 a 304 del segundo tomo.



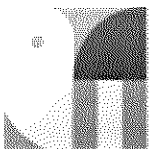
"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

autoridades con la finalidad de afectarme, incluso se me ha congelado y ya no se me toma en consideración en movimientos y funciones de mi propia área [...].⁴⁵

O. Acta circunstanciada de diez de agosto de 2023 en la que se hizo constar la comparecencia de **PR1**, quien respecto de los hechos que nos ocupan aseveró:

Yo empecé como asistente de la Subdirección Administrativa en julio del 2021 y en abril del 2022 se me da el cargo de Jefe del Departamento de Servicios Generales y Subrogados, ambos puestos dependían de la Subdirección Administrativa a cargo de [...] (**V**) en el primer puesto, como era asistente de la licenciada, revisábamos sus pendientes y estaba en contacto constante con ella, estaba mucho tiempo en su oficina por la naturaleza de la posición y ahí es cuando también ingresa el que ahora es el Director, [...] (**SPR**) quien antes fungía como Subdirector Médico. Al principio cuando el doctor (**SPR**) ingresaba a su oficina, ella me solicitaba de manera muy atenta que no la dejara sola porque el protocolo era que cuando un superior llegara yo debía salir de la oficina, pero en específico con el Dr. [...] (**SPR**) me decía que no la dejara sola. En una de las dos ocasiones, entró y empezó a platicar con ella y la invitó a comer y ella sólo comentaba: "sí, sólo revisamos," y en la segunda ocasión que también la invitó a comer, la doctora dijo: "sí, vamos los tres," pero yo no estaba incluida inicialmente en la invitación. Posteriormente, cuando él ya es Director, yo revisaba agenda con la licenciada [...] (**V**) y me percaté que la licenciada era llamada por el Director por más tiempo y por períodos muy largos a su oficina, incluso cuando estábamos en acuerdo ella y yo, él se metía, irrumpía y le decía que tenía que checar unos temas en su oficina y la licenciada se tenía que ir de inmediato a su oficina. Hubo dos ocasiones en que yo tuve que entrar a la Dirección porque había temas delicados en el hospital y tuve que interrumpir las reuniones entre el Director y la Subdirectora, porque incluso la Lic. [...] (**V**) me decía: "pásate porque no estamos viendo temas del hospital," esas fueron las ocasiones que yo presencié que el Director sí demandaba mucho la presencia de la Lic. [...] (**V**). Finalmente cuando me dieron de baja, la licenciada [...] (**V**) le comentó al Director que por qué se me había despedido si ella y yo trabajábamos bien, y que ella no había solicitado mi renuncia, solicitándole el

⁴⁵ El acta consta en la foja 306.



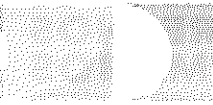
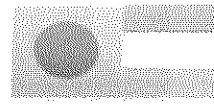
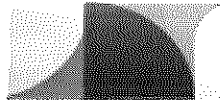
"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

apoyo al Director para parar dicha situación, a lo que el Director le dijo a la Lic. [...] (V) que él solamente en su vida había detenido un movimiento y que había sido por unas nalguitas [...].⁴⁶

P. Acta circunstanciada de diez de agosto de 2023, que contiene las manifestaciones de **PR2** sobre los hechos materia de esta resolución, quien expresó:

[...] yo ingresé al Instituto (ISEM) a partir del primero de noviembre de 2018 con el nombramiento de Jefe del Departamento de Administración de Personal del [...] [REDACTED] llevo trabajando con la Lic. [...] (V) desde marzo del 2020 y referente a los hechos, yo presencié la primera situación en el mes de diciembre del año 2022, en un evento que tuvimos en una ceremonia para celebrar la antigüedad de trabajadores de la Facultad de Medicina de la UAEMex, donde se le invitó al Dr. [...] (SPR) en su calidad de Subdirector Médico a participar en el presidium para la entrega de documentos y en dos ocasiones yo me percaté de las miradas lascivas que él tenía hacia la Lic. [...] (V) y a otra compañera de nombre [...] (PR4), donde las miradas iban enfocadas a su parte trasera, esos eventos yo se los comenté a la administradora (V) y ella me hizo referencia a ciertas situaciones o comentarios que el Dr. [...] (SPR) tenía para con ella, ya en su calidad de Director desde enero del 2023. Poco tiempo después se volvió a tener una situación con la compañera [...] (PR4) ya que tuvo un error en un oficio y para tratar de subsanarlo fue con el Dr. [...] (SPR) y éste le hizo el comentario de que "ella no debía pedir permiso, que ahí las bonitas podían pasar," y ella me lo comentó porque yo soy su jefe directo y yo a su vez comento esta situación con la administradora y ella me comenta dos situaciones que había vivido con el Director, relacionados a comentarios ofensivos hacia ella en su calidad de mujer, mencionándole textualmente: "¿de qué te preocupas si tú arreglas los problemas con tu esposo en la cama?" En el mes de abril, hay una situación particular con la salida de la Jefa del Departamento de Servicios Generales [...] donde esta instrucción de baja, venía directamente de oficinas centrales de la Subdirección de Recursos Humanos y al cuestionarle al Director, la administradora me informa que él le hace un comentario despectivo, refiriéndole que él "solo podía pedir el favor a través de unas nalguitas." Cabe

⁴⁶ El acta circunstanciada y un anexo se encuentran en fojas 306 a 308 del segundo tomo.



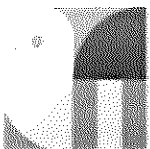
"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

señalar que durante el tiempo que él asumió el cargo como Director, la administradora me dijo que cuando acudiera a ver temas de mi área, yo acudiera con ella para que no estuviera a solas con él; sin embargo, cuando acudíamos a la oficina del Director, yo terminaba de exponer mis temas y él me pedía que me retirara para que se quedara solo con la administradora. Y en las últimas semanas, he sido objeto de hostigamiento por parte del Director, donde se ha solicitado mi baja o mi destitución del cargo que ostento, dado que de la Unidad de Modernización del ISEM me han dicho que han acudido para poder destituirme del cargo, para poder llevar a cabo los procesos normativos que corresponden, esto ocurrió entre el 1 y 2 de agosto, sin embargo, yo me encuentro de vacaciones desde el 26 de julio hasta el 11 de agosto, y espero reincorporarme en mi trabajo el 14 de este mes, ya que considero que son represalias en mi contra por lo que he comentado y manifestado del Dr. [...] (SPR) hacia la Lic. [...] (V) Destacando que en las últimas semanas han estado circulando en redes sociales, una conversación falsa entre el suscrito y la Lic. [...] (V) en donde le pido me salve y cuestiones diversas, mismas que incluso ya hice del conocimiento a esta Comisión a través de una queja electrónica que interpose [...].⁴⁷

Q. Acta circunstanciada de diez de agosto de 2023, relativa a la comparecencia de **PR3** ante servidores públicos de este Organismo, quien declaró:

[...] no recuerdo las fechas pero ella me comentó que iba a presentar su renuncia por situaciones que había vivido con el actual Director (SPR), en el cual se sentía acosada, platicando con ella me identifiqué por situaciones que yo había vivido de la misma forma con el Director, cuando él llegó al hospital como Subdirector Médico, que eso fue aproximadamente en agosto del 2022, como por ejemplo, el Director en reiteradas ocasiones me hizo comentarios inapropiados, en el sentido de insinuaciones de infidelidad, él sabiendo que yo soy una mujer casada, me mostraba fotos de personas que él se refería como niñas con las que había salido o salía en ese momento, hacía comentarios de que había tenido relaciones extramaritales y eso me incomodaba, ya que en mi ámbito laboral eso no me incumbe, e hizo el comentario de que los **sugar daddys** estaban de moda, y

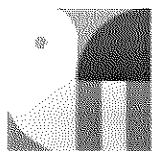
⁴⁷ El acta, más un anexo constan en fojas 309 y 310 del segundo tomo.



"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

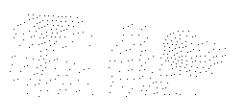
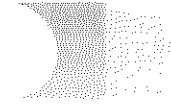
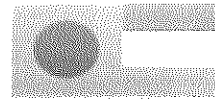
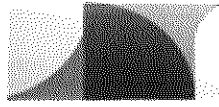
que él era muy generoso con las personas con las que salía, que otorgaba tarjetas de crédito sin límite, llegó a comentarme incluso estando con otras personas que él en una noche podía gastarse hasta cien mil pesos. A mí todos esos comentarios los tomaba sin importancia, dándole el avión para no engancharme, sin embargo, él en repetidas ocasiones me decía: **"que estaba bonita, que olía bien, etc.,"** pero después me llamó a su oficina y me hizo el ofrecimiento de invitarme a comer o a cenar, y me dijo que pensara en un lugar donde nadie me hubiera llevado, por lo que sí me ofendí ya que no le estaba pidiendo absolutamente nada. Me sentí muy incómoda cuando empezó a ser insistente en esta situación, la cual se tornó muy en desventaja para mí, que inclusive sentí peligro, y al final él es mi jefe y yo me sentí vulnerable. Lo comenté con mi esposo y con mi jefe inmediato, el Dr. [...] él me apoyó y me creyó todo lo que estaba diciendo, él me externó que no creía que pasara a mayores y que lo evadiera, que él iba a comentar esta situación con el Director de ese entonces, el Dr. [...] ya que el Dr. [...] (SPR) era el Subdirector en esos momentos, el Dr. [...] (su jefe inmediato) me apoyó y me creyó todo lo que estaba diciendo. A partir de ese momento evité tener contacto con el Dr. [...] (SPR) y noté un cambio de actitud hacia mí, su relación se mantuvo estrictamente en lo laboral. Todo esto sucedió de febrero a agosto del 2022, y desde ahí no he tenido ningún comentario por su parte, sin embargo, al contarme la situación [...] (V) **me sentí identificada y recordé todo por lo que tuve que pasar, así que tomé acción porque creo que estas situaciones no deberían de darse y por eso estoy aquí**, debemos de dejar de normalizar la violencia. Ya hemos hecho declaraciones en el Órgano Interno de Control y nadie hace nada, inclusive me han llegado comentarios de que cuidado con las represalias que podría tener a raíz de colaborar con la investigación y me ha tocado ver mensajes amenazantes a otras compañeras, donde desprestigian a quienes participan, se está viviendo un ambiente muy feo en el hospital, tengo miedo de estar aquí por las represalias que puedan tomar en mi contra, ya que han habido muchas hacia mis compañeros. Su forma de intimidar es que es amigo del Secretario de Salud y que es inmune, que no gana nada y que sólo viene a hacer un favor político y está respaldado por el Dr. [...].⁴⁸

⁴⁸ Fojas 311 y 312 del segundo tomo.



R. Acta circunstanciada de diez de agosto de 2023, en la que obran los dichos de **PR4**, durante su visita a esta Institución, persona compareciente que expuso:

Estoy adscrita al Departamento de Recursos Humanos del hospital [...] por ahí de marzo del presente año entregué una baja con el nombre del Director pasado, la paso a firma y tengo que salir a oficinas centrales. Cuando regreso de centrales me comenta mi compañero que le hicieron la observación que estaba mal el nombre, hago la corrección y justo sale el Dr. [...] (**SPR**) de su oficina para ir a la oficina de la Lcda. [...] (**V**) cabe mencionar que sólo tenemos una impresora para toda el área de Dirección y Administración, y yo estaba tomando las hojas y cuando él ya iba saliendo de la oficina de la Lcda. [...] (**V**) le comenté al Dr. [...] (**SPR**) que me había equivocado, que si podía pasar a firma de la baja después que la rubricaran los superiores, a lo que la respuesta fue: **"no te preocupes, las niñas bonitas no tienen que pedir permiso para pasar a las oficinas,"** en ese momento me quedé en *shock* y como que me desconecté porque no sabía si lo que había dicho era real o lo soñé, por lo que en ese momento accedí a que pasáramos a su oficina para que me firmara los documentos sin rúbrica (lo cual se me hizo extraño porque todos los documentos deben de llevar rúbricas) y mientras firma le comenté que había sido yo la del error y no mi compañero, por lo que le pedía una disculpa, a lo que me dijo: **"las niñas bonitas no se disculpan,"** en ese momento me sentí muy incómoda y no contesté nada, sólo sonreí y me salí en cuanto me firmó el documento. Hubo otra situación en enero de este año, en la entrega de premios de antigüedad. Normalmente esta entrega la realiza Recursos Humanos. Dentro del *staff* pidieron mi apoyo y teníamos que llevar un *dress code* formal, yo llevaba puesta una falda semi pegada con una abertura en la pierna, a mí me correspondía decirles dónde se iban a sentar. Durante el transcurso de la ceremonia sentía mucho la mirada del Dr. [...] (**SPR**) a raíz de mi vestimenta, fue tan evidente para los demás las miradas, que incluso yo sin haber externado cómo me sentía, mi jefe [...] (**PR2**) me salvó de esa situación solicitándome quedarme en la entrada para evitar esas miradas incómodas del Dr. [...] (**SPR**) hacia mi persona. Por **esta situación hubo mucho tiempo que tuve que cambiar mi forma de vestir, dejar de usar faldas, vestidos, e inclusive cuando usaba pantalones de mezclilla, las miradas eran evidentes.** Estas acciones de las miradas morbosas fueron disminuyendo desde hace como mes y medio, a raíz de la situación en



"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

la cual él está involucrado, sin embargo, sigo notando que lo sigue haciendo, sólo que ahora lo hace menos evidente. Asimismo, he sido objeto de comentarios ofensivos por parte del personal del hospital muy allegado al Director, en el cual se ha referido a mí, como "puta," "teibolera," "baquetona," "vaca," inclusive aseverando que me acosté con alguien para conseguir un puesto en el hospital, todo esto por medio de publicaciones de *Facebook*, audios y conversaciones de *Whatsapp*. A raíz de la baja del Mtro. [...] (PR2) que era mi superior, todos se burlan, y comentan que la siguiente en correrla soy yo. Hay una compañera que prefiero no dar su nombre, por miedo a las acciones que pueda tomar en mi contra, que se pasa diciendo en tono burlón, en cualquier momento, que puede hacer comentarios de este tipo: "ay, están demandando a nuestro honorable Director de acoso sexual para cubrir las porquerías que hacen," lo cual lo hace con el fin de demeritar por todo lo que estamos pasando yo y otras mujeres del hospital. En relación al acoso sufrido por mis compañeras de parte del Dr. [...] (SPR) a mí solo me constan las miradas morbosas que hace cuando van pasando en el pasillo. Quise poner mi denuncia ante el Comité de Ética por el acoso anteriormente mencionado de los comentarios de mí en redes sociales. Me negaron la atención alegando que no decía implícitamente mi nombre, así que me desanimé y dejé pasar todo el acoso que estoy sufriendo [...].⁴⁹

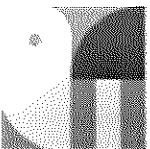
S. El dieciocho de agosto de 2023 se recibió escrito de V, en el cual comunicó que a consecuencia de la presentación de su queja, así como de la ampliación de la misma, la violencia en su contra se incrementó "de manera gradual y sistemática". V dio cuenta de dos cuestiones que a su juicio corroboran la violencia en su contra.⁵⁰

El primer aspecto se refiere a omisiones cometidas por autoridades del ISEM, ante diversas solicitudes por ella formuladas. V especificó:

[...] el día 13 de julio del presente año, advertí que diversos cheques presentados para mi firma por parte de la Jefa del Departamento de Recursos Financieros del [...] [REDACTED] carecían del soporte documental necesario para respaldar su emisión, situación por la cual

⁴⁹ Acta y un anexo marcados con las fojas 313 y 314 del segundo tomo.

⁵⁰ El escrito y sus anexos ocupan las fojas 317 a 413 del segundo tomo.



"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

solicitó su devolución inmediata para proceder a su verificación, y en su caso, a su cancelación. Sin embargo, estos títulos de crédito no fueron devueltos y hasta este momento se encuentran desaparecidos.

La anterior situación tuvo diversas consecuencias, entre ellas, la solicitud inmediata para cancelar la chequera del hospital ante la Institución Bancaria emisora, y por sugerencia de la UJCylG presenté la denuncia respectiva ante la Fiscalía General de Justicia del Estado de México. Además de lo anterior, también se actualizó el abandono del empleo y del encargo por parte de la entonces titular del Departamento de Recursos Financieros. Al respecto se elaboró acta circunstanciada que da cuenta de lo sucedido [...].

Con el fin de que lo antes mencionado no afectara los intereses del ISEM, en fecha catorce de julio, **V** informó al respecto por escrito a la Coordinación de Administración y Finanzas (oficio 208C0101113100T/SA/0505/2023); al Órgano Interno de Control (oficio 208C0101113100T/SA/0502/2023); a la UJCylG (oficio 208C0101113100T/SA/0503/2023) y a la Dirección General del [REDACTED] (oficio 208C0101113100T/SA/0501/2023).⁵¹

Sobre las anteriores notificaciones, solamente se tuvo respuesta por parte del Director General del Hospital, (**SPR**) quien informó que no había recibido los títulos de crédito extraviados, y solicitó realizar los trámites correspondientes para localizar los mismos [...].⁵²

De la misma forma, el diecinueve de julio de 2023, **V** informó a la Dirección de Finanzas del ISEM sobre los hechos (oficio 208C0101113100T/SA/0522/2023),⁵³ agregando que debido a ello, el [REDACTED] no contaba con cheques para el pago a proveedores de insumos, por lo cual solicitó instrucciones acerca de cómo proceder ante las

⁵¹ Copias simples de los acuses de recibo constan en las fojas 335 a 338 del segundo tomo.

⁵² Oficio 208C0101113100T/SA/0501/2023, recibido el 14 de julio de 2023, cuya copia simple consta en foja 339 del tomo segundo.

⁵³ Copia del documento obra en foja 340 del segundo tomo.

circunstancias, con el fin de evitar afectaciones al hospital por la probable suspensión de suministros médicos por parte de las empresas proveedoras, **V** señaló que: "A dicha petición no se recibió respuesta alguna."

El veintiuno de julio de 2023 (oficio 208C0101113100T/SA/0533/2023)⁵⁴ **V** remitió a la UJCylG copia de la entrevista y de la carátula de la carpeta de investigación iniciada con motivo de los hechos. En ese escrito, **V** solicitó hacer otra denuncia por los mismos hechos. En respuesta a lo anterior (oficio 208C0101000200S-3692/2023, recibido el veinticinco de julio de 2023),⁵⁵ la titular de la UJCylG manifestó que no era necesario presentar otra denuncia, pero que habrían de dar seguimiento a la carpeta de investigación existente.

También el veintiuno de julio, **V** informó a la Coordinación de Administración y Finanzas del ISEM (oficio 208C0101113100T/SA/0532/2023),⁵⁶ de las ausencias injustificadas de la titular del Departamento de Recursos Financieros, informando también de su movimiento de baja y solicitando la designación o propuesta de un nuevo titular del departamento: "al día de la fecha no se ha recibido respuesta en sentido positivo o negativo a dicha petición."

[...] las anteriores consideraciones y omisiones no tuvieron una consecuencia mayor, ya que no fue hasta que procedí a entregar la documentación soporte de la **primera comprobación del mes de agosto del fondo fijo de caja** ante el Departamento de Glosa dependiente de la Subdirección de Tesorería del [...] (ISEM) cuando en tal virtud se recibió en Subdirección Administrativa a mi cargo el Formato del Volante de Devolución⁵⁷ fechado el uno de agosto del presente año [...] (el motivo de la devolución fue: "SE DEVUELVE LA

⁵⁴ Cuya copia se encuentra en la foja 341 del segundo tomo.

⁵⁵ Foja 393 del segundo tomo.

⁵⁶ Foja 393 del tomo segundo.

⁵⁷ Copia simple corre agregada en la foja 394 del tomo segundo.

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

CUENTA DE FONDO FIJO DE CAJA DE LA PRIMERA COMPROBACIÓN DE AGOSTO DEL PRESENTE, YA QUE NO CUENTA CON LA FIRMA DE LA JEFA DE RECURSOS FINANCIEROS EN LOS ANEXOS No 5 Y NO CUENTA CON NUMEROS DE CHEQUE.”)

Ante sorpresiva determinación, procedí a informar⁵⁸ sobre la recepción del Formato [...] a mi superior jerárquico, el Director General del Hospital [...] a quien informé el motivo del rechazo, recordándole sobre la ausencia injustificada de la titular del Departamento de Recursos Financieros y solicitando instrucciones a efecto de no causar un perjuicio a la operación y patrimonio institucional, no obstante, al día de la fecha aún se espera respuesta por parte del Director General del Hospital.

El tres de agosto de 2023, **V** (oficio 208C0101113100T/SA/3394/2023)⁵⁹ solicitó a la Subdirección de Tesorería de la Dirección de Finanzas del ISEM, se girasen instrucciones a quien correspondiera, a efecto de recibir la comprobación antes aludida, toda vez que a esa fecha no había suplente o encargado del Departamento de Recursos Financieros, o bien fuera instruida sobre la forma y términos para cumplir con la obligación dentro de los plazos legales, entre otras cuestiones: “No obstante, al día de la fecha no se ha recibido respuesta a dicha petición.”

En alcance al oficio de diecinueve de junio dirigido a la Dirección de Finanzas del ISEM, **V** giró nueva comunicación relacionada con la devolución de la comprobación señalada (oficio 208C0101113100T/SA/0555/2023 de tres de agosto de 2023),⁶⁰ en la que solicitó la reprogramación de la primera comprobación del mes de agosto, la posibilidad de que fuera recibida la documentación soporte, además de reiterar que seguía en espera de la designación de un nuevo jefe del Departamento de Recursos Financieros: “A dicha petición, tampoco ha recaído respuesta alguna.”

⁵⁸ Oficio 208C0101113100T/SA/0549/2023 recibido el dos de agosto de 2023, foja 395 del segundo tomo.

⁵⁹ Foja 396 del segundo tomo.

⁶⁰ Foja 398 del segundo tomo.

De manera que el once de agosto de 2023 (oficio 208C0101113100T/3548/2023),⁶¹ V reiteró su petición a la Subdirección de Tesorería y Contabilidad del ISEM, para la comprobación del fondo fijo de caja correspondiente a la primera y segunda revisión de agosto del año próximo pasado: **"No obstante, tampoco se ha emitido una respuesta, ya sea en sentido positivo o negativo, que permita brindarme certidumbre jurídica sobre el tema en particular."**

Por tanto, afirma V:

[...] estas múltiples omisiones pueden interpretarse como una estrategia para **ignorar** de manera sistemática y generar con ello una afectación en mi perjuicio debido a la falta de respuesta, lo que sugiere la posibilidad de que se estén tomando medidas de represalia en mi contra por la denuncia que dio origen al expediente (de queja) en que se actúa, máxime si tomamos en cuenta que una de las consecuencias de no comprobar el gasto es la obligación de devolver el importe entregado, sin menoscabo de las responsabilidades administrativas que esto pudiere generar. Además, **debe subrayarse que, de manera indirecta, esto puede generar una afectación a la operatividad de la unidad médica**, pues la naturaleza del Fondo Fijo de Caja es que se espera que esa cantidad que lo integra sea reembolsada o devuelta en un período de tiempo determinado. Esto permite que el fondo siga estando disponible para satisfacer otras necesidades una vez que se haya recuperado el dinero inicialmente gastado.

En el contexto de los Hospitales del [...] (ISEM) el Fondo Fijo de Caja se utiliza para administrar los pagos a proveedores de bienes y servicios dentro de determinada cuantía. Los recursos se destinan para pagar a los proveedores, y a medida que el hospital recibe financiamiento adicional, esos fondos se usan para reembolsar el fondo y mantenerlo disponible para futuros pagos [...].

⁶¹ Foja 399 del tomo segundo.

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

Por tanto, la actitud omisiva de las autoridades del [...] (ISEM) además de buscar una afectación hacia mi persona, tendrá como consecuencia indirecta una afectación grave al [...] [REDACTED], así como a los pacientes que ahí se atienden [...].

En segundo término, el despido de **PR2**: "lo que sugiere una posible represalia y una estrategia [...] para amedrentar a quienes se atrevan a exponer situaciones irregulares hacia el exterior de la Institución."⁶²

V manifestó que el primero de agosto de 2023 recibió llamada telefónica de una persona que dijo encontrarse adscrita a la Subdirección de Recursos Humanos del ISEM, quien le solicitó la baja de **PR2** como jefe del Departamento de Administración de Personal en razón de que: "habían recibido una tarjeta instrucción por parte del Secretario en la que solicitaban su baja." **V** informó a la persona que realizó la llamada telefónica que **PR2** gozaba de vacaciones, solicitándole que realizara la petición vía oficio, acompañado de la mencionada tarjeta.⁶³

Posteriormente, según precisó **V**, con el fin de notificar la convocatoria para la firma del acta administrativa para la entrega recepción del Departamento de Administración de Personal del [REDACTED] a **PR2**, en su carácter de servidor público que entrega el área administrativa, personal de la Unidad de Modernización Administrativa del ISEM, acudió al hospital para notificar a **PR2**, quien no se encontraba en sus oficinas por el motivo antes descrito (gozar de vacaciones debidamente autorizadas, del veintiséis de julio al once de agosto de 2023), por lo que el personal de la Unidad de Modernización Administrativa dejó un tanto de la razón de notificación y del instructivo respectivo en la oficina de **V**, fijando el oficio a notificar en la puerta de la oficina que ocupaba **PR2**.⁶⁴

⁶² Foja 324, segundo tomo.

⁶³ Ídem.

⁶⁴ Ídem.

Dadas las circunstancias, el tres de agosto de 2023, **V** giró oficio⁶⁵ al Subdirector de Recursos Humanos del ISEM para informarle de la autorización otorgada a **PR2** para gozar de su período vacacional, marcando copia de conocimiento a la Unidad de Modernización y al Órgano Interno de Control, ambos del ISEM.⁶⁶ En el oficio de referencia, **V** solicitó instrucciones sobre el trámite a seguir de acuerdo con la normatividad aplicable, "sin embargo, no recibí respuesta por parte de dicha área."⁶⁷

Según manifestó **V**, el ocho de agosto de 2023 recibió oficio⁶⁸ suscrito por el Director del [REDACTED] por el cual le presentó a una persona, "quien a partir de la fecha ocupará el cargo de Jefa de Administración de Personal de este nosocomio [...]." El mismo ocho de agosto, **V** recibió otro oficio⁶⁹ de su superior jerárquico en el que le solicitó de manera urgente -para desahogar una solicitud del Órgano Interno de Control del ISEM- datos de la fecha de separación del cargo de **PR2**, más la documentación soporte correspondiente.

V dio respuesta al requerimiento antes especificado el diez de agosto de 2023,⁷⁰ así como a otro efectuado por el Órgano Interno de Control solicitándole la misma información.

En la parte final de su escrito, **V** dice:

⁶⁵ Oficio 208C0101113100T/SA/0546/2023.

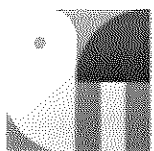
⁶⁶ Foja 325 del segundo tomo. Copia del acuse de recibo consta en la foja 405 del segundo tomo.

⁶⁷ Foja 326 del segundo tomo.

⁶⁸ 208C0101113100T/D/0904/2023, cuya copia simple se halla en la foja 406 del tomo segundo.

⁶⁹ 208C0101113100T/D/0906/2023, la copia simple del documento está marcada con el número de foja 410 en el segundo tomo.

⁷⁰ Oficio 208C0101113100T/SA/0576/2023, del que consta copia simple en la foja 410 del segundo tomo.



"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

[...] a pesar de las anteriores inconsistencias, procedí a otorgar las facilidades necesarias para el desempeño del cargo a la persona designada como Titular Departamento de Administración de Personal para el mejor desempeño de su trabajo y para evitar una afectación del Hospital, sin embargo, de manera económica recibí por parte de esta el formato denominado **"Reporte de incidencias de pago de depósitos"**⁷¹ **de nueve de agosto del presente año [...] y del cual solicitaba mi firma [...]** en virtud de que se solicitaba mi firma en dicho formato para hacer constar mi visto bueno sobre un documento en el que se documentaba que se realizaría la retención del pago de servidor público [...] (PR2) en virtud de la "BAJA POR DETERMINACIÓN SUPERIOR, CON FECHA 1° DE AGOSTO DE 2023", es por lo que mediante oficio 208C0101113100T/SA/0578/2023⁷² de diez de agosto del presente año [...] procedí a solicitar a [...] (SPR) tuviere a bien ratificar la instrucción de referencia en el entendido de que la baja del servidor público (PR2) no fue ordenada por la Subdirección a mi cargo, aunado al hecho de que el citado servidor se encontraba gozando de período vacacional de conformidad con los registros respectivos. **Sin embargo, al día de la fecha no he recibido respuesta a dicha petición, y por el contrario, fui informada de manera informal por parte del personal operativo que el Director General (SPR) firmó el formato en mi lugar, situación de la cual no tengo certeza pero que puede involucrarme de manera directa en un acto claramente arbitrario y seguido sin las formalidades legales exigidas por la Ley Laboral.**

[...] deseo expresar mi preocupación sobre los actos discrecionales y a todas luces ilegales que se encuentran realizando las referidas autoridades del [...] (ISEM) toda vez que el cese del funcionario público que fungió como testigo en la queja que se encuentra investigando ese órgano protector de derechos humanos, **puede ser interpretado como una represalia por su participación [...]**

Además, este acto no solo vulnera los derechos del funcionario público afectado y su acceso a la justicia, sino **que también incide sobre el resto de los testigos que han participado de manera activa en la investigación que nos ocupa, ya que ahora tienen el temor de perder sus empleos sin las formalidades y procedimientos establecidos**

⁷¹ Copia del documento se halla en la foja 412 del segundo tomo.

⁷² Foja 413 del tomo segundo.

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

en las leyes laborales, y sin mediar causa justificada y sin avisos previos legalmente notificados.⁷³

T. Opinión técnica en Psicología rendida por servidor público adscrito a la Unidad Interdisciplinaria de la Segunda Visitaduría General de este Organismo Constitucional Autónomo, de veintiuno de agosto de 2023, cuyas conclusiones y sugerencias señalan:

Primera. Los resultados obtenidos por [...] (V) en los instrumentos aplicados, así como lo que refirió en la entrevista realizada es consistente con situaciones de hostigamiento laboral (*mobbing*).

Segunda. En el hostigamiento laboral (*mobbing*) que vivencia [...] (V) de acuerdo al instrumento aplicado, se encuentra como factor de violencia extrema el hostigamiento sexual, sin dejar de mencionar que con exceso de violencia se encuentran los factores de aislamiento y comunicación deteriorada.

Tercera. [...] (V) cursa un periodo de ansiedad y depresión, el cual puede encontrar su inicio en la vivencia del *mobbing* y el sentimiento de indefensión que se genera por la impresión que tiene de una inacción de las autoridades a las que ha acudido; teniendo una afectación en su vida familiar, ya que incrementa su irritabilidad y malestar; también incidiendo de manera negativa en su relación de pareja afectando la comunicación y disminuyendo la libido.

Se sugiere se revisen y apliquen en consecuencia, las medidas precautorias que requiera el caso en pro de preservar y proteger la integridad física y emocional de [...] (V).⁷⁴

⁷³ El documento y sus anexos ocupan las fojas 317 a 413 del segundo tomo.

⁷⁴ Fojas 416 a 426 del segundo tomo.

U. Resumen clínico de veinte de agosto de 2023 expedido por médica psiquiatra de la UNAM y del Instituto Nacional de Psiquiatría *Ramón de la Fuente Muñiz*, en el que como resultado de la valoración psiquiátrica efectuada, se diagnosticó a **V** con "Episodio Depresivo leve a moderado con síntomas ansiosos." La especialista indicó tratamiento farmacológico por tiempo indefinido, además de enviar a la paciente a terapia psicológica.⁷⁵

V. Oficio 208C0101000200S-4094/2023⁷⁶ de veintiuno de agosto de 2023, firmado por el encargado del Área de Legislación de la UJCylG por medio del cual hizo llegar copia validada del similar⁷⁷ por el cual se notificó el diez de julio del mismo año a **SPR**, el acuerdo emitido por el Comité de Ética del ISEM, con número [REDACTED] en el que acordó implementar la medida preventiva consistente en:

el cambio de área de las oficinas que ocupan la Dirección del [...] [REDACTED] ello analizando los espacios con los que cuenta dicha Unidad y con aceptación expresa del denunciado.

Así mismo, se solicitará que toda comunicación verbal que deba existir entre el Denunciado y la Quejosa se hará por intermedio del Subdirector Médico de la Unidad sin menoscabo de que la comunicación formal deberá hacerse tal como lo estipula el Manual de Comunicación Formal de la Administración Pública Estatal [...].⁷⁸

Además, copia validada del acta circunstanciada de diez de julio de 2023, en la que se dio cuenta de la implementación de la "Medida Preventiva establecida en su contra."

⁷⁵ Foja 433 del segundo tomo.

⁷⁶ Que consta en fojas 436 y 437 del segundo tomo.

⁷⁷ Oficio 208C0101300101S-109/2023.

⁷⁸ Foja 439 del segundo tomo.

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

En uso de la palabra, el denunciado [...] (**SPR**) manifiesta la aceptación explícita de la Medida Preventiva, comenta que revisando los espacios con los que cuenta la Unidad Médica se puede mudar al 3er piso su oficina y que de la forma en que se pide hará toda comunicación a través del Subdirector Médico; solicitando se le otorgue un plazo de 24 horas contadas a partir de que surta efecto la presente minuta, con la finalidad de poder recoger sus artículos personales y hacer el cambio necesario de piso.⁷⁹

Adicionalmente, Copia validada del acta circunstanciada de catorce de julio de 2023 en la que se dio cuenta de la "visita de certificación" de que la "Medida Preventiva establecida por el Comité de Ética del ISEM, fue debidamente cumplimentada."⁸⁰

Por último, copia del oficio mediante el cual la titular de la Unidad de Modernización Administrativa y Secretaria Técnica suplente del Comité de Ética del ISEM informó de lo antes enumerado a la titular de la UJCylG.⁸¹

W. Oficio 208C0101000200S-4425/2023 recibido el nueve de septiembre de 2023, signado por el encargado del Área de Legislación de la UJCylG por el cual rindió informe relativo al escrito presentado por **V** el dieciocho de agosto de 2023 (evidencia 20), en los términos siguientes:

[...] el oficio **208C0101113100T/SA/0502/2023** suscrito por la quejosa (**V**); el Órgano Interno emitió acuerdo de radicación por lo que se ordenó el inicio del procedimiento de investigación, a fin de conocer las circunstancias del caso concreto y estar en posibilidad de determinar la existencia, o la inexistencia de los actos u omisiones que la ley señale como falta administrativa, radicándose el expediente [redacted] [...].

⁷⁹ Fojas 441 y 442 del tercer tomo.

⁸⁰ Fojas 443 y 444 el tercer tomo.

⁸¹ Fojas 446 y 447 del tercer tomo.

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

Por lo que hace al oficio **208C0101113100T/SA/0503/2023** se tiene conocimiento que previamente la titular de la [...] UJCylG recomendó a la ahora quejosa que presentara la denuncia correspondiente ante la Fiscalía General de Justicia por considera que corresponde realizar investigaciones relacionados con los hechos. Posteriormente se tuvo conocimiento que la propia quejosa habría informado al Titular del órgano interno de control sobre los hechos por lo que también se consideró que corresponda a este órgano conocer de los mismos. En virtud de lo anterior únicamente se tomo conocimiento de lo expuesto en el acta circunstanciada en la que se hace constar faltas administrativas y/o hechos delictuosos [...].

A los oficios **208C0101113100T/SA/0505/2023** **208C0101113100T/SA/0532/2023**, correspondió a la subdirección de recursos Humanos dar seguimiento y de conformidad al oficio 208C0101320100L/15573 suscrito por el [...] Subdirector de Recursos Humanos, específicamente al oficio **208C0101113100T/SA/0532/2023** se emitió respuesta a través del oficio **208C0101320100L/15230/2023**, de fecha 31 de agosto del año en curso. Al oficio **208C0101113100T/SA/0505/2023**, la propia Subdirección de Recursos Humanos lo tomo de conocimiento hasta en tanto exista una resolución por parte de las instancias oficiales o legales [...].

Al oficio **208C0101113100T/SA/0549/2023**, el Director del [...] dio seguimiento mediante diverso **208C0101113100T/D/1192/2023**, en el que solicita a la quejosa precise el número de comprobación y mes al cual corresponde, como se acredita con la copia de una foja útil. Así mismo mediante diverso oficio **208C0101113100T/3930/2023** signado por el Director de la Unidad Médica se infiere que se buscó atender la problemática planteada, logrando realizar la comprobación diez correspondiente a la primera quincena de agosto del año en curso [...].⁸²

X. Oficio 208C0101000200S-4455/2023 recibido el once de septiembre de 2023, suscrito por el encargado del Área de Legislación de la UJCylG mediante el cual rindió

⁸² El oficio y cuatro anexos están marcados con fojas 453 a 460 del tercer tomo.

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

informe complementario al presentado vía el similar 208C0101000200S-4425/2023, de la manera que sigue:

Al oficio **208C101113100T/SA/0505/2023**, se tomó de conocimiento, sin embargo, mediante oficio **208C0101310100L/2486/2023** singando por el Subdirector de Tesorería y Contabilidad, se otorga un nuevo plazo para presentar la comprobación correspondiente a la primera quincena del mes de Agosto [...].

En cuanto al oficio **2080101C101113100T/SA/0522/2023**, este fue atendido mediante diverso número **208C01013100000L/1097/2023**, mediante el cual se informa que se encuentra en trámite una nueva chequera para continuar con los pagos a proveedores de la unidad [...].

Finalmente, a los oficios **208C101113100T/SA/3394/2023**, **208C101113100T/SA/0555/2023** **208C10113100T/SA/3548/2023** se informa que fueron atendido mediante oficio **208C01013110100L/2486/2023**, suscrito por el Subdirector de Tesorería y Contabilidad [...].⁸³

Y. Oficio 208C0101000200S-4548/2023 recibido el catorce de septiembre de 2023, firmado por el encargado del Área de Legislación de la UJCylG por medio del cual remitió copia del similar y anexos, el primero suscrito por el Coordinador de Salud y la copia de un segundo oficio rubricado por **SPR**, Director General del [REDACTED] en el cual comunicó que no fue generada respuesta al oficio 208C0101113100T/SA/0549/2023: "toda vez que se buscó atender la problemática planteada, para lo cual adjunta evidencia documental correspondiente."⁸⁴

⁸³ El oficio y tres anexos ocupan las fojas 461 a 470 del tercer tomo.

⁸⁴ El oficio y sus anexos están marcados con los números de foja 465 a 474 en el tomo tercero.

Z. Acta circunstanciada de diecinueve de septiembre de 2023 que contiene las manifestaciones de dos representantes legales de **V**, quienes ante servidores públicos de esta Comisión, dijeron:

[...] el acoso y violencia institucional en contra de [...] (**V**) continúan, ya que con toda la intención de causar perjuicio en sus trabajo, siguen sin designar a la persona a cargo de la jefatura de Recursos Financieros, situación que no es atribuible a [...] (**V**) ya que pese a que ella puede llegar a proponer a alguien, quien normalmente lo son las áreas centrales del ISEM; en consecuencia, a la fecha las comprobaciones no se han realizado en tiempo y forma, ya que fue hasta que esta Comisión Intervino que se le dio la oportunidad a [...] (**V**) en presentar las comprobaciones pasadas, aunado a que la persona que quedó como encargado tiene consigo el *token* y demás instrumentos que permiten realizar las comprobaciones, sin embargo, éste inició queja en contra de la licenciada [...] (**V**) y como medida cautelar fue cambiado y deberá hacer la entrega al jefe del Departamento, que como ya se mencionó sigue sin designarse; en consecuencia la propia operatividad del hospital se encuentra en riesgo, ya que al no contar con las comprobaciones en tiempo y forma, tampoco se contará con el recurso para comprar insumos necesarios. [...] existe temor de las personas de trabajar en colaboración con [...] (**V**) ya que consideran serían afectados al igual que ella, además de que al existir antecedentes de quejas y denuncias en la jefatura de Recursos Financieros, nadie se quiere hacer cargo y en consecuencia las autoridades sólo buscan afectar a la persona quejosa [...].⁸⁵

AA. Opinión técnica en Psicología de catorce de septiembre de 2023, rendida por servidor público adscrito a la Unidad Interdisciplinaria de la Segunda Visitaduría General de este Organismo, con base en la aplicación del cuestionario LIPT-60 de Heinz Leimann con el fin de acreditar posibles actos de acoso en el hospital del caso, del cual se transcribe:

⁸⁵ El acta se halla en la foja 477 del tercer tomo.

3.3 Resultados de los instrumentos aplicados

- De las diez aplicaciones realizadas del Cuestionario de Estrategias de Acoso en el Trabajo LIPT-60, en **seis** de ellos se requirió un análisis con el Baremo 2 por encontrarse como probable la existencia de acoso psicológico.
- De los seis cuestionarios en los que se utilizó el Baremo 2 Población afectada por acoso psicológico en el trabajo, **en tres no se encontraron indicios de existencia de acoso psicológico**.
- En los tres restantes se encontró que:
 - Una persona tiene una **ALTA probabilidad de padecer acoso**. El instrumento sugiere una exploración individual más a fondo para valorar el caso, ya que se encuentra en riesgo de desarrollo de cuadro psicopatológico. Las estrategias de acoso laboral, que de acuerdo a los datos sufre son: Desprestigio Laboral y Entorpecimiento del Progreso.
 - Una persona tiene una **MODERADA probabilidad de padecer acoso**. El instrumento recomienda una exploración individual para confirmar la situación de acoso psicológico en el trabajo y valorar posible sintomatología asociada.
 - Una persona vivencia la organización en que se encuentra como generadora de estrés laboral, pero sin llegar todavía a un grado en el que se esté produciendo acoso psicológico en el trabajo.

4. CONCLUSIONES

Primera. De los resultados obtenidos se encuentra que, de la muestra valorada, una persona tiene **UNA ALTA PROBABILIDAD DE PADECER ACOSO LABORAL** vivenciando **DESPRESTIGIO LABORAL Y ENTORPECIMIENTO DEL PROGRESO**, requiriendo de una exploración individual a fondo; una de las personas valoradas con el Cuestionario, tiene una **MODERADA PROBABILIDAD DE PADECER ACOSO** requiriendo una exploración individual para confirmar la situación; y una persona vivencia la organización en que labora como **GENERADORA DE ESTRÉS LABORAL**.

[...].⁸⁶

⁸⁶ El dictamen consta en fojas 480 a 483 del tomo tercero.

BB. Copia de conocimiento del oficio 208C0101113100T/SA/0747/2023 dirigido a **SPR** y suscrito por **V**, recibido el veinticinco de septiembre de 2023, por medio del cual dio respuesta al similar 208C0101113100T/D/1225/2023, expresando, entre otras cuestiones, la reiteración de la solicitud para "que tenga a bien realizar las acciones o mecanismos que correspondan, a efecto de designar a nuevo Titular o Encargado del Departamento de Recursos Financieros de este nosocomio, y evitar con ello una posible afectación grave a este [...] [REDACTED] así como a los pacientes que aquí se atienden [...]."⁸⁷

CC. Oficio 208C0101000200S-4755/2023 suscrito por el encargado del Área de Legislación de la UJCylG, recibido el veinticinco de septiembre de 2023, por medio del cual refirió:

[...] se tiene conocimiento que la asignación del Titular de Departamento de Recursos Financieros de la Unidad Médica en cuestión, corresponde a la Coordinación de Administración y Finanzas (del ISEM) y el procedimiento a seguir consiste en que la Subdirección Administrativa del [...] [REDACTED] remita la propuesta a la Coordinación de Administración y Finanzas a efecto de que sea valorada y proceda al trámite conducente [...].⁸⁸

DD. Acta circunstanciada de veintiocho de noviembre de dos mil veintitrés en la que se hizo constar la comparecencia de **V** en las oficinas de esta Comisión quien expresó:

[...] en octubre de este año, el Dr. [...] (**SPR**) presentó su renuncia e ingresó el actual Director [...] quien sostuvo comunicación con su agresor y su personal de confianza, incluso pidió se celebrara una reunión entre ambos, siendo que tenía pleno conocimiento de la problemática, además y se negó siempre a recibirla para escucharle, en

⁸⁷ Fojas 475 a 511 del tercer tomo.

⁸⁸ El oficio y dos adjuntos ocupan las fojas 515 y 516 del tercer tomo.

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

consecuencia el anterior Director le solicitó diversa información, misma a la que dio respuesta pero al actual Director; empero, aun así se solicitó realizar una auditoría, todo con la finalidad de perjudicarla y a sus colaboradores, ya que han sido varios los que han corrido, por lo que se presume trabajaron y fueron leales a su persona. Cabe señalar que tuvo conocimiento de algunos documentos de conciliación de cuotas de recuperación de caja, en los que obra una firma falsa a su nombre, situación que hizo del conocimiento al Subdirector de Administración de la Beneficencia Pública, recibiendo como respuesta una negativa a atender dicha problemática, así mismo lo informó al órgano Interno de Control, quienes le manifestaron que se iniciaría la queja, sin embargo, no se le informaría del seguimiento ya que la quejosa presentó renuncia en la primera quincena de noviembre del presente año, por lo que al no ser servidora pública del hospital, ellos continuarían con la investigación de manera oficiosa. Por lo que la vulneración a sus derechos humanos nunca cesó [...].⁸⁹

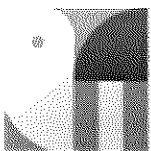
Documentos que constituyen el cúmulo de evidencias en el presente asunto.

V. ANÁLISIS

23. Con una perspectiva de derechos humanos,⁹⁰ sobre la base del conjunto de evidencias que forman el expediente de queja, se procede a analizar los hechos a partir de las obligaciones que la autoridad responsable debió satisfacer para garantizar a V sus derechos en el ámbito laboral, al ser mujer y servidora pública, así como las

⁸⁹ El acta circunstanciada y varios anexos se encuentran en fojas 519 a 530 del tercer tomo.

⁹⁰ "Un enfoque basado en los derechos humanos permite determinar quiénes tienen derechos (titulares de derechos) y qué libertades y derechos tienen estos en virtud de las normas internacionales de derechos humanos, así como las obligaciones de los responsables de garantizar que los titulares de derechos disfruten de sus derechos (responsables de dar cumplimiento a sus obligaciones). Dicho enfoque permite empoderar a los titulares de derechos para exigir sus derechos y a los garantes de derechos para dar cumplimiento a sus obligaciones. En un enfoque basado en los derechos humanos, la promoción de la rendición de cuentas para cumplir con las obligaciones es una actividad constante; un 'ciclo de rendición de cuentas' en todo el ciclo normativo permite asegurar que las políticas y los programas responden a las necesidades de los titulares de derechos. [...] Además de la rendición de cuentas, mediante el enfoque se analiza también un ciclo normativo en un marco de los principios de derechos humanos de igualdad y no discriminación, participación, indivisibilidad y estado de derecho [...]", entre otras cuestiones. Cfr. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos/Harvard FXB Center for Health & Human Rights/The Partnership for Maternal, Newborn & Child Health/UNFPA/World Health Organization. *Breve guía de reflexión sobre un enfoque basado en los derechos humanos de la salud*, folleto, sl, ONU, 2016, p. 4.



facultades o potestades que resultaron vulneradas debido a la interdependencia de los derechos humanos, toda vez que el servidor público responsable tenía la obligación de apegarse al marco normativo en vigor.

24. De conformidad con lo antes expuesto, la propuesta metodológica para el análisis del presente asunto parte de los principios constitucionales de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, establecidos en el artículo 1º, párrafo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a fin de determinar la vulneración a derechos humanos y establecer las acciones transformadoras a seguir, tomando como parámetros las obligaciones y deberes que la autoridad recomendada debió observar en el caso concreto, acorde a los tratados internacionales en materia de derechos humanos y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

25. Precisado lo anterior, se procede a analizar los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad respecto de los hechos materia del presente asunto.

V.1. ANÁLISIS DE PRINCIPIOS

V.1.1. Universalidad

26. El ser humano tiene un valor intrínseco desde su nacimiento, llamado dignidad. La dignidad es el cimiento y sustancia de los derechos humanos: a esa dignidad común a todos los miembros de la familia humana corresponden derechos iguales e inalienables.⁹¹

⁹¹ Cfr. Preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

27. El principio de universalidad expresa la necesidad de proteger y aplicar efectivamente los derechos humanos, buscando responder a las exigencias de la vida de las personas, en cualquier parte, en todo momento. Lo anterior adquiere relevancia a partir de cada ser humano en lo particular, en lo concreto.⁹²

28. Por tanto, como todas las personas, **V** tiene derecho de realizar una actividad profesional remunerada que le permita desarrollarse y desplegar sus aptitudes y capacidades personales, y en ese contexto, tiene derecho a una vida libre de cualquier tipo de violencia, en concreto de acoso y hostigamiento sexual, así como de acoso laboral.

29. No obstante, con sus acciones, **SPR** transgredió esas facultades universales que le corresponden a **V**, ocasionándole perjuicios que afectaron su vida personal, laboral, familiar y social.

V.1.2. Interdependencia

30. Los derechos humanos constituyen un cuerpo unificado, esencialmente vinculado, en el cual todos se hallan al mismo nivel. La evidencia clara de este nexo sustancial se observa cuando se materializan determinados derechos, lo que incide en la vigencia de otros derechos más, tanto como cuando ocurre la vulneración de alguno de ellos, que impacta en perjuicio de varios más.

⁹² Cfr. Vázquez, D. y Serrano, S. (2021). *Los Derechos en Acción* (Segunda Edición ed.). Flacso, México, p. 54.

31. En el caso que nos ocupa, las acciones de un servidor público incidieron en la violación de varios derechos humanos de la víctima, **V**. Fue así, porque la violencia ejecutada por **SPR** transgredió el derecho de **V**, como mujer, a llevar una vida libre de violencia y al hacerlo, le dio un trato indigno, discriminatorio, generando condiciones de trabajo injustas e inequitativas para ella, afectando además, su integridad personal.

V.1.3. Indivisibilidad

32. El principio de indivisibilidad requiere la búsqueda de relaciones indirectas o mediatas entre los derechos, a partir de una situación específica, sin que la relación sea evidente.

33. El proceso de identificación de las relaciones entre los derechos y el contexto parte de aquellos elementos que conforman la vulneración de los derechos humanos.⁹³

34. Con sus acciones y omisiones, **SPR** incurrió en afectaciones a la dignidad y los derechos de **V**, indispensables para vivir y trabajar en condiciones coherentes con la dignidad humana.

V.1.4. Progresividad

35. Este precepto se refiere al gradual adelanto, perfeccionamiento, incremento hasta lograr la vigencia cabal de los derechos. Es comprensible que para la materialización de ciertos derechos se requiera la adopción de medidas estatales a corto, mediano y largo plazos, pero procediendo siempre con la mayor rapidez y eficacia posibles.⁹⁴

⁹³ *Ibidem*, p. 82.

⁹⁴ Cfr. CNDH. Los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad de los derechos humanos, folleto, Ciudad de México, CNDH,

36. En tanto persona, **V** es titular de un conjunto de facultades y prerrogativas tuteladas por el *corpus juris* de los derechos humanos, así como por el marco normativo nacional y local. De modo que es necesario establecer si existen los mecanismos o instrumentos adecuados para hacer realidad esos derechos y, de la misma forma, establecer si los servidores públicos están capacitados para aplicar ese marco normativo, haciendo uso de los mecanismos existentes en casos concretos como el que nos ocupa, bajo la directriz de que invariablemente debe tenderse al avance progresivo en la materialización de esos derechos.

37. Lejos de apegarse a su obligación legal, **SPR** incurrió en violaciones a diversos derechos de **V**.

V. 2. ANÁLISIS DE DERECHOS

38. En seguida se especifican los derechos vulnerados en perjuicio de **V**, con base en lo documentado en el expediente de queja.

V.2.1. Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia

39. Todas las mujeres tienen derecho a que ninguna acción u omisión cause en ellas daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, incluso la muerte, por ser mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado.⁹⁵

⁹⁵ Cfr. artículo 3, CIPSEVCM, así como Secretaría de la Mujer, Bogotá, "Derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, consultado en: <https://www.sdmujer.gov.co/la-entidad/politica-publica-de-mujeres-y-equidad-de-genero/derecho-a-una-vida-libre-de-violencias> (23 de enero de 2024).

40. El derecho de la mujer a una vida libre de violencia incluye, el derecho a ser libre de toda forma de discriminación, así como a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.⁹⁶

41. También, este derecho es indivisible e interdependiente con otros derechos humanos, tales como los derechos a la vida, la salud, la libertad y la seguridad de la persona, la igualdad y la misma protección en el seno de la familia, la protección contra la tortura y otros tratos crueles, inhumanos o degradantes y la libertad de expresión, de circulación, de participación, de reunión y de asociación.⁹⁷

V.2.2. Derecho a la integridad personal

42. "Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral."⁹⁸ Esa generalidad o plenitud de la persona debe ser protegida en todas sus formas, en todos los ámbitos y en todas las circunstancias.

43. Este derecho fundamental posee una doble dimensión,⁹⁹ en sentido positivo supone la preservación de las dimensiones física, psíquica y moral del ser humano, y en sentido negativo el no ser sujeto de maltrato, ofensa, tortura, en forma cruel o inhumana en perjuicio de la dignidad e integridad personal:

Es un bien jurídico, cuya protección tiene como fin y objetivo que las personas puedan desarrollarse integralmente, así como otorgar las condiciones que le permitan al ser

⁹⁶ Artículo 6, CIPSEVCM.

⁹⁷ Comité CEDAW. *Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer*, párr. 15.

⁹⁸ Artículo 5, numeral 1 de la CADH.

⁹⁹ Delgado Carbajal, Baruch F. y Bernal Ballesteros, María José. *Catálogo para la calificación de violaciones a derechos humanos*, Toluca, CODHEM, 2016, p 113.

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

humano gozar de una vida plena en sus funciones orgánicas, corporales, psíquicas y espirituales. En el aspecto físico, se hace referencia a la conservación del cuerpo humano y al equilibrio funcional y fisiológico; en el ámbito psíquico, se busca preservar y no menoscabar las facultades mentales y, en el aspecto moral se pretende incentivar la capacidad y autonomía del individuo para conservar, cambiar y desarrollar sus valores personales, lo que contempla que nadie puede ser humillado o agredido moralmente.¹⁰⁰

44. La Corte IDH ha señalado que la infracción del derecho a la integridad física y psíquica de las personas es una vulneración con diversas connotaciones de grado, que van desde la tortura hasta otro tipo de vejámenes o tratos crueles, inhumanos o degradantes cuyas secuelas físicas y psíquicas varían de intensidad según los factores endógenos y exógenos que deberán demostrarse en cada situación concreta.¹⁰¹

V.2.3. Derecho a la no discriminación

45. Todo ser humano tiene la facultad de ser tratado en condiciones de igualdad, esto es, sin exclusión, restricción o preferencia motivada por origen étnico o nacional, género, edad, religión, opinión política, posición económica o cualquier otra preferencia o condición que atente contra la dignidad y los derechos¹⁰² humanos:

El mandato de no discriminación tiene la finalidad y el objetivo de eliminar las desventajas y desigualdades que impiden el ejercicio y acceso efectivo a los derechos humanos; así como de generar las condiciones sociales y materiales necesarias para su realización, garantizando el derecho a la diferencia a través de medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas.¹⁰³

¹⁰⁰ Ídem.

¹⁰¹ Corte IDH. Caso Loayza Tamayo vs. Perú. Sentencia de 17 de septiembre de 1997 (Fondo). Párr. 57.

¹⁰² Cfr. *Op. cit.*, nota 85, p. 95.

¹⁰³ Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México. *Catálogo para la calificación de violaciones a derechos humanos*, Ciudad de México, CDHCM, 2019, p. 61.

46. Desde la perspectiva jurídica, la discriminación acontece sólo "cuando hay una conducta que demuestre distinción, exclusión o restricción, a causa de alguna característica propia de la persona que tenga como consecuencia anular o impedir el ejercicio de un derecho."¹⁰⁴

V.2.4. Derecho al trato digno

47. A toda persona le asiste la facultad de ser tratada con dignidad. En arreglo con lo estipulado por nuestra Ley Fundamental, queda prohibida toda discriminación que atente contra la dignidad humana y que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos de las personas.¹⁰⁵ Asimismo, la propia CPEUM establece como uno de los fines del desarrollo nacional a cargo del Estado, el deber de garantizar el pleno ejercicio de la dignidad de las personas.¹⁰⁶

48. El Poder Judicial de la Federación arroja mayor luz al respecto:

DIGNIDAD HUMANA. EL ORDEN JURÍDICO MEXICANO LA RECONOCE COMO CONDICIÓN Y BASE DE LOS DEMÁS DERECHOS FUNDAMENTALES. El artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna [...] que atente contra la dignidad humana y que, junto con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos suscritos por México, reconocen el valor superior de la dignidad humana, es decir, que **en el ser humano hay una dignidad que debe ser respetada** [...] constituyéndose como un derecho absolutamente fundamental, base y condición de todos los demás, el derecho a ser reconocido y a vivir en y con la dignidad

¹⁰⁴ Cfr. CONAPRED, "Derecho a la no discriminación", disponible en: https://conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=586&id_opcion=725 (consultado el 06 de noviembre de 2023).

¹⁰⁵ Artículo 1º párrafo quinto de la CPEUM.

¹⁰⁶ Artículo 25, primer párrafo de la CPEUM.

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

de la persona humana, y del cual se desprenden todos los demás derechos, en cuanto son necesarios para que los individuos desarrollen integralmente su personalidad, dentro de los que se encuentran, entre otros, el derecho [...] a la integridad física y psíquica [...] al libre desarrollo de la personalidad [...] y el propio derecho a la dignidad personal [...] aun cuando estos derechos personalísimos no se enuncian expresamente en la Constitución [...] están implícitos en los tratados internacionales suscritos [...] y, en todo caso, deben entenderse como derechos derivados del reconocimiento al derecho a la dignidad humana, pues sólo a través de su pleno respeto podrá hablarse de un ser humano en toda su dignidad.¹⁰⁷

(negritas fuera de texto)

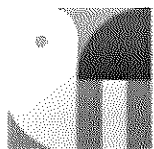
49. Por su parte, el derecho internacional de los derechos humanos contempla el derecho al trato digno en dos ordenamientos, la CADH (artículo 11.1: "Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad") y la DUDH (artículo 1: "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.").

V.2.5. Derecho al trabajo

50. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad, a elegir libremente su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo:¹⁰⁸

¹⁰⁷ Tesis Aislada: "Dignidad humana. El orden jurídico mexicano la reconoce como condición y base de los demás derechos fundamentales"; Gaceta Registro 165813, Instancia: Pleno, fuente: SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA, Tomo 1, 9ª época, diciembre de 2009.

¹⁰⁸ DUDH, artículo 23. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General N° 18, El derecho al trabajo.



"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

51. El trabajo lícito o decente es "aquel trabajo productivo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana,"¹⁰⁹ denominación congruente con los cuatro objetivos estratégicos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a saber:

- Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Generar mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos.
- Mejorar la cobertura y la eficiencia de una seguridad social para todos.
- Fortalecer el diálogo social entre empleadores, trabajadores y gobierno.

52. Por medio del trabajo, las personas obtienen su sustento, mejoran la calidad de sus vidas y logran su realización personal, por ello es "esencial para el bienestar de la gente."¹¹⁰

V.2.6. Derecho a condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias

53. Es el derecho de todo ser humano a recibir una remuneración justa por su trabajo, equitativa e igualitaria de acuerdo con el valor de su actividad, en un ambiente sano y digno para su desarrollo.¹¹¹

¹⁰⁹ OIT. *Conocer los derechos fundamentales en el trabajo*, San José, Costa Rica, OIT, 2009, p. 7.

¹¹⁰ *Ibidem*, p. 5.

¹¹¹ Delgado Carbajal, Baruch F. y Bernal Ballesteros, María José. *Op. cit.*, nota 98, p. 262.

54. Este derecho se considera parte sustancial de otros derechos laborales contemplados en el Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, además de ser "corolario del derecho a un trabajo libremente escogido y aceptado."¹¹²

55. Toda vez que el derecho que nos ocupa guarda relación con trabajadores específicos, la Observación General Núm. 23 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, contempla como tema especial de amplia aplicación, el de la protección contra el acoso, incluido el acoso sexual, de la manera que sigue:

Todos los trabajadores deberían estar protegidos contra el acoso físico y psicológico, incluido el acoso sexual. La legislación, como las leyes contra la discriminación, el código penal y la legislación laboral, deberían definir ampliamente el acoso, haciendo referencia explícita al acoso sexual y a otras formas de acoso, por ejemplo por razón de sexo, discapacidad, raza, orientación sexual, identidad de género e intersexualidad. Es apropiado establecer una definición específica del acoso sexual en el lugar de trabajo, y la legislación debería tipificar y sancionar adecuadamente el acoso sexual. La política nacional que se aplique al lugar de trabajo, tanto en el sector público como en el privado, debería incluir al menos los siguientes elementos: a) una referencia explícita al acoso practicado por y contra cualquier trabajador; b) la prohibición de determinados actos que constituyen acoso, incluido el acoso sexual; c) la identificación de los deberes específicos de los empleadores, los directores, los supervisores y los trabajadores para prevenir y, cuando proceda, resolver y reparar los casos de acoso; d) el acceso a la justicia para las víctimas, entre otras cosas mediante asistencia jurídica gratuita; e) la formación obligatoria para todo el personal, incluidos los directores y los supervisores; f) la protección de las víctimas, incluida la designación de personas encargadas de prestarles ayuda, así como mecanismos de denuncia y de reparación; g) la prohibición expresa de las represalias; h) los procedimientos para notificar y comunicar las denuncias de acoso sexual a una autoridad pública central y su resolución; i) la instauración de una política específica para

¹¹² Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General Núm. 23 sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

el lugar de trabajo, claramente visible, elaborada mediante consultas con los trabajadores, los empleadores y las organizaciones que los representan, y otras partes interesadas como las organizaciones de la sociedad civil.¹¹³

V.3. Obligaciones inobservadas a cargo de la autoridad estatal y responsabilidades

56. Con fundamento en lo que disponen los artículos 98 y 100 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, se procede a determinar la forma en que el servidor público involucrado en los hechos materia de la presente Recomendación, incumplió con los principios, obligaciones y deberes contenidos en el marco legal aplicable, antes mencionados, para establecer la transgresión a derechos humanos cometida, en función de las obligaciones estatales de respeto, garantía y protección.

V.3.1. Obligación de proteger

57. Es un deber de naturaleza positiva, es decir, de hacer, el Estado tiene la obligación de resguardar a las personas contra arbitrariedades o excesos de servidores públicos o particulares, antes de que ocurra una vulneración a derechos, y también después de que se haya cometido alguna.

58. La SCJN ha emitido la tesis que se transcribe, relacionada con este deber estatal:

[...] para determinar [...] la **obligación de protegerlos**. Ésta puede caracterizarse como el **deber que tienen los órganos del Estado, dentro del margen de sus atribuciones, de prevenir violaciones a los derechos fundamentales**, ya sea que provengan de una autoridad o de algún particular y, por ello, **debe contarse tanto con mecanismos de**

¹¹³ Ibídem, Núm. 48.

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

vigilancia como de reacción ante el riesgo de vulneración del derecho, de forma que se impida la consumación de la violación. En este último sentido, **su cumplimiento es inmediatamente exigible**, ya que como la conducta estatal debe encaminarse a resguardar a las personas de las interferencias a sus derechos provenientes de los propios agentes del Estado como de otros particulares, este fin se logra, en principio, mediante la actividad legislativa y de **vigilancia** en su **cumplimiento** y, si esto es insuficiente, mediante las **acciones necesarias para impedir la consumación de la violación a los derechos**. De ahí que, **una vez conocido el riesgo de vulneración a un derecho humano, el Estado incumple su obligación si no realiza acción alguna**, sobre todo, porque, en el caso de sus propios agentes, está obligado a saber todo lo que hacen (negritas fuera de texto).¹¹⁴

59. En su condición de servidor público, **SPR** tenía la obligación de observar el marco legal regulador del encargo laboral a él encomendado, mientras que al darse la vulneración de derechos cometida por **SPR**, denunciada por la víctima, la autoridad responsable debió adoptar las medidas necesarias para evitar que la violación de los derechos de **V** continuara perpetrándose.

V.3.2. Obligación de respetar

60. Todas las personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión al servicio del Estado mexicano tienen la obligación de abstenerse de afectar, mediante acciones u omisiones, el ejercicio de los derechos humanos de las personas.

61. La SCJN ha emitido un criterio orientador en los siguientes términos:

¹¹⁴ DERECHOS HUMANOS. OBLIGACIÓN DE PROTEGERLOS EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 1o., PÁRRAFO TERCERO, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis. XXVII.3o J/25 (10a.), *Semanario judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro 15, Tomo III, Febrero de 2015, Página 2256, Registro digital 2008516.

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

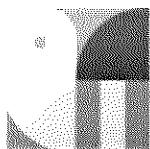
[...] para determinar [...] la obligación de respetarlos [...] ésta puede caracterizarse como el deber de la autoridad que le impide interferir con el ejercicio de los derechos o ponerlos en peligro, ya sea por acción u omisión; es decir, la autoridad, en todos sus niveles (federal, estatal o municipal) y en cualquiera de sus funciones (ejecutiva, legislativa o judicial), debe mantener el goce del derecho y, por ende, su cumplimiento es inmediatamente exigible puesto que, aun cuando primeramente está dirigida a los órganos del Estado, también incluye la conducta de los particulares, que igualmente se encuentran obligados a no interferir con el ejercicio de los derechos; por tanto, esta obligación alcanza la manera en que las autoridades entienden las restricciones a los derechos, tanto en su formación (a cargo del Poder Legislativo) como en su aplicación (Poder Ejecutivo) e interpretación (Poder Judicial).¹¹⁵

62. La violencia contra la mujer adopta diversas formas, "es polifacética y se encuentra vinculada a normas de género desiguales y a estructuras de poder socioeconómico, tanto en el ámbito público como en el privado, que contribuyen a reforzar y perpetuar la desigualdad de género."¹¹⁶

63. En nuestro país, el fenómeno de las violencias sexual y laboral contra las mujeres ocurre cotidianamente. Tal como se precisó en las cifras y datos de contexto expuestas previamente en esta resolución, la mayoría de las mujeres han experimentado violencia a lo largo de su vida. Entre quienes han laborado, una cantidad significativa ha sufrido algún tipo de violencia en ese contexto y las mujeres que trabajan, padecen violencia y discriminación.

¹¹⁵ DERECHOS HUMANOS. OBLIGACIÓN DE RESPETARLOS EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 1o., PÁRRAFO TERCERO, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis. XXVII.3o J/23 (10a.), *Semanario judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro 15, Tomo III, Febrero de 2015, Página 2257, Registro digital 2008517.

¹¹⁶ Mental Health Europe. *Violencia contra las mujeres en el trabajo... ¡Hablemos de ello! La repercusión sobre la salud mental de la violencia y el acoso contra las mujeres en el trabajo*, si, Mental Health Europe, sa, p. 10.



64. La violencia enfrentada por las mujeres en el ámbito laboral y que muchas veces se pretende comprender como un "fenómeno oculto,"¹¹⁷ produce efectos perniciosos a niveles individual, laboral y comunitario.¹¹⁸

65. Tal como sucede en diversas partes del orbe, en México, las mujeres representan una proporción creciente de la fuerza de trabajo, que por una parte labora en empleos precarios, con remuneraciones bajas y en condiciones de desventaja. Para muchas de ellas, "el trabajo es una experiencia desagradable, con maltrato y con una realidad común, el acoso sexual, a menudo alimentado por creencias culturales o religiosas." Y por otra, la cantidad ascendente de mujeres que desempeña cargos de dirección, y aún enfrenta "la exclusión o el menoscabo de los hombres que pueden considerarlas como una amenaza." Contexto en el cual: "el acoso sexual es frecuentemente utilizado como una herramienta de control general, para 'mantener a las mujeres en su lugar.'"¹¹⁹

66. A continuación se precisan las acciones y omisiones del servidor público relacionado con los hechos, analizándolos con perspectiva de género.

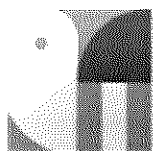
SPR

¹¹⁷ Ibidem, p. 13.

¹¹⁸ "A nivel individual, el sufrimiento y la humillación que aparecen como consecuencia de haber sufrido violencia y acoso suele llevar a las afectadas a una falta de motivación, pérdida de confianza, reducción de la autoestima, depresión, ira, ansiedad e irritabilidad. De la misma manera que el estrés, estos síntomas tienden a convertirse en enfermedades físicas, trastornos mentales y aumento del consumo de sustancias. Esto puede desencadenar accidentes de trabajo, invalidez e incluso suicidio.

En el ámbito laboral, la violencia causa, inmediatamente y a largo plazo, una interrupción de las relaciones interpersonales, de la organización del trabajo y del ambiente de trabajo global. El coste directo del trabajo perdido y de las medidas de seguridad que deben ser mejoradas, recae directamente en los empresarios. También es probable que deban asumir los costes indirectos de la disminución de la eficiencia y la productividad, el deterioro de la calidad del producto, la pérdida de la imagen de la empresa y una reducción en el número de clientes. A nivel comunitario, los costes de la violencia comprenden la atención de la salud, incluida la mental; los costes de rehabilitación a largo plazo para la reintegración de las mujeres víctimas; los costes de desempleo y de formación para aquellas mujeres que pierden sus empleos como resultado de esa violencia; la discapacidad y los costes de invalidez, cuando la capacidad de trabajo de las mujeres víctimas está afectada." Ibidem, p. 14.

¹¹⁹ Ibidem, p. 14.



67. En su condición de servidor público, **SPR** debió actuar con disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia, además de proceder conforme al marco normativo y respetar los derechos humanos de todas las personas en el desempeño de su cargo.¹²⁰

68. SPR debió observar buena conducta, tratar con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas, servidoras y servidores públicos con motivo de su empleo, sin cometer conductas de acoso y hostigamiento sexual que constituyen violencia, y en este caso en particular, violencia contra la mujer.¹²¹

¹²⁰ La LRAEMyM establece:

Artículo 7. Todo servidor público sin perjuicio de sus derechos y obligaciones laborales deberá observar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público. Para la efectiva aplicación de dichos principios, los Servidores Públicos observarán las siguientes directrices:

I. Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.

[...]

VII. Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución Federal y Local, así como en los Tratados Internacionales ratificados por el Estado Mexicano.

[...]

¹²¹ También la LRAEMyM dispone:

Artículo 50. Incurre en falta administrativa no grave, el servidor público que con sus actos u omisiones, incumpla o transgreda las obligaciones siguientes:

I. Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas y servidores públicos con los que tenga relación con motivo de éste.

II. Observar un trato respetuoso con sus subalternos.

[...]

Artículo 52. Para efectos de la presente Ley, se consideran faltas administrativas graves de los servidores públicos, mediante cualquier acto u omisión, las siguientes:

[...]

VI. Cometer o tolerar conductas de hostigamiento y acoso sexual.

[...]

La LGAMVLV dispone al respecto:

ARTÍCULO 13.- [...]

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

Por su parte, la LAMVLVEM establece:

Artículo 12. [...]

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder, intimidación, amenaza o insinuación sexual, sin consentimiento, que conlleva a la víctima a un estado de indefensión, riesgo, degradación o humillación, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

La LRAEMyM, establece:

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

Artículo 60. Comete acoso sexual, quien con fines de lujuria asedie reiteradamente a un servidor público, aprovechándose de cualquier circunstancia que produzca desventaja, indefensión o riesgo inminente, para el servidor público. De igual forma, comete acoso sexual, el servidor público que, sin consentimiento y con propósitos de lujuria o erótico sexual, grabe, reproduzca, fije, publique, ofrezca, almacene, exponga, envíe, transmita, importe o exporte de cualquier forma, imágenes, texto, sonidos o la voz, de un servidor público, sea en forma directa, informática, audiovisual, virtual o por cualquier otro medio.

Si la imagen obtenida, sin consentimiento, muestra al sujeto pasivo desnudo o semidesnudo, se acredita por ese sólo hecho, los propósitos señalados en el párrafo anterior.

La LGAMVLV establece:

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

La CIPSEVCM establece:

Artículo 1

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

Artículo 2

Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

- 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.

Por su parte la LGAMVLIV dispone:

Artículo 6.

[...]

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

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

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

¹²¹Igualmente de conformidad con establecido por el artículo 52 fracción VI de la LRAEMyM.

La CIPSEVCM establece:

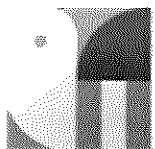
Artículo 1

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

Artículo 2

Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

- 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



Comisión de Derechos Humanos del Estado de México

Av. Nicolás San Juan No. 113, Col. Ex Rancho Cuauhtémoc
C.P. 50010, Toluca, México.

Teléfono: 722 236 0560 / 800 999 4000



"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

69. El servidor público responsable (**SPR**) ocupó la Subdirección Médica del [REDACTED] desde el primer día de septiembre de 2021. A partir de junio de 2022, **SPR** comenzó a asediar a **V** con fines lascivos, lo que hizo durante varios meses, externándole reiterados comentarios sobre su aspecto y su forma de vestir, tocamientos e insinuaciones sexuales junto con miradas lujuriosas. Además, **SPR** ejerció violencia contra la víctima al presionarla insistentemente para comer con él, sin obtener su aceptación.¹²² Con su conducta, en su calidad de Subdirector Médico del [REDACTED], **SPR** incurrió en actos de acoso sexual, ya que la víctima ejercía el cargo de Subdirectora Administrativa del mismo nosocomio.¹²³ Cabe subrayar que cometer actos de acoso sexual se considera una falta administrativa grave para los servidores públicos de la entidad.¹²⁴

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

Por su parte la LGAMVLIV dispone:

Artículo 6.

[...]

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

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

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

La LGAMVLV establece:

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

ARTÍCULO 11.- Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

¹²² Evidencia A, fojas 2 a 17 del primer tomo, así como O, fojas 306 y 307, del segundo tomo, P, foja 309 del segundo tomo, Q, fojas 311 y 312 del segundo tomo, además de R, fojas 313 y 314 del segundo tomo.

¹²³ Artículo 13 de la LGAMVLV, así como el artículo 12 de la LAMVLVEM y el numeral 60 de la LRAEMyM.

¹²⁴ De acuerdo con lo estipulado por el artículo 52 fracción VI de la LRAEMyM.

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

70. Desde el dieciséis de enero de 2023, el agresor, **SPR**, fungió como Director General del [REDACTED], cargo desde el cual también ejerció violencia sexual contra **V**, pero ahora bajo la forma de hostigamiento sexual,¹²⁵ dada la relación de subordinación entre agresor y víctima, que valga reiterar, también representa falta administrativa grave en el ámbito del servicio público mexiquense.¹²⁶

71. La convicción con la que se afirma lo antes expuesto, nace de la atribución de la responsabilidad de las acciones de **SPR**, realizada por **V** en diversos escritos,¹²⁷ en los que plasmó su testimonio sobre los hechos de violencia cometidos en su perjuicio sin su consentimiento, efectuando manifestaciones sobre sucesos, circunstancias y acciones que vivió, considerando que **V** tiene capacidad de narrar lo ocurrido, y que lo expuesto por ella resulta claro en cuanto a la forma y condiciones en que el agresor procedió. Por lo tanto, y en razón de que los hechos constituyen una forma de violencia contra la mujer,¹²⁸ requieren necesariamente ser valorados con perspectiva de género.

72. La violencia sexual contra la mujer es "una manifestación del poder en su forma más primitiva, fuerza física, bruta, animal"¹²⁹ en la que predomina el control y el dominio sobre la víctima.

¹²⁵ Evidencia A, fojas 2 a 17 del primer tomo, así como O, fojas 306 y 307, del segundo tomo, P, foja 309 del segundo tomo, Q, fojas 311 y 312 del segundo tomo, además de R, fojas 313 y 314 del segundo tomo. Asimismo, Cfr. Artículo 13 de la LGAMVLV.

¹²⁶ Igualmente de conformidad con establecido por el artículo 52 fracción VI de la LRAEMyM.

¹²⁷ Escrito presentado ante la UJCylG, recibido el veinticinco de mayo de 2023, que consta en fojas 12 y 15 a 17 del primer tomo (evidencia A). Denuncia formulada ante el Sistema de Atención Mexiquense del gobierno de la entidad de treinta y uno de mayo de 2023, que consta en foja 81 del primer tomo (evidencia F), así como en el escrito de queja recibido en esta Comisión de Derechos Humanos el cinco de junio de 2023, que obra a fojas 2 a 11 del primer tomo (evidencia A).

¹²⁸

A propósito del tema, La Corte IDH ha señalado que "la violencia sexual se configura con acciones de naturaleza sexual que se cometen contra una persona sin su consentimiento, que además de comprender la invasión física del cuerpo humano, pueden incluir actos que no involucren penetración o incluso contacto físico alguno." Corte IDH. Caso Rosendo Cantú y otra vs. México. Sentencia de 31 de agosto de 2010 (Excepción preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas), párr. 109.

¹²⁹ Döring H., María Teresa, "La violencia hacia la mujer, ¿Patrón modificable?" en *Casa del tiempo*, Núm., 73, febrero 2005, UAM, México, DF, p. 30.

73. Para llevar a cabo una valoración adecuada de las evidencias con perspectiva de género, tratándose de un asunto de violencia sexual, tomando en cuenta que se trata de "un estándar de valoración probatoria de especial naturaleza," resulta ilustrativo el criterio del Poder Judicial de la Federación al respecto, para ello se deberá:

atender a la naturaleza de la violación sexual (**violencia sexual en el caso que nos ocupa**), la cual, por sus propias características, requiere de medios de prueba distintos de otras conductas; II) otorgar un valor preponderante a la información testimonial de la víctima, dada la secrecía en que regularmente ocurren estas agresiones, lo que limita la existencia de pruebas gráficas o documentales; III) evaluar razonablemente las inconsistencias del relato de la víctima, de conformidad con la naturaleza traumática de los hechos [...] IV) tomar en cuenta los elementos subjetivos de la víctima, entre otros, la edad, la condición social, el grado académico o la pertenencia a un grupo históricamente desventajado[...]; y, V) utilizar adecuadamente las pruebas circunstanciales, las presunciones y los indicios para extraer conclusiones consistentes.¹³⁰
(Paréntesis propio).

74. Adicionalmente, las manifestaciones de V se encuentran robustecidas por los testimonios de los testigos: PR1, PR2, PR3 y PR4,¹³¹ entre quienes hubo dos personas (mujeres) que expresaron haber sido víctimas (PR3 y PR4) de violencia sexual por parte de SPR. Esto último puede denotar un patrón de conducta en el agresor.

75. Más aún, los dictámenes en materia de psicología permiten identificar las consecuencias de la violencia ejercida por **SPR**, que han afectado la salud mental de **V**,

¹³⁰ Tesis P. XXIII/2015 (10ª). TORTURA EN SU VERTIENTE DE VIOLACIÓN SEXUAL. EL ANÁLISIS PROBATORIO RELATIVO DEBE REALIZARSE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

¹³¹ Evidencias: O, fojas 306 y 307, del segundo tomo, P, foja 309 del segundo tomo, Q, fojas 311 y 312 del segundo tomo, además de R, fojas 313 y 314 del segundo tomo.

elementos periciales que confirman las violaciones de derechos cometidas por el agresor.¹³²

76. La violencia sexual produce afectaciones graves a las mujeres, además de vulnerar sus derechos: "Este tipo de actos parten del principio de transformar a las víctimas en un objeto de uso y placer para otros. Los perpetradores despojan a las víctimas de toda posibilidad de decisión y construyen una relación de sometimiento que lastima la integridad de la persona."¹³³

77. Pero no sólo eso, **SPR** incurrió además, en actos de violencia laboral¹³⁴ que agudizaron la problemática ocasionada a la víctima y que afectaron a otras personas. Así quedó demostrado con el cúmulo de probanzas que integran el apartado de evidencias, del cual pueden mencionarse: la irrupción frecuente en el área de trabajo de la víctima, ordenándole pasar a su oficina de manera descortés;¹³⁵ así como, en un primer momento, la exclusión de **V** y del área a su cargo en la toma de decisiones en cuanto a sus responsabilidades como Subdirectora administrativa en el hospital del caso a raíz de las quejas y denuncias presentadas contra el agresor;¹³⁶ y con posterioridad, el no tomar en cuenta a quienes en representación de **V** acudieron a las reuniones presididas por el propio **SPR**;¹³⁷ todo lo cual se sumó al ambiente de hostilidad en el hospital del caso, generado en contra de **V** y de quienes testificaron en su asunto, pudiéndose mencionar inclusive, el despido de dos personas (**PR1** y **PR2**).¹³⁸

¹³² Evidencias T, fojas 416 a 422 del segundo tomo y U, foja 433 del segundo tomo.

¹³³ OEA/MESECVI. *Recomendación General del Comité de Expertas del MESECVI (N° 3) La figura del consentimiento en casos de violencia sexual contra las mujeres por razones de género*, 2021, p. 24.

¹³⁴ LGAMVLV, artículos 10 y 11.

Evidencia A, fojas 2 a 17 del primer tomo, así como O, fojas 306 y 307, del segundo tomo, P, foja 309 del segundo tomo, Q, fojas 311 y 312 del segundo tomo, además de R, fojas 313 y 314 del segundo tomo.

¹³⁵ Evidencia A, foja 6 de primer tomo.

¹³⁶ Evidencias G, foja 106 del primer tomo y N, fojas 266 a 268 del segundo tomo.

¹³⁷ Evidencia H, foja 114 del primer tomo.

¹³⁸ Evidencias J, foja 123 del primer tomo, O, foja 306, P, fojas 306 y 307, Q, foja 311 y R, foja 313 del segundo tomo.

78. La existencia de violencia laboral y de sus perniciosos efectos en **V** y personas relacionadas con los hechos, quedan confirmados por la opinión técnica en Psicología rendida por especialista de este Organismo,¹³⁹ asimismo, con los resultados de la aplicación del cuestionario LIPT-60 de Heinz Leimann, enfocado a cuestiones de acoso laboral, en el [REDACTED].¹⁴⁰

79. Por ende, **SPR** vulneró los derechos a una vida libre de violencia, a la integridad personal, a la no discriminación, al trato digno, al trabajo y a condiciones laborales justas, equitativas y satisfactorias de **V**.

V.3.3 Obligación de garantizar

80. Supone el deber estatal de ordenar y disponer el aparato gubernamental con el fin de asegurar jurídicamente el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos, esto implica también el deber de impedir o hacer todo lo posible para evitar que los derechos de las personas sometidas a la jurisdicción del Estado sean violados por cualquier persona, pública o privada, individual o colectiva, física o jurídica, como afirma Gros Espiell.¹⁴¹

81. Asimismo, resulta necesario atender a lo señalado por la SCJN al respecto:

[...] para determinar [...] la obligación de garantizarlos; y como la finalidad de esta obligación es la realización del derecho fundamental, requiere la eliminación de restricciones al ejercicio de los derechos, así como la provisión de recursos o la facilitación

¹³⁹ Evidencia T, fojas 416 a 426 del segundo tomo

¹⁴⁰ Evidencia AA, fojas 480 a 483 del tercer tomo.

¹⁴¹ Gros Espiell, Héctor. *La Convención Americana y la Convención Europea de Derechos Humanos. Análisis comparativo*, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1991, pp. 65 y 66.

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

de actividades que tiendan a lograr que todos se encuentren en aptitud de ejercer sus derechos fundamentales. La índole de las acciones dependerá del contexto de cada caso en particular; así, la contextualización del caso particular requiere que el órgano del Estado encargado de garantizar la realización del derecho tenga conocimiento de las necesidades de las personas o grupos involucrados, lo que significa que debe atender a la situación previa de tales grupos o personas y a las demandas de reivindicación de sus derechos. Para ello, el órgano estatal, dentro de su ámbito de facultades, se encuentra obligado a investigar, sancionar y reparar las violaciones a derechos humanos que advierta, de forma que su conducta consistirá en todo lo necesario para lograr la restitución del derecho humano violentado. Por tanto, su cumplimiento puede exigirse de inmediato (mediante la reparación del daño) o ser progresivo. En este último sentido, la solución que se adopte debe atender no sólo al interés en resolver la violación a derechos humanos que enfrente en ese momento, sino también a la finalidad de estructurar un entorno político y social sustentado en derechos humanos. Esto implica pensar en formas de reparación que, si bien tienen que ver con el caso concreto, deben ser aptas para guiar más allá de éste.¹⁴²

82. Por cuanto a la obligación de garantizar, la Corte IDH ha expresado que no basta con que las autoridades eviten vulnerar los derechos, sino que es preciso **adoptar medidas positivas, de acuerdo con las necesidades de protección del titular del derecho, en función de su condición personal** o por la circunstancia en que se halle.¹⁴³

83. Sobre el particular, la Corte IDH ha puntualizado que:

¹⁴² DERECHOS HUMANOS. OBLIGACIÓN DE GARANTIZARLOS EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 1o., PÁRRAFO TERCERO, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis. XXVII.3o. J/24 (10a.), *Semanario judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro 15, Tomo III, Febrero de 2015, Página 2254, Registro digital 2008515.

¹⁴³ Cfr. Corte IDH. *Caso González y Otras (Campo Algodonero) vs. México*. Sentencia de 16 de noviembre de 2009 (Excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas) Serie C. No. 205, párr. 243, disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf (consultado el 26 de septiembre de 2022).

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

La obligación de garantizar el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos no se agota con la existencia de un orden normativo dirigido a hacer posible el cumplimiento de esta obligación, sino que comporta la necesidad de una conducta gubernamental que asegure la existencia, en la realidad, de una eficaz garantía del libre y pleno ejercicio de los derechos humanos.¹⁴⁴

84. En cuanto a los hechos materia de la presente resolución, debe precisarse que existen, la CIPSEVCM (Convención de Belem do Pará); la LGAMVLV y la LAMVLVEM que constituyen un marco normativo de garantía para los derechos de **V**, no obstante, tras haber sido víctima de acoso y hostigamiento sexual por parte de **SPR**, la autoridad responsable fue incapaz de asegurarle la vigencia de sus derechos, lo que configura responsabilidad institucional.

Sobre la ineffectividad de las medidas precautorias implementadas por la autoridad responsable

85. Tal como se transcribió en el glosario, se reputan como violencia institucional los actos u omisiones de los servidores públicos que discriminen, dilaten, obstaculicen o impidan el goce y ejercicio de los derechos humanos de las niñas, adolescentes y mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a atender, investigar, sancionar y erradicar la violencia de género.¹⁴⁵

¹⁴⁴ Cfr. Corte IDH. Caso Velásquez Rodríguez Vs. Honduras. Sentencia de 29 de julio de 1988 (Fondo) Serie C N° 1, (disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_04_esp.pdf (consultado el 27 de septiembre de 2022).

¹⁴⁵ Artículo 17 de la LAMVLVEM.

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

86. El gobierno estatal y los municipales tienen la obligación de asegurar, en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia,¹⁴⁶ e invariablemente, de actuar con la debida diligencia.¹⁴⁷

87. En nuestra entidad, como parte de los poderes públicos, las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia tienen del deber de ejecutar acciones con perspectiva de género que garanticen el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, el respeto de sus derechos humanos, además de ser el primer punto de contacto para casos de acoso y hostigamiento sexual, entre otras labores.¹⁴⁸

¹⁴⁶ La LAMVLVEM dispone:

Artículo 18.- Los Gobiernos Estatal y Municipales, a través de los cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, y en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de organizar el aparato gubernamental de manera tal que sean capaces de asegurar, en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

¹⁴⁷ La LAMVLVEM establece que:

Artículo 3.- Para los efectos de esta Ley, se entiende por:

III. **Debida diligencia:** La obligación de las personas servidoras públicas de prevenir, atender, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres de manera oficiosa, oportuna, competente, independiente, imparcial, exhaustiva y garantizando la participación individual y colectiva de las mujeres, para garantizar el derecho a una vida libre de violencia, a la verdad, la justicia y la reparación integral y transformadora;

[...]

¹⁴⁸ La LAMVLVEM dispone:

Por su parte, la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México establece:

Artículo 34 Bis.- Las dependencias del Ejecutivo, sus organismos auxiliares, los Poderes Legislativo y Judicial, organismos autónomos y municipios crearán Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, mediante criterios transversales, que tengan por objeto implementar e institucionalizar la perspectiva de género y fungir como órgano de consulta y asesoría en la instancia correspondiente.

Artículo 34 Ter.- Son atribuciones de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, las siguientes:

[...]

II. Generar acciones con perspectiva de género que garanticen el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, promuevan la igualdad, el empoderamiento de las mujeres, el respeto a los derechos humanos y la eliminación de la discriminación;

III. Dar cumplimiento a los instrumentos internacionales, nacionales y estatales en materia de derechos humanos garantizando en todo momento la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; así como prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en el ámbito de su competencia;

[...]

VI. Ser el primer punto de contacto para los casos de acoso y hostigamiento sexual; y

[...]

En relación con lo anterior, el Reglamento Interno del ISEM establece que:

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

88. En este caso en particular, las obligaciones antes expuestas corresponden a la Unidad Jurídica Consultiva y de Igualdad de Género del ISEM.¹⁴⁹

89. Con motivo de la queja presentada por **V** ante la UJCyIG, el veinticinco de mayo de 2023, esta última llevó a cabo varias acciones, entre ellas, dirigió oficio¹⁵⁰ a la Subdirectora de Atención Médica del ISEM (recibido el veintiséis de mayo de 2023) mediante el cual solicitó, entre otras cuestiones: "Requerir al presunto responsable a efecto de que se abstenga de estar en contacto físico y telefónico con la presunta víctima con la finalidad de salvaguardar su integridad física y emocional." La Subdirectora de Atención Médica, a su vez,¹⁵¹ el treinta y uno de mayo de 2023, hizo de conocimiento de **SPR** la instrucción que debía acatar.

90. Posteriormente, el trece de junio de 2023, esta Comisión dirigió oficio a la titular de la UJCyIG con el fin de solicitarle la implementación de las medidas precautorias que garantizaran los derechos humanos de **V**.¹⁵²

91. En razón de lo anterior, el catorce de junio de 2023, el Coordinador de Salud emitió un oficio¹⁵³ a **SPR** por el cual lo instruyó para:

¹⁴⁹ En relación con lo anterior, el Reglamento Interno del ISEM establece que:

Artículo 42.- Corresponde a la Unidad Jurídico Consultiva y de igualdad de Género:

[...]

XII Bis. Instrumentar las acciones necesarias para dar cumplimiento con lo establecido en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y en la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres, ambas del Estado de México y demás disposiciones relativas.

[...]

¹⁵⁰ Oficio 208C0101000200S-2517/2023, cuya copia simple obra en fojas 64 a 66 del primer tomo.

¹⁵¹ Por Oficio 208C0101110300L-1080/2023 recibido el 31 de mayo de 2023, cuya copia simple se halla en fojas 67 y 68 del primer tomo.

¹⁵² El acuse de recibo respecto consta en las fojas 23 y 24 del primer tomo.

¹⁵³ 208C0101100000-1455/2023 recibido el 14 de junio, que en copia simple obra en foja 36 del primer tomo.

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

- A) Dirigirse a la quejosa (V) para lo estrictamente laboral en presencia de otra u otras personas
- B) Abstenerse de tener contacto físico con la hoy quejosa de manera directa a solas
- C) En caso de requerir comunicación directa con la hoy quejosa, ésta se deberá realizar invariablemente de manera escrita.
- D) Abstenerse de cualquier contacto telefónico con la hoy quejosa

92. No obstante, en los hechos, tal como lo hizo saber V en diversos escritos y comparecencias, ella y el agresor continuaron laborando en oficinas que se encontraban una frente a la otra, manteniendo a la víctima en un contexto de violencia -aun cuando SPR no le dirigiese la palabra- y fue hasta el catorce de julio de 2023, día en que a instancia del Comité de Ética del ISEM, SPR mudó su lugar de trabajo al tercer piso del [REDACTED] ¹⁵⁴ sin que en todo ese lapso de tiempo -del veinticinco de mayo al catorce de julio de 2023-, la autoridad responsable (en concreto la UJCylG) cumpliera con la debida diligencia,¹⁵⁵ la obligación legal de garantizar el acceso de V a una vida libre de violencia y el respeto a sus derechos humanos, contraviniendo al mismo tiempo, el principio pro persona.¹⁵⁶

93. Al respecto vale decir que las medidas precautorias constituyen una garantía de naturaleza preventiva. Esas medidas tienen un doble carácter: cautelar, en tanto están destinadas a preservar una situación jurídica, pero también y fundamentalmente, tutelar,

¹⁵⁴ Evidencia V, fojas 436 a 447 del tercer tomo.

¹⁵⁵ "La Convención de Belém do Pará afirma que la obligación de actuar con la debida diligencia adquiere una connotación especial en casos de violencia contra las mujeres. Esta Convención refleja una preocupación uniforme en todo el hemisferio sobre la gravedad del problema de la violencia contra las mujeres, su relación con la discriminación históricamente sufrida, y la necesidad de adoptar estrategias integrales para prevenirla, sancionarla y erradicarla. Algunos ejemplos de la discriminación padecida por las mujeres en las Américas, tanto en tiempos de paz como de conflicto, y en la presencia de avances legislativos y de políticas públicas, han sido una desigual participación en asuntos civiles y políticos; un acceso limitado a los beneficios del desarrollo económico y social de sus sociedades; un tratamiento desigual dentro de la familia; y el ser víctimas y estar expuestas a diferentes formas de violencia psicológica, física y sexual." Tomado de CIDH. "Acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia en las Américas," recuperado de https://www.cidh.oas.org/women/acceso07/cap1.htm#_ftnref42 (consultado el 29 de enero de 2024).

¹⁵⁶ Cfr. LAMVLVEM artículo 18. Asimismo, la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, artículos 34 Bis, 34 Ter fracciones II, III y VI. En relación con lo anterior, cfr. el Reglamento Interno del ISEM, artículo 42, fracción XII Bis.

porque protegen derechos humanos, en la búsqueda de evitar daños irreparables a las personas.¹⁵⁷

94. Las medidas cautelares son requeridas debido a las necesidades de protección, siempre y cuando sean cumplidos presupuestos de gravedad y urgencia, lo que las convierte en auténticas salvaguardias.¹⁵⁸ Por lo tanto, su efectiva implementación resultaba indispensable en el asunto en cuestión.

95. Una de las finalidades de la figura tutelar es evitar que durante la tramitación de un procedimiento, se consumen de manera irreparable las violaciones de los derechos establecidos en el marco legal. Propósito que fue pasado por alto con total displicencia por quienes debieron verificar la materialización y eficacia de las medidas solicitadas.¹⁵⁹

96. En consecuencia, la omisión anterior se considera violencia institucional¹⁶⁰ por parte del ISEM, habida cuenta de que no fueron adoptadas las medidas necesarias para garantizar la seguridad y el bienestar de **V**, aun cuando denunció la violencia sexual de que fue víctima.

NEXO CAUSAL

97. **V** es madre de familia y cónyuge en una familia compuesta por cuatro personas. Debido a la violencia ejercida en el ámbito laboral por parte de **SPR** en perjuicio de **V**, que se concretó en conductas de acoso y hostigamiento sexual, así como acoso laboral, además de la omisión para materializar medidas precautorias en beneficio de **V**, que era

¹⁵⁷ Cfr. Bustillo Marín, Roselia, "La obligatoriedad de las medidas precautorias emitidas por las instituciones internacionales de derechos humanos" en referencia de: CIDH, Medidas provisionales, caso *Urso-Branco vs Brasil*, 7 de julio de 2004.

¹⁵⁸ Idem.

¹⁵⁹ Idem.

¹⁶⁰ Según precisa la LAMVLV en su numeral 17.

responsabilidad de la UJCylG del ISEM, **V** padeció diversas violaciones a sus derechos humanos.

98. De manera que fueron vulnerados los derechos de **V** a: una vida libre de violencia, a la integridad personal, a la no discriminación, al trato digno, al trabajo y a condiciones laborales justas, equitativas y satisfactorias.

99. Por consiguiente, esta Comisión de Derechos Humanos estima imprescindible que el ISEM repare en forma integral a **V** por las violaciones cometidas a sus derechos, con base en el apartado **VI** de esta Recomendación, titulado: Acciones transformadoras.

VI. ACCIONES TRANSFORMADORAS

100. Conforme a lo dispuesto en los artículos 5, párrafo tercero de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México,¹⁶¹ en relación con los numerales 1, fracciones IV y V, 12, fracción XLII, 13, fracciones II, III, IV y V de la Ley de Víctimas del Estado de México;¹⁶² artículo 101 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de

¹⁶¹ 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.

¹⁶² **Artículo 1.** La presente Ley es de orden público e interés social, así como de aplicación y observancia obligatoria en el Estado Libre y Soberano de México, y tiene por objeto:

[...]

IV. Velar por la protección de las víctimas y ofendidos, así como proporcionar ayuda, asistencia y una reparación integral.

V. Establecer las sanciones respecto al incumplimiento por acción o por omisión de cualquiera de sus disposiciones.

Artículo 12. Las víctimas y ofendidos tienen, conforme a la Ley y sin perjuicio de lo dispuesto en otros ordenamientos jurídicos, de manera enunciativa, los derechos siguientes:

[...]

XLII. A que se les repare de manera oportuna, plena, diferenciada, integral y efectiva el daño que han sufrido como consecuencia del delito que las ha afectado o de las violaciones de derechos humanos que han sufrido, comprendiendo medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y de no repetición, a través de la coordinación de las instancias gubernamentales implicadas.

[...]

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

México;¹⁶³ en atención a las circunstancias particulares del asunto, este Organismo pondera aplicables las siguientes acciones, soportadas en estándares que establecen un enfoque en derechos humanos.

101. Es importante establecer que cada uno de los trámites, acciones y medidas establecidas en la presente Recomendación, así como el seguimiento respectivo, constituyen una responsabilidad de la autoridad recomendada que debe asumir en función de los deberes contenidos en el artículo 1°, párrafo tercero, de la CPEUM.¹⁶⁴

102. Es menester puntualizar que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que la obligación de garantizar impone a las autoridades prevenir, investigar y sancionar toda violación a los derechos humanos, el pronto restablecimiento, si es

Artículo 13. Para los efectos de la Ley se entenderá que la reparación integral será otorgada a partir de la resolución o determinación de un órgano local, nacional o internacional por el cual le sea reconocida su condición de víctima, comprendiendo las medidas siguientes:

[...]

II. La rehabilitación busca facilitar a las víctimas u ofendidos, hacer frente a los efectos sufridos por causa del delito o de las violaciones de derechos humanos ocurridas con motivo de un hecho delictuoso.

III. La compensación ha de otorgarse a la víctima u ofendido de forma apropiada y proporcional a la gravedad del delito cometido o de la violación de derechos humanos sufrida y teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso. Ésta se otorgará por todos los perjuicios, sufrimientos y pérdidas económicamente evaluables que sean consecuencia del delito o de la violación de derechos humanos ocurrida con motivo de un hecho delictuoso y de conformidad a los requisitos establecidos en la presente Ley.

IV. La satisfacción busca reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas y ofendidos, las cuales identifican la verificación de los hechos y la revelación pública y completa de la verdad, salvaguardando la protección e integridad de la víctima, ofendido, testigos o personas que hayan intervenido.

V. Las medidas de no repetición buscan que el delito o la violación de derechos sufrida por la víctima u ofendido no vuelva a ocurrir.

[...]

¹⁶³ **Artículo 101.-** En las Recomendaciones debe señalarse las medidas que procedan para la efectiva conservación y restitución a los afectados en sus derechos fundamentales y, en su caso, para la reparación de los daños y perjuicios que se hubiesen ocasionado.

¹⁶⁴ **Artículo 1o.** En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

[...]

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.

[...]

posible, del derecho conculcado y, en su caso, la reparación de los daños producidos por la transgresión de los derechos humanos.¹⁶⁵

VI.1. Reparación a la víctima de vulneraciones a derechos humanos

VI.1.1. Medida de rehabilitación

103. La rehabilitación busca facilitar a la víctima hacer frente a los efectos sufridos por causa de las violaciones de derechos humanos.¹⁶⁶ Con la rehabilitación se pretende reparar lo relativo a las afectaciones físicas, psíquicas o morales que puedan ser objeto de atención médica o psicológica.¹⁶⁷

VI.1.1.A. Atención psicológica y/o psiquiátrica

104. La autoridad a la que se dirige esta Recomendación debe velar por que el conjunto de medidas de reparación que a continuación se especifican, se efectúen de manera oportuna, así como es su responsabilidad documentar de manera puntual ante esta Comisión, su cabal cumplimiento en los términos que se precisarán en el apartado **VII** del presente documento.

105. En consecuencia, una vez acreditada la vulneración a los derechos humanos de **V**, atribuible a servidores públicos del ISEM, es preciso que éste otorgue a **V** la rehabilitación psicológica y/o psiquiátrica que requiera, comprendida como aquella medida que busca facilitar a la víctima o persona ofendida hacer frente a los efectos sufridos por causa de

¹⁶⁵ Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Velásquez Rodríguez Vs. Honduras*, Sentencia de 29 de julio de 1988 (Fondo) Serie C No. 4, párr.166, disponible en: www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_04_esp.pdf.

¹⁶⁶ Artículo 27 fracción II de la LGV.

¹⁶⁷ Cfr. Calderón Gamboa, Jorge F. *La evolución de la "reparación integral" en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*, México, CNDH, primera reimpresión, 2015, p. 55.

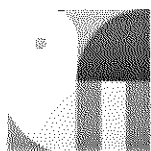
las violaciones a derechos humanos, para lo cual, se deben satisfacer las consideraciones previstas por el artículo 62 de la Ley General de Víctimas.

106. Sobre el particular, **en un lapso que no exceda de quince días** contados a partir de la aceptación del documento de Recomendación, el ISEM deberá documentar las gestiones, a efecto de proporcionar a la víctima, la atención psicológica y/o psiquiátrica que corresponda, siendo su responsabilidad garantizar los servicios descritos a la persona afectada, procurando su máxima protección, trato digno y no revictimización, previa autorización y consentimiento documentados cabalmente.

107. El ISEM podrá auxiliarse de la institución pública o privada que ofrezca los servicios descritos, a través de la cual deberá efectuar un psicodiagnóstico para determinar la afectación que pudiera tener la persona referida, y en caso de concluir que requiere atención psicológica especializada y/o psiquiátrica, la autoridad recomendada deberá brindar ese apoyo de manera inmediata, siendo responsabilidad de dicha autoridad, garantizar los servicios descritos, además de procurar que se encuentren en un perímetro conveniente y accesible para el traslado de la persona beneficiaria.

108. Por lo descrito en este instrumento público, el estándar anterior constituye una **medida de rehabilitación**, que debe cumplirse de manera cabal.

VI.1.2. Medida de compensación



109. La compensación se otorga por todos los perjuicios, sufrimientos y pérdidas económicamente evaluables como consecuencia de la violación de derechos humanos cometida, otorgándose en forma apropiada y proporcional.¹⁶⁸

VI.1.2.A. Inscripción en el Registro Estatal de Víctimas

110. La presente Recomendación otorga la calidad de víctima directa a **V**. Por lo tanto, el ISEM deberá solicitar a la CEAVEM su inscripción en el Registro Estatal de Víctimas para que **V** pueda acceder a los servicios que ofrece la misma CEAVEM, así como al Fondo Estatal de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral, previsto en la ley de la materia.

111. En tal virtud, con fundamento en los artículos 10 fracción I, 12, 51, 57 y 58 ter, tercer párrafo de la Ley de Víctimas del Estado de México, el ISEM deberá solicitar formalmente la inscripción de **V** en el Registro Estatal de Víctimas, manejado por la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Estado de México, con motivo de las violaciones a derechos humanos aquí documentadas.

112. El presente estándar constituye una medida de compensación que debe ser satisfecha puntualmente.

VI.1.3. Medidas de no repetición

113. La Corte IDH ha dispuesto que las autoridades deben prevenir la reiteración de violaciones a los derechos humanos y adoptar todas las medidas legales,

¹⁶⁸ Artículo 27 fracción III de la LGV.

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

administrativas o de cualquier otra índole que resulten necesarias para evitar que hechos similares se repitan en el futuro.¹⁶⁹

114. De manera que se disponen las medidas de no repetición siguientes:

VI.1.3.A. Capacitación

115. En tanto medida de no repetición, la adecuada formación de los servidores públicos de la UJCylG y del hospital del caso del ISEM, les permitirá desarrollar sus actividades bajo criterios de eficiencia y eficacia con respeto a los derechos humanos.

116. En virtud de los hechos, los estándares deberán versar sobre lo siguiente:

VI.1.3.A.1. Estrategia de mejora que garantice la aplicación efectiva de medidas precautorias en casos de violencia de género

117. A partir de las acciones y omisiones cometidas por el servidor público responsable, documentadas en la presente resolución, esta Comisión estima que el ISEM debe instaurar una estrategia que asegure la materialización de medidas precautorias efectivas en casos de violencia de género.

VI.1.3.A.2. Capacitación y sensibilización especializadas en violencia de género

118. La normalización de la violencia contra la mujer, la carencia de una perspectiva de género, además del desconocimiento entre los servidores públicos del [REDACTED] en

¹⁶⁹ Cfr. Corte IDH. Caso Zambrano Vélez y otros Vs. Ecuador. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 4 de julio de 2007. Serie C N°. 166, disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_166_esp1.pdf

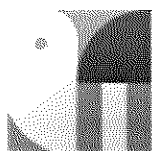
materia de derechos humanos, hizo posible la omisión de acciones efectivas para la debida atención del caso que nos ocupa.

119. Recordemos que la integración de las cuestiones de género como un objetivo primario en todas las áreas del desarrollo social, es una estrategia global para promover la igualdad entre mujeres y hombres, a partir de la Plataforma de Acción adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, llevada cabo en Pekín en 1995.

120. Durante 1997, el Consejo Económico y Social de la ONU definió la transversalización de la perspectiva de género como el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas, en todos los niveles." Se trata de analizar y visibilizar las desigualdades y las relaciones de poder entre los géneros a efecto de intervenir para modificarlas.

121. En virtud de los hechos, [REDACTED] capacitará a todo su personal que tuvieron relación con los acontecimientos, con base en la LAMVLVEM, en la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, así como en el Código Penal estatal, tomando como parámetro la naturaleza de las acciones desarrolladas por los servidores públicos a quienes va dirigida la capacitación.

122. Toda vez que la capacitación un deber de derechos humanos, para la no repetición de vulneraciones a los mismos, con el propósito de extender el conocimiento y la sensibilización sobre género y nuevas masculinidades, la autoridad recomendada puede solicitar el respectivo programa de capacitación a instituciones especializadas, como las que siguen:



"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

1. La Secretaría de las Mujeres del Estado de México y esta Comisión de Derechos Humanos para el reforzamiento de la perspectiva de género y los temas contenidos en este apartado;
2. Al Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México respecto a la incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos y actos administrativos.
3. A la Fiscalía General de Justicia del Estado de México, tocante a las conductas de índole sexual que pueden implicar un delito contra la libertad sexual, respecto al hostigamiento y acoso sexual.

123. Para efectos de cumplimiento, la autoridad recomendada presentará a esta Comisión un programa del curso de capacitación en el cual señale: el nombre del curso; el alcance del mismo, el objetivo que se pretende alcanzar; la duración en horas; el temario, así como los objetivos específicos.

124. Así mismo, se solicita a la autoridad responsable que una vez concluido el curso remita a esta Casa de la Dignidad y las libertades las constancias que acrediten que las personas servidoras públicas señaladas acreditaron el curso correspondiente.

VI.1.4. Medidas de satisfacción

125. Las medidas de satisfacción forman parte de las dimensiones individual y colectiva de la reparación, buscan "resarcir el dolor por medio de la reconstrucción de la verdad,

la difusión de la memoria histórica y la dignificación de las víctimas."¹⁷⁰ En efecto, la Corte IDH ha establecido que este tipo de medidas buscan, *inter alia*, el reconocimiento de la dignidad de las víctimas o transmitir un mensaje de reprobación oficial de las violaciones de los derechos humanos de que se trata, así como evitar que se repitan vulneraciones como las del caso.¹⁷¹

VI.1.4.A. Disculpa institucional

126. El artículo 73 fracción IV de la Ley General de Víctimas, en relación con el artículo 13 fracción IV de la Ley de Víctimas del Estado de México, consagra el derecho de las víctimas a que se reconozca y restablezca su dignidad, mediante el ofrecimiento de una disculpa institucional.

127. Dicha estrategia se debe reconocer como una medida simbólica de reparación moral, ya que se encuentra orientada a dar satisfacción y dignificar a las víctimas,¹⁷² asimismo, implica un reconocimiento responsable ante la irreparabilidad de los hechos, y a su vez supone obligaciones públicas en la prevención de las violaciones a derechos humanos.

128. En los hechos materia del presente asunto, dadas las violaciones de derechos humanos acreditadas, es necesario que el acto de disculpa institucional sea encabezado por el o la titular de la Unidad Jurídica Consultiva y de Igualdad de Género, en el cual se

¹⁷⁰ Cfr. Unidad de Víctimas del gobierno de Colombia. "Medidas de satisfacción, ¿qué son?", disponible en: <https://www.unidadvictimas.gov.co/es/medidas-de-satisfaccion/172#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20son%3F,la%20dignificaci%C3%B3n%20de%20las%20v%C3%ADctimas> (consultado el 5 de octubre de 2023).

¹⁷¹ Corte IDH. Caso De la Cruz Flores Vs. Perú. Sentencia de 18 de noviembre de 2004 (Fondo, reparaciones y Costas), párr. 164.

¹⁷² Cfr. Martín Beristain, Carlos. *Diálogos sobre la reparación, qué reparar en los casos de violaciones de derechos humanos*, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2009, pp. 226 y 227. Asimismo, La jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en materia de reparaciones y los criterios del proyecto de artículos sobre responsabilidad del Estado por hechos internacionalmente ilícitos, pp. 111-116. Disponible en: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/R22050.pdf>

incluya a personal de esta Institución en términos del Protocolo para ofrecer una disculpa pública derivada de las Recomendaciones emitidas por la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.¹⁷³

VI.1.4.B Responsabilidades

129. Con base en lo estipulado en los artículos 12 fracción XXXIII, párrafo primero, y 51, párrafo segundo, la Ley de Víctimas del Estado de México que contempla la aplicación de sanciones administrativas o judiciales a los responsables de violaciones a derechos humanos se estima pertinente que:

VI.1.4.B.1. Administrativas

130. Con copia del presente documento, la autoridad recomendada deberá dar vista al Órgano Interno de Control del ISEM para que ésta en el ámbito de sus atribuciones provea lo que conforme a derecho proceda dentro del expediente



VI.1.4.B.2. Penales

131. Asimismo, esta Comisión llegó a la convicción mediante el presente documento de acciones y omisiones que afectaron las prerrogativas de V, que al mismo tiempo pudieran constituir ilícitos.

132. Por tanto, con copia del presente documento la autoridad responsable deberá dar vista a la Fiscalía General de Justicia del Estado de México para que ésta en el ámbito

¹⁷³ Disponible en: <http://187.216.192.133/SISTEMAS/PJC/DOCUMENTOS/CONTRATOS/216.pdf>

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

de sus atribuciones determine lo que estime pertinente con relación a la probable responsabilidad penal en que pudo haber incurrido el **SPR**.

133. Para tener por acreditado este punto, la autoridad recomendada deberá remitir a esta Casa de la Dignidad y las libertades copia del acuse de recibo de la remisión de la copia de la recomendación hecha a las referidas autoridades.

Por todo lo anterior, este Organismo emite las siguientes:

VII. RECOMENDACIONES

En cumplimiento del deber de protección de los derechos de las víctimas, el ISEM deberá atender el apartado **VI.** de las **Acciones Transformadoras Conforme a los Parámetros Institucionales**, en los siguientes términos:

PRIMERA. Respecto al apartado **VI.1.** relativo a la **Reparación a las víctimas de vulneraciones a derechos humanos**, la autoridad recomendada debe remitir a este Organismo **en un lapso que no exceda de quince días, a partir de la aceptación de la presente Recomendación**, las siguientes documentales:

a) Correspondiente al apartado **VI.1.1.A.** sobre la **atención psicológica y/o psiquiátrica**, la autoridad recomendada deberá documentar y enviar a este Organismo lo siguiente:

1. El consentimiento o negativa de **V** para recibir la atención que requiera; y,
2. Las documentales propias del inicio de las sesiones de la atención brindada, en caso de que haya accedido a recibirla.

- b) Respecto del apartado **VI.1.2.A.**, como **medida de compensación**, con fundamento en los artículos 10 fracción I, 12, 51, 57 y 58 ter, tercer párrafo de la Ley de Víctimas del Estado de México, el ISEM deberá solicitar formalmente la inscripción de **V** en el Registro Estatal de Víctimas, manejado por la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Estado de México, con motivo de la violación a los derechos humanos de que **V** fue objeto.

Este Organismo requiere, como evidencia probatoria del cumplimiento de la acción, el documento que compruebe que se llevó a cabo la inscripción respectiva, en el Registro Estatal de Víctimas de **V**.

SEGUNDA. Respecto del punto **VI.1.3.A.** de la **Capacitación**, la autoridad recomendada deberá cumplir lo siguiente:

- a) **En lo concerniente al apartado VI.1.3.A.1. Estrategia de mejora que garantice la aplicación efectiva de medidas precautorias en casos de violencia de género**, así como las acciones que de la misma emanan, la autoridad recomendada deberá enviar a esta Comisión las documentales idóneas y pertinentes, para lo cual debe atender lo estimado en el apartado en cuestión.
- b) **Por lo que respecta al rubro VI.1.3.A.2. Uso de tecnologías interactivas con tiempos asincrónicos**, es preciso que esa autoridad remita en breve término a este Organismo Constitucional Autónomo, un listado con el nombre y correo electrónico de todas las personas servidoras públicas adscritas al hospital del caso, quienes deberán acreditar dicho curso. Recibidos los listados correspondientes, esta Comisión de Derechos Humanos del Estado de México procederá a otorgar los permisos y contraseñas correspondientes, que serán

"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

hechas del conocimiento a la autoridad recomendada para que a su vez los transmita a las personas servidoras públicas y éstas puedan ingresar a la plataforma virtual y de tal manera tener acceso al material respectivo, el cual, al final del curso, contará con una autoevaluación que deberá ser respondida por la persona servidora pública debiendo acreditarla para que dicha actividad pueda ser considerada completa.

Destaca que por ser una actividad asincrónica, estará disponible en la red a cualquier hora, en cualquier momento, en un plazo de treinta días naturales a efecto de que la persona servidora pública administre su tiempo y pueda tomarlo en el momento que estime pertinente. De igual forma, destaca que la calidad de aprobado o no aprobado se hará del conocimiento a la persona al momento en que concluya su evaluación, sin perjuicio de que, en tratándose de las personas no aprobadas podrán consultar el material y realizar la evaluación tantas veces como sea necesario.

El presente punto recomendatorio se tendrá por cumplido para la autoridad recomendada una vez que este Organismo Constitucional corrobore que todas las personas servidoras públicas señaladas en la lista que remitió, obtuvieron la calidad de aprobadas.

TERCERA. Por cuanto hace al apartado **VI.1.4.** de las **Medidas de satisfacción**, y con el fin de que este Organismo considere cumplidas las medidas especificadas en dicho apartado, la autoridad recomendada deberá atender los siguientes parámetros:

- a) Respecto del apartado **VI.1.4.A.** de la **Disculpa institucional**, la autoridad recomendada deberá informar a esta Defensoría de Habitantes, **en un plazo no**

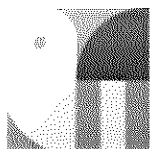
"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

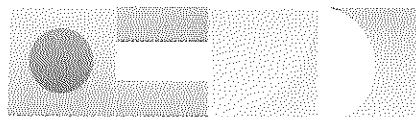
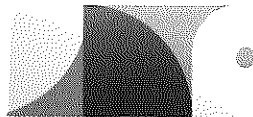
mayor a quince días, la fecha, hora, lugar y personas que asistirán al evento, con la finalidad de contar con el antecedente y la agenda de dicho acto. Asimismo, para tener por cumplido el punto recomendatorio, la autoridad, una vez celebrado el acto de disculpa, en un lapso de tiempo no mayor a cinco días, deberá enviar las documentales que comprueben esa acción.

- b) Por cuanto hace al inciso **VI.1.4.B.** del rubro relativo a las **Responsabilidades** (tanto administrativa como penal) la autoridad recomendada deberá proceder en los términos indicados en el aludido punto recomendatorio.

131. Asimismo, una vez aceptada la presente resolución, con fundamento en el artículo 16 Bis del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, esta Comisión estará en aptitud de comprobar el correcto cumplimiento de la misma, para lo cual podrá realizar en cualquier momento visitas o requerimientos de información respecto de la implementación y/o continuidad de las medidas antes planteadas, esto, con el ánimo de evidenciar que las acciones transformadoras planteadas en esta Recomendación han logrado su objetivo y son realizadas de manera integral por la autoridad recomendada.

132. Las Recomendaciones emitidas por este Organismo, acorde a lo señalado por el artículo 16 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, tienen el **carácter de públicas** y se emiten con el propósito fundamental de contribuir a que las personas servidoras públicas de la entidad y de los municipios se apeguen invariablemente a lo prescrito por la ley.





"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

133. Para efecto de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 105 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México,¹⁷⁴ me permito solicitar respetuosamente que su respuesta sobre la aceptación de esta Recomendación, **que no es delegable**, se informe a este Organismo **dentro de los quince días hábiles siguientes a su notificación**.

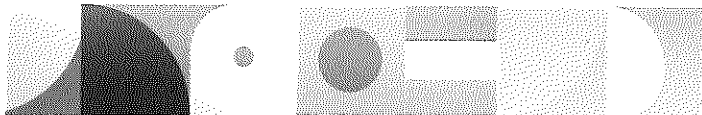
134. Asimismo, las pruebas correspondientes a la acreditación del cumplimiento del presente documento deberán hacerse llegar dentro de los **quince días hábiles siguientes a la fecha en la que haya concluido el plazo para informar sobre su aceptación**.

135. Es pertinente expresar a usted que en términos de lo dispuesto por el numeral 109 de la citada Ley, **cuando una Recomendación no sea aceptada o cumplida, por las autoridades o servidores públicos, éstos deben fundar, motivar y hacer pública su negativa**; además, la Legislatura del estado a petición de la Comisión, podrá solicitar su comparecencia a efecto de que justifique su negativa u omisión.

136. En términos del artículo 107 de la Ley de esta Defensoría de Habitantes, una vez aceptada la Recomendación, las autoridades o servidores públicos están obligados a cumplirla en sus términos y a dar publicidad a las acciones llevadas a cabo.

¹⁷⁴ **Artículo 105.-** Una vez recibida la Recomendación la autoridad o el servidor público responsable, deberá informar dentro de los quince días hábiles siguientes a su notificación, si acepta dicha Recomendación y en quince días hábiles adicionales entregar, en su caso, las pruebas que demuestren su cumplimiento. La rendición del informe sobre la aceptación o no de la Recomendación, **no podrá ser delegada**. Última reforma publicada en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" del Estado Libre y Soberano de México el 15 de junio de 2016, entrando en vigor el 27 de julio de 2016.

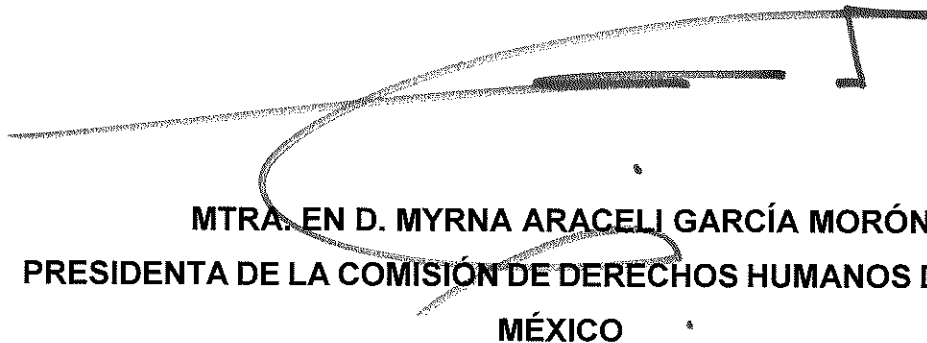




"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

137. Finalmente, no omito comentarle que este Organismo Público Autónomo tiene la obligación de incluir en los informes que presenta a los tres Poderes del Estado de México, las Recomendaciones que se hubiesen formulado y que además deberán ser difundidas para conocimiento de la sociedad.

ATENTAMENTE



MTRA. EN D. MYRNA ARACELI GARCÍA MORÓN
PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE
MÉXICO



Toluca de Lerdo, Estado de México; a los diecisiete días del mes de diciembre de dos mil veinticuatro. La que suscribe, Fabiola Manteca Hernández, Primera Visitadora General de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley de este organismo constitucional autónomo **CERTIFICO** que la presente corresponde a la última foja de la **Recomendación 8/2024** emitido el día de la fecha, la cual contiene la firma autógrafa de la Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, **DOY FE.**

