EXPEDIENTE:
CODHEM/TLAL/796/2022

RECOMENDACIÓN 03/2023

VIOLENCIA DE GÉNERO

DERECHOS RELACIONADOS: DERECHO HUMANOS DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA INSTITUCIONAL, LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Toluca de Lerdo, México; 10 de julio de 2023

MTRO. FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ CLAMONT
DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE SALUD
DEL ESTADO DE MÉXICO
P R E S E N T E

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

[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.

del Estado de México,[2] 2, 99 y 100 de su Reglamento Interno,[3] procedió a examinar los hechos y las evidencias del expediente **CODHEM/TLAL/796/2022** del índice de la Visitaduría General sede Toluca, enunciados al epígrafe, en agravio de **V1, V2** y **V3**.

---

[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;
[...]
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.
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.

La presente Recomendación se encuentra coordinada por la Primera Visitaduría General en términos de lo dispuesto en los artículos 9, fracción III, 13 fracción II y 16 fracción III del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.[4]

Con el propósito de proteger la identidad de las personas que intervinieron en los hechos y evitar que sus nombres y datos personales sean divulgados, se omitirá su publicidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México,[5] concatenado con los numerales 91 y 143 fracción I de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios.[6] Es importante precisar que dicha información se hace del conocimiento a la autoridad recomendada, a través de un anexo confidencial en el que se indica el nombre de las personas involucradas y autoridad que deberá observar las medidas necesarias para la protección de datos personales, conforme a la ley de la materia.

---

[4] Unidades administrativas auxiliares de la Primera Visitaduría General
Artículo 9.- Además de las Visitadurías Generales y Adjuntas, la Primera Visitaduría General, para el desempeño de sus funciones se auxiliará de las siguientes:
[...]
III. La Unidad de Seguimiento de Recomendaciones y Proyectos.
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;
[...]
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;
[...]

[5] Artículo 4.- La Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, garantizará el derecho de acceso a la información pública, privilegiando el principio de máxima publicidad y la protección de datos personales, de conformidad con lo dispuesto en la legislación y normatividad en la materia.

[6] Artículo 91. El acceso a la información pública será restringido excepcionalmente, cuando ésta sea clasificada como reservada o confidencial.
Artículo 143. Para los efectos de esta Ley se considera información confidencial, la clasificada como tal, de manera permanente, por su naturaleza, cuando: I. Se refiera a la información privada y los datos personales concernientes a una persona física o jurídico colectiva identificada o identificable;

De igual manera, para una mejor comprensión de la presente Recomendación se inserta un glosario con las principales claves utilizadas para las personas relacionadas.

Clave	Significado
V1	Víctima 1
V2	Víctima 2
V3	Víctima 3
SPR1	Servidor Público Responsable 1
SPR2	Servidora Pública Responsable 2
SPR3	Servidor Público Responsable 3
PR1	Persona relacionada 1
PR2	Persona relacionada 2
PR3	Persona relacionada 3
PR4	Persona relacionada 4
PR5	Persona relacionada 5
PR6	Persona relacionada 6
PR7	Persona relacionada 7

Asimismo, en el presente documento se hace referencia a 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.

Clave	Significado
CSJM	Centro de Salud *Jardines de Morelos*
ISEM	Instituto de Salud del Estado de México
FGJEM	Fiscalía General de Justicia del Estado de México
OIC-ISEM	Órgano Interno de Control del ISEM

De igual forma para una mejor comprensión de esta recomendación pública, se insertar un glosario de los términos especializados empleados.

I. GLOSARIO

Agresor: Es la persona que inflige cualquier tipo de violencia a otra. Si bien esta definición no distingue que la persona agresora pueda ser mujer u hombre, la evidencia estadística en el mundo muestra que los principales agresores de las mujeres son hombres, tanto en el ámbito público como el privado. En las legislaciones, los hombres que ejercen violencia de género reciben diversas denominaciones, por ejemplo, generadores de violencia o victimarios, entre otras.[7]

[7] Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de género, 2007, p. 19.

Discriminación de género: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.[8]

Chantaje: Del latín *quid pro quo,* que significa "algo a cambio de algo."[9]

Chantaje sexual: Se produce de forma verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las personas, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona.[10]

Hostigamiento laboral: Aquel ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.[11]

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

[8] Artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, ONU, 1979.
[9] RAE, Diccionario Prehispánico de Dudas 2005, consultado el 25 de enero de 2023.
[10] OIT. Acoso sexual en el trabajo y masculinidad, 2013.
[11] Artículo 3° bis de la Ley Federal de Trabajo, vigente.

lasciva[12],[13] se agrava por medio de la discriminación, cuando hay motivos para creer que la negativa ocasionará problemas en el trabajo, la contratación, el ascenso o genera un medio de trabajo hostil.[14]

Víctima: La persona de cualquier edad a quien se le inflige cualquier tipo de violencia.[15]

Violencia: Aquel uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.[16]

Violencia de género: Es la expresión general empleada para capturar la violencia que se produce como resultado de expectativas normativas sobre los roles asociados con cada género, junto con las relaciones desiguales de poder entre los dos géneros, en una sociedad específica.[17]

Violencia institucional: Es aquella que se lleva a cabo por una autoridad legal y legitimada en contra de individuos o de colectivos de manera arbitraria e injustificada y sin dar seguimiento al debido proceso.[18]

---

[12] Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
[13]Gran Diccionario de la Lengua Española © 2022 Larousse Editorial, S.L.
2. *adj./ s.* Que muestra una exagerada inclinación a los placeres sexuales. https://es.thefreedictionary.com/lasciva
[14] CEDAW, Recomendación General No. 19: La violencia contra la mujer, par. 18.
[15] Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de género, 2007, p. 130.
[16] OMS, Informe mundial sobre la violencia y la salud, 2002.
[17] Poggi, Francesca, Sobre el concepto de violencia de género y su relevancia para el derecho, 2019, p. 294.
[18] Ortiz Espinoza, Ángeles, Enciclopedia Asigna edición No. 104, 2021.

Violencia laboral: 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 de abuso de poder[19] que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.[20]

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.[21]

En el caso concreto, se analiza como derecho principal (llave) l**a vulneración al derecho a la igualdad así como la integridad y seguridad personal.**

Para tal efecto se expone el contexto que permite advertir la forma, términos y circunstancias del cómo y porqué es que se estiman violados los derechos enunciados al epígrafe, con la finalidad de alcanzar dos objetivos sustantivos importantes , por un lado, como órgano público defensor de Derechos Humanos cumplir con el mandato constitucional que le impone el artículo 1, párrafo tercero de la Constitución Federal de promover y difundir los derechos humanos y, por otro, y quizá el más importante, hacer que esta información llegue y sea entendida por todas las personas, lo que de suyo ya se puede considerar una acción transformadora porque en la medida en las personas conozcan sus derechos sabrán como hacerlos valer.

---

[19] Entendiéndose, aquel ejercido por un funcionario o autoridad pública de las potestades inherentes a su cargo de manera prepotente o para fines distintos del interés público, ya sea en sus relaciones con los particulares o con sus subordinados.
[20] Ídem.
[21] Artículo 6 de la Ley General para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, vigente.

II. A) CONTEXTO OBJETIVO O SOCIAL

La discriminación contra la mujer por motivos o razones de género, de acuerdo al artículo 1° de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) es, "*toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo*[1] *que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera*".[2]

La violencia de género alude a cualquier tipo de violencia o maltrato basado en el género de una persona, el cual se encuentra **generalmente dirigido hacia las mujeres.** Incluye una amplia gama de comportamientos abusivos, físicos, sexuales, psicológicos o económicos, que tienen como objetivo controlar, dominar o dañar a una persona debido a su género. **La violencia de género es una violación a los derechos humanos** y tiene un impacto devastador en las víctimas, así como en la sociedad en su conjunto.

En este sentido, la violencia en contra de la mujer es una forma de discriminación por motivos de género a razón de que impide a las mujeres, niñas y adolescentes ejercer y disfrutar sus derechos y libertades fundamentales en un plano de igualdad con relación a los hombres, siendo al mismo tiempo un medio social, político y económico fundamental por virtud del cual se pretende perpetuar su posición de

subordinación en la sociedad a más de que refuerza roles estereotipados con relación al papel que deberían adoptar las mujeres dentro de una sociedad.

La Ley Modelo Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la muerte Violenta de Mujeres y Niñas (Femicidio/Feminicidio) señala que **un estereotipo de género es** "*una opinión o un prejuicio generalizado acerca de atributos o características que mujeres y hombres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar. Un estereotipo de género es nocivo cuando niega un derecho, impone una carga, limita la autonomía de las mujeres, la toma de decisiones acerca de sus vidas y de sus proyectos vitales o su desarrollo personal o profesional*"[3]

De ahí que, un estereotipo de género es la preconcepción de atributos, características o roles que son o se espera deberían tener o ser ejecutados tanto por los hombres como por las mujeres, respectivamente.[4]

En esta línea, la Corte Interamericana también ha expresado que *"los estereotipos distorsionan las percepciones y dan lugar a decisiones basadas en creencias preconcebidas y mitos, en lugar de hechos, lo que a su vez puede resultar en la denegación de la justicia, incluida la revictimización de las denunciantes. Además,* ***cuando se utilizan estereotipos de género en las investigaciones de violencia contra la mujer se afecta el derecho a una vida libre de violencia****, más aún en los casos en que su empleo por parte de operadores jurídicos impide el desarrollo*

de investigaciones apropiadas, denegándose además el derecho de acceso a la justicia de las mujeres."[6] [lo resaltado es propio].

[1] La palabra sexo se debe entender como género

[2] Asamblea General de las Naciones Unidas, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Res. 34/180 , 18 de diciembre de 1979, disponible en: http://cutt.ly/VCc4Kgl

[3] Mecanismo de Seguimiento de la Convencion Belem Do Pará, et al, Ley modelo interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la muerte violenta de mujeres (Femicidio/Feminicidio), aprobada por la XV reunión del Comité de expertas del MESECVI, celebrada el 3, 4 y 5 de diciembre de 2018 en Washington, D.C., pag. 26, disponible en: https://cutt.ly/gXNTePc

[4] C.fr.: Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Gonzáles y otras ("Campo algodonero") Vs. México, excepción preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas, sentencia de 16 de noviembre de 2009, parr. 401, disponible en: https://cutt.ly/4Cc4uaO

[5] Ibid. parr. 208

[6] Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Digna Ochoa y familiares Vs. México, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 25 de noviembre de 2021, párr.. 124, disponible en: https://cutt.ly/JXNTNL4

De conformidad con lo expuesto, se aduce que, de acuerdo con el artículo 1 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer, la violencia en contra de las mujeres es: "…*todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o sicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.*"[22]

[22] Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Artículo 1. A los efectos de la presente Declaración, por "violencia contra la mujer" se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o sicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

Acorde a lo anterior, el artículo 6 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia, reconoce seis **tipos**[23] de violencia contra las mujeres I. La violencia psicológica; II. La violencia Física; III. La violencia Patrimonial; IV. La violencia Económica; V. La violencia Sexual y VI. Cualquier otra forma análoga que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.[24]

Así mismo, reconoce seis **modalidades**[25] de violencia contra la mujer I. La violencia en el ámbito Familiar; II. La violencia laboral y docente; III. Violencia en la comunidad; IV. La Violencia Institucional; V. La violencia Digital o Mediática y VI. La Violencia Feminicida.

Sobre el particular, la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia del Estado de México concibe el hostigamiento sexual como un **tipo** de violencia sexual[26],

---

[23] Agrupaciones de los actos específicos de agresiones hacia la mujer según sus características, las cuales se clasifican en psicológica, física, patrimonial, económica y sexual. https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENDIREH2021

[24] Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia. ARTÍCULO 6 . Los tipos de violencia contra las mujeres son: Párrafo reformado DOF 20-01-2009 I. La violencia psicológica. Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio; Fracción reformada DOF 20-01-2009 II. La violencia física.- Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma, objeto, ácido o sustancia corrosiva, cáustica, irritante, tóxica o inflamable o cualquier otra sustancia que, en determinadas condiciones, pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas; Fracción reformada DOF 18-10-2022 III. La violencia patrimonial.- Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima; IV. Violencia económica.- Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral; 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, y VI. Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres

[25] Modalidades de Violencia: Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres; C.fr.: Artículo 5 fracción V de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia.

[26] Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia del Estado de México. CAPÍTULO ÚNICO TIPOS DE VIOLENCIA Artículo 7.- Los tipos de Violencia contra las Mujeres son: [...] 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; entendiéndose

en tanto que la Ley General como la Ley local conciben el hostigamiento como una **modalidad** de violencia laboral.

Efectivamente, el artículo 10 de la Ley General señala lo siguiente.

> Artículo 10. **Violencia Laboral y Docente**: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.
>
> Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También **incluye el acoso o el hostigamiento sexual.**
> [lo resaltado no es de origen]

En tanto que la Ley del Estado de México dispone:

> CAPÍTULO II
> DE LA VIOLENCIA LABORAL Y DOCENTE
> Artículo 9.- 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, abuso de poder, provocando daño a la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide el libre desarrollo de la personalidad atentando contra sus derechos humanos. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. **También incluye el hostigamiento o el acoso sexual.**

---

por esta como: la inseminación artificial no consentida, la selección prenatal del sexo, la esterilización provocada, la violación, la pornografía infantil, la trata de personas; denigración de las mujeres en los medios de comunicación como objeto sexual, **el hostigamiento y acoso sexual**, los actos libidinosos, el terrorismo sexual, entre otros; y

Complementa lo anterior el contenido del artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia[27] el cual define el hostigamiento sexual como el ejercicio del poder que se realiza en el marco de una relación de supra-subordinación laboral y/o escolar que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.[28] Misma precisión que hace la Ley estatal.

Por su parte, el propio artículo 13 de la Ley citada en primer término, define el acoso sexual como una forma de violencia en la que si bien no existe la subordinación también lo es que hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un en estado de indefensión y riesgo para la víctima.

De lo anterior se puede inferir que la diferencia substancial entre hostigamiento y acoso sexual estriba en que, el primero, se da en una relación de supra-subordinación en la que un superior jerárquico utiliza su posición o cargo para obtener alguna satisfacción a través de ofrecimientos o amenazas relacionadas con la situación laboral de la persona subalterna, en tanto que, el segundo, tiene lugar o se lleva a cabo entre personas que se encuentran en una relación de aparente igualdad (relación horizontal).

Pese a lo anterior, en ambos casos se puede afirmar que se trata de conductas que violan o transgreden la integridad y la libertad psicosexual de las personas porque

---

[27] Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia. Articulo 13.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
[28] conducta viciosa relativa a los apetitos carnales

en ambos supuestos se habla de insinuaciones o comportamientos verbales o físicos de índole sexual, no deseados por la persona que los recibe.

Así, de acuerdo con el artículo 13 de la Ley General en cita, los elementos que configuran el hostigamiento sexual son los siguientes.

- **La subordinación laboral.**

Cómo quedó debidamente establecido en líneas que anteceden, el hostigamiento se actualiza en una relación jerárquica de supra-subordinación, entre el acosador y la persona acosada, de ahí que se pueda afirmar que se trata de un acto de poder, el cual viene dado por el abuso de la autoridad en la creación de ambientes o situaciones que obligan a la persona acosada a soportar el asedio de la persona hostigadora.

- **Comportamiento de índole sexual.**

Se manifiesta mediante conductas que violentan los límites personales con relación al contacto físico y la sexualidad, a razón de que éstos últimos pertenecen al ámbito íntimo y personal, de ahí que tales actos deben ser compartidos mediante la aceptación expresa y consciente de cada persona.

- **No reciprocidad.**

Conviene subrayar que el hostigamiento sexual implica el acorralamiento y fastidio que implica la demostración unilateral de deseos sexuales de una persona hacia otra, de ahí que no exista una reciprocidad entre acosador y acosado.

- **Consecuencias.**

Los efectos del hostigamiento sexual pueden tener efectos discriminatorios para quien los padece. Se afirma lo anterior porque la convención internacional para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) reconoce que las personas hostigadas tienen razones para pensar que su negativa podría causarles problemas en el trabajo, en la contratación en un ascenso o incluso en el desempeño de sus actividades. En otras palabras, la discriminación se suscita a razón de que el hostigamiento afecta el derecho al trabajo, lesiona la trayectoria y el acceso de las personas, principalmente mujeres, a las oportunidades de desarrollo profesional y laboral.

En este sentido, las conductas que pueden constituir acoso y hostigamiento sexual a saber pueden ser las siguientes.

- **Verbales.**

Piropos, insinuaciones sexuales, comentarios sugestivos o alusivos a la apariencia física o forma de vestir, burlas, chistes o preguntas alusivas a lo sexual o a la vida personal, insultos, amenazas implícitas o explícitas de despido, propuestas sexuales, insinuaciones y/o invitaciones o citas.

- **No verbales**

Miradas insistentes, sugestivas o insultantes a distintas partes del cuerpo, silbidos, sonidos, gestos, imágenes o dibujos ofensivos y denigrantes en carteles o calendarios.

- **Físicas**

Contactos innecesarios y no deseados, tocamientos, pellizcos, roces corporales, besos, apretones, manoseos, abrazos o caricias, así como cualquier otro tipo de agresión que implique presionar o forzar el contacto físico o sexual e incluso el intento de violación.

- **Virtuales.**

Envío de mensajes por correo electrónico o de texto en teléfonos celulares con imágenes de contenido sexual.

Conviene hacer un paréntesis para puntualizar qué **el acoso y hostigamiento sexual son distintos del acoso laboral o mobbing** dado que, este último, consiste en **acciones de intimidación moral, social o psicológica de forma sistemática y persistente** que atenta contra la dignidad o la integridad de las personas en sus lugares de trabajo, por tanto, constituye una forma muy frecuente de violencia que se produce en el ámbito laboral y puede ser ejercida por agresores de jerarquía superiores, iguales e inferiores.

A diferencia del acoso y hostigamiento sexual, las estrategias utilizadas en el mobbing siempre son más sutiles y de índole psicológico porque la intención es no dejar indicio para que sea difícil demostrar este tipo de agresión, exponiendo a la persona como una incompetente, inepta o problemática.

En esta línea, el mobbing se caracteriza por una actitud hostil, agresiva o de indiferencia, así como acciones persistentes y reiteradas que se dan de manera sistemática en un periodo prolongado de tiempo, ubicando a la persona que lo padece en una situación de malestar, soledad e indefensión.

El mobbing, es una expresión de violencia que no necesariamente se realiza de hombres a mujeres o de superiores a inferiores, este se puede manifestar entre personas del mismo sexo, de mujeres a hombres, entre empleados del mismo nivel o parte de los empleados hacia su titular.

Algunas conductas típicas de acoso laboral son:

- asignar tareas o proyectos que se saben imposibles de cumplir,
- sobrecargar de trabajo selectivamente a la víctima,
- tratarle de manera distinta usando medidas exclusivas contra ella o él, estigmatizando a la persona, excluyéndola, discriminándola o ridiculizándola,
- Ignorar a la víctima,
- controlar malintencionadamente su trabajo con la intención de atacarle o encontrarle faltas o formas de acusarle de algo,
- intervenir su correo, su teléfono, revisando sus documentos, archivos etcétera
- animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión la coacción o el abuso de autoridad.

Con base en lo anterior se puede afirmar que, tanto el acoso como **el hostigamiento sexual y el mobbing son formas de violencia que se pueden entrelazar y suscitar de manera interrelacionada** afectando el desarrollo humano del **derecho al trabajo.**

Sin embargo, no hay que perder de vista que **el acoso y hostigamiento sexual se caracterizan porque son expresiones de la violencia basada en el género** que

responden al modo en que socialmente ha sido concebida y se piensa lo que significa ser hombre o mujer y cómo deben darse las relaciones entre ambos.

En este sentido, **la violencia se tolera y justifica en función de roles y estereotipos de género**, de ahí que se pueda explicar que al día de la fecha las principales víctimas de acoso y hostigamiento sexual son mujeres o personas que por su expresión de género se identifican como no binarios (hombre-mujer).

Atento a lo anterior, ahora se tiene que, con base en la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH 2021, es la última disponible)[29] existe violencia laboral en el Estado de México, en forma predominantemente hacia la mujer a lo largo de su vida laboral. A saber.

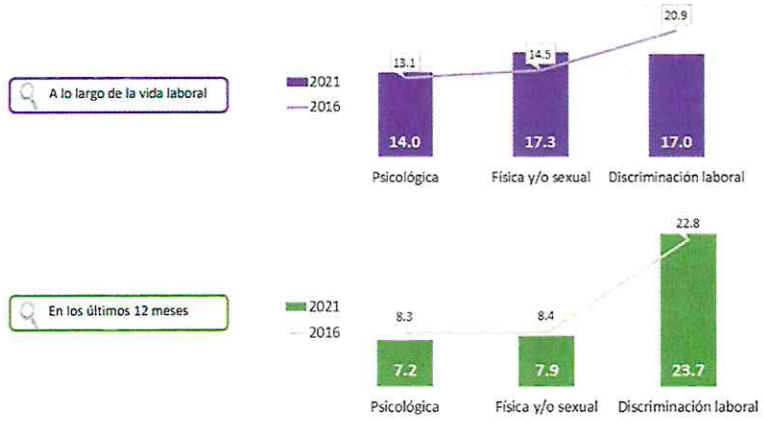


[29] https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/15_estado_de_mexico.pdf

Violencia en el ámbito laboral – Tipo de violencia [24]

De acuerdo con la ENDIREH 2021 se estima que, en el Estado de México, **17.3%** de la población de mujeres de 15 años y más ha vivido ***situaciones de violencia física y/o sexual*** *a lo largo de la vida laboral*. Mientras que **23.7%** ha experimentado ***discriminación laboral*** en los *últimos 12 meses*.

Distribución de mujeres de 15 años y más con incidentes de violencia, según tipo de violencia

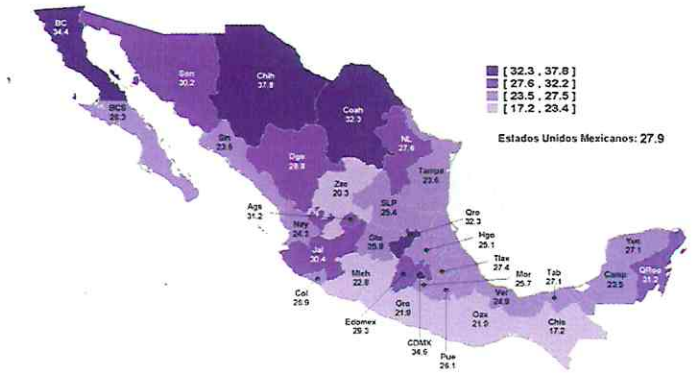


La discriminación laboral:
A lo largo de la vida: Incluye por razones de embarazo en los últimos 5 años y situaciones experimentadas por las mujeres asalariadas en los últimos 12 meses.
En los últimos 12 meses: Incluye situaciones experimentadas por las mujeres asalariadas en los últimos 12 meses.

INEGI

Prevalencia de violencia de las mujeres de 15 años y más en el ámbito laboral, 2021 [25]



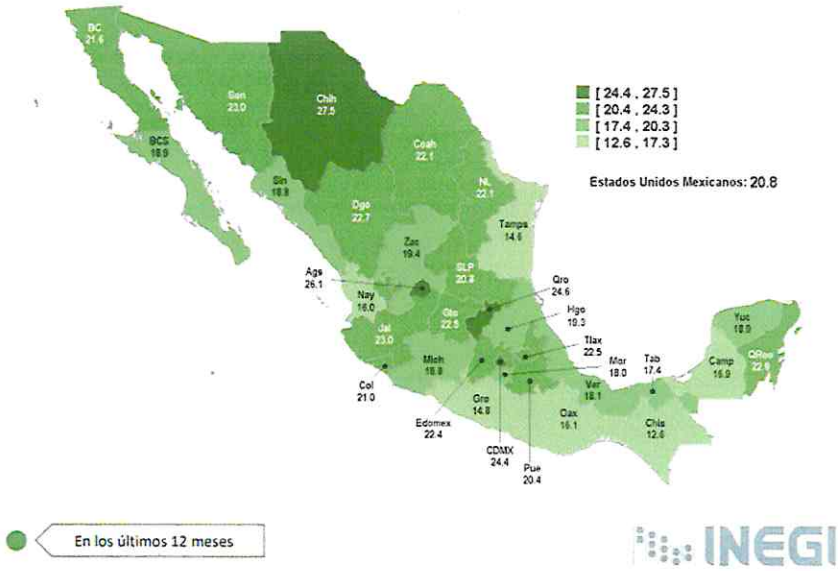


INEGI

Prevalencia de violencia de las mujeres de 15 años y más en el ámbito laboral, 2021

26

Chihuahua	27.5
Aguascalientes	26.1
Querétaro	24.6
Ciudad de México	24.4
Sonora	23.0
Jalisco	23.0
Quintana Roo	22.9
Durango	22.7
Guanajuato	22.5
Tlaxcala	22.5
Estado de México	22.4
Coahuila	22.1
Nuevo León	22.1
Baja California	21.6
Colima	21.0
Nacional	20.8
San Luis Potosí	20.8
Puebla	20.4
Zacatecas	19.4
Hidalgo	19.3
Yucatán	18.9
Baja California Sur	18.9
Michoacán	18.8
Sinaloa	18.8
Veracruz	18.1
Morelos	18.0
Tabasco	17.4
Campeche	16.9
Oaxaca	16.1
Nayarit	16.0
Guerrero	14.8
Tamaulipas	14.6
Chiapas	12.6

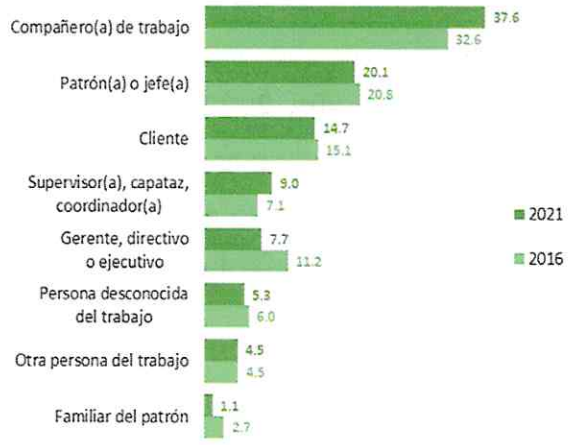


Violencia en el ámbito laboral – Personas agresoras

27

La ENDIREH 2021 estima que, *en los últimos 12 meses*, en el Estado de México, de las mujeres de 15 años y más que experimentaron violencia en el ***ámbito laboral***, **37.6%** señaló que la principal persona agresora fue un(a) ***compañero(a) de trabajo***.

Personas agresoras en el ámbito laboral
(Últimos 12 meses)



Mujeres de 15 años y más en el Estado de México, que experimentaron violencia en el ***ámbito laboral*** a lo ***largo de la vida.***

Personas agresoras en el ámbito laboral
(A lo largo de la vida)



Violencia en el ámbito laboral – Lugar de ocurrencia [28]

La ENDIREH 2021 estima que, *en los últimos 12 meses*, en el Estado de México, de las mujeres de 15 años y más que experimentaron violencia en el ***ámbito laboral***, **82.4%** declaró que ***las instalaciones del trabajo*** fue el lugar principal de ocurrencia de violencia.



De lo hasta aquí expuesto, se estima que la violencia laboral hacia las mujeres, representa un riesgo latente en algún momento de su vida activa laboral, y que esta violencia por motivos o razones de género lleva implícita otros tipos de violencia, como la de tipo sexual, en su modalidad de hostigamiento sexual.

Bajo esas consideraciones, atento al entorno del ejercicio de la enfermería en el medio hospitalario como ámbito laboral, como el caso que nos ocupa, pues **los hechos del presente asunto se suscitaron en el año 2022, en el CSJM en Ecatepec de Morelos, Estado de México**, como profesión no escapa a la violencia, particularmente porque mayoritariamente son mujeres quien la ejercen (el 95%) de acuerdo con el Consejo Internacional de Enfermería (CIE)[30] **la enfermera es el**

[30] https://www.icn.ch/es El Consejo Internacional de Enfermeras es una federación de más de 130 nacionales de enfermeras en representación de 28 millones de enfermeras en todo el mundo.

personal de salud más amenazado por la violencia en el ámbito intrahospitalario.[31]

Lo anterior debido a que el hostigamiento y acoso sexual son el resultado de una forma de organización que legitima e **institucionaliza** comportamientos, normas y sistemas de creencias, normalizando con ello la violencia y la constante revicitimización por parte de las mujeres que lo padecen.

De ahí que, vemos con regularidad que el problema de la violencia ejercida a las mujeres, tiene relación directa con los roles que la sociedad le atribuye a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica y que afecta directa o indirectamente a la situación de las mujeres en el ámbito laboral.

No pasa desapercibido que si bien los hombres también sufren casos de hostigamiento sexual en sus espacios de trabajo, lo cierto es que son las mujeres las que mayormente sufren este tipo de agresión.[32]

A la fecha, hay poca evidencia actualizada con relación a estudios en Latinoamérica sobre la violencia que padece el personal de enfermería; sin embargo, tomando como referencia el estudio realizado por [redacted]

[31] CASTELLON, Dois y MARIA, Angelina. Hostigamiento laboral: amenaza permanente para enfermería. *Enferm. glob.* [online]. 2012, vol.11, n.28 [citado 2023-03-28], pp.120-136. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412012000400008&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1695-6141 https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412012000400008

[32] Rico, Nieves, Violencia de género: un problema de derechos humanos, serie Mujer y Desarrollo No. 16, CEPAL, Naciones Unidas, p. 19, 1996.

[redacted],[33] en un grupo de jóvenes estudiantes de enfermería de la FESI-UNAM[34], se tiene lo siguiente.

> RESULTADOS
> [...]
> **El escenario más frecuente en que se presentó el acoso fue en el hospital** [...] (74%) casos, hoy en segundo lugar [...] fue durante la práctica clínica (11%), [...] hoy en otros sitios (9%) y hoy solo [...] en escuela (6%).
> **el 65% de las estudiantes refiere que el personaje acosador es el médico** [relación de su supra subordinación], un 15% describe haber sido acosada por un camillero, un 11% menciona que fue por un profesor y solo el 9%[...] hoy por varones enfermeros.
> **El acoso sexual ha sido expresado principalmente por insinuaciones verbales en un 45%, miradas lascivas 35%,** hoy el 11% de las estudiantes fueron agredidas por contacto físico y el 9% recibieron mensajes escritos. **Los sentimientos que expresan** [...] **al ser acosadas son: el 52% se siente avergonzada, el 22% amenazada el 17% se sintió acorralada y el 9% humillada.**
> El proceso de acoso sexual [...] les lleva a experimentar diversas **reacciones emocionales, 41% sintieron impotencia, 24% angustia, 20% miedo y 15% ansiedad. Los beneficios propuestos que recibieron [...] para qué ascendieran son: 60% facilidades para la práctica, 20% económicos, 18% académicos y el 2% apoyo escolar**.
> [...]
> Hoy **las manifestaciones del acoso se representan en insinuaciones verbales** persecución en donde el agresor sigue a la víctima, **invitaciones frecuentes a salir**, **propician la cercanía, hoy el contacto físico empezando por abrazos, besos que se percibe tienen otras intenciones.**

[33] VILLELA RODRIGUEZ, Esther. Guillermina Arenas Montaño "Acoso Sexual a estudiantes de Enfermería durante la Práctica Clínica: una mirada de género." https://docplayer.es/12240256-Acoso-sexual-a-estudiantes-de-enfermeria-durante-la-practica-clinica.html
[34] FESI-UNAM = Facultad de Estudios Superiores Iztacala-UNAM.

> **Posteriormente, tocar diferentes partes del cuerpo de manera accidental o directa**.
> [...]
> **Los sentimientos de la víctima ante el acoso son de impotencia, ya que no sabe con exactitud la actitud que debe tomar, enojo porque en algunos casos ya no pueden detener la violencia del acosador, sienten la culpa por qué ellas creen haber dado pie a que el acoso se diera y por último la vergüenza, ya que las manifestaciones del acoso que en ocasiones las hacían frente a otras personas.**
> [lo resaltado es propio]

Ahora bien, aunque la cita que antecede refiere el acoso sexual, no pasa desapercibido que las circunstancias, forma, términos, sentimientos y consecuencias que se advierten en el acoso, pueden aplicar perfectamente para casos de hostigamiento ya que, tal y como se adelantó previamente, la diferencia substancial entre hostigamiento y acoso se encuentra en función de la persona que ejerce la coacción (el hostigamiento se da en una relación de supra subordinación mientras que el acoso se da entre pares).

Se ha considerado que el hostigamiento sexual puede ser una conducta más grave, porque el agresor se aprovecha de la asimetría de poder que le brinda ser el superior jerárquico de la persona hostigada.[35]

Ahora bien, dado el contexto generalizado de violencia contra la mujer mexiquense en los diversos ámbitos en los que desarrolla su vida personal y profesional y con las cifras de recurrencia señaladas con anterioridad, la política pública generada por el Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la

[35] INMujeres, Introducción del Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, p. 5.

Violencia contra las Mujeres (Sistema Nacional) determinó, por unanimidad de votos la procedencia de la declaratoria de Alerta de Violencia de Género[36] contra las Mujeres el 28 de julio de 2015, en once municipios del Estado de México: Chalco, Chimalhuacán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, Ixtapaluca, Naucalpan de Juárez, Nezahualcóyotl, Tlalnepantla de Baz, Toluca, Tultitlán y Valle de Chalco Solidaridad,[37]

Adicionalmente, en octubre de 2019, la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia declaró una segunda Alerta al Estado Mexiquense, esta vez enfocada a la desaparición de niñas, adolescentes y mujeres, en siete de los municipios que ya estaban considerados en la primera alerta, siendo: Chimalhuacán, Cuautitlán, Ecatepec de Morelos, Ixtapaluca, Nezahualcóyotl, Toluca y Valle de Chalco

De estas dos alertas de género, el Municipio de Ecatepec de Morelos, demarcación territorial donde se desarrollaron los hechos del presente asunto se encuentra con declaratoria.

II B) CONTEXTO SUBJETIVO O INDIVIDUAL.

V1, V2 Y V3 son [redacted] en un rango de edad de entre [redacted] años de edad entre las que se encuentra, al menos, una madre de familia. Todas se desempeñaban como [redacted] adscritas al ISEM que trabajaban en el CSJM, Municipio de Ecatepec, turno Matutino, quienes desde el mes de

[36] La alerta de Violencia de Género es el conjunto de acciones gubernamentales de emergencia para enfrentar y erradicar la violencia feminicida en un territorio determinado, ya sea ejercida por individuos o por la propia comunidad. C.fr.: Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México. Artículo 22.
[37] Información tomada de la Pagina de la Secretaría de las Mujeres del Estado de México consultable en la siguiente página electrónica: https://semujeres.edomex.gob.mx/mexiquenses-vida-sin-violencia/alerta-violencia-genero

enero de dos mil veintidós fueron víctimas de hostigamiento sexual por parte del jefe de enfermeros **SPR1.**

III. HECHOS

El 20 de junio de 2022 esta Comisión Estatal de Derechos Humanos recibió el escrito de queja de **V1**, **V2** y **V3, quienes al día de la queja se desempeñaban como [redacted] por contrato en el CSJM,** a través del cual hicieron del conocimiento a esta Casa de la Dignidad y las libertades, que:

> LAS QUE SUSCRIBIMOS SOMOS [redacted] ADSCRITAS AL ISEM, **TRABAJAMOS EN EL CSJM**, **EN EL MUNICIPIO DE ECATEPEC**, TURNO MATUTINO, PERO QUEREMOS HACER DE SU CONOCIMIENTO QUE DESDE EL MES DE ENERO DEL AÑO EN CURSO TODAS Y CADA UNA DE NOSOTRAS HEMOS SIDO VICTIMAS DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL POR PARTE DEL JEFE DE ENFERMEROS **SPR1**, CON TODAS Y CADA UNA DE NOSOTRAS SIEMPRE SE ACERCA CON MIRADAS LASIVAS, SUS MIRADAS SIEMPRE LAS HACE MIRANDO TODO NUESTRO CUERPO PERO DE MANERA LIVIDINOSA QUE PARA NOSOTRAS RESULTA INCOMODO Y VERGONZOSO, NOS HA HECHO PROPUESTAS INDECOROSAS, PARA CON **V1** SE REFIERE DE LA SIGUIENTE MANERA: … YA DI LA CARA POR TI AHORA CON QUE ME VAS A PAGAR O QUE ME VAS A DAR A CAMBIO, ME GUSTA TU CUERPO, TE VES MUY BONITA MAQUILLADA, QUE BIEN TE FUE LA NOCHE ANTERIOR POR EL CHUPETÓN QUE TRAES… CON **V2**… SE ACERCA A SU LADO Y LA AGARRA DEL ANTEBRAZO Y ME COMENTA QUE DURITA ESTOY, SE ME ACERCA AL OÍDO CUANDO ESTOY EN SERVICIO DE MANERA SORPRESIVA Y ME SUSURRA DICIENDOME QUE BIEN HUELES, HOLA AMIGA NECESITAS ALGO, INTENTA TOCARME DE LA CINTURA, YO LE DIGO QUE NO LO HAGA QUE ME INCOMODA Y ME MOLESTA Y SU REACCIÓN ES SOLO REIRSE DE UNA MANERA BURLONA Y SARCASTICA Y SE SALE DEL SERVICIO EN EL QUE ME ENCUENTRO, DICIENDOME, HAY AMIGA ASÍ SOY YO… Y CON **V3**, SIEMPRE ME QUIERE ABRAZAR… EN CUANTO AL ACOSO NOS HEMOS PERCATADO QUE ES MAS MARCADO Y CONSTANTE PARA CON NUESTRA COMPAÑERA **V1**, TODA VEZ QUE POR LAS MAÑANAS CUANDO LLEGAMOS A NUESTRO LUGAR DE TRABAJO LLEGAMOS CON ROPA DE CALLE Y SIEMPRE VOLTEA A VERNOS

CON MIRADAS MORBOSAS, LO MISMO SUCEDE CUANDO TERMINAMOS DE NUESTRA JORNADA LABORAL Y NOS QUITAMOS EL UNIFORME SE PONE FRENTE A LOS VIDRIOS QUE ALCANZA A REFLEJAR A LA PERSONA PARA ESTARNOS VIENDO; ES IMPORTANTE PRECISAR QUE ESTAMOS TRABAJANDO POR CONTRATO, Y A CADA MOMENTO NOS ESTA DICIENDO DE FORMA CONDICIONANTE QUE EL YA DIO LA CARA POR NOSOTRAS, QUE SI ÉL GANA NOSOTRAS TAMBIEN GANAMOS Y QUE LE VAMOS A DAR A CAMBIO, POR TODO LO MANIFESTADO CON ANTERIORIDAD TODAS Y CADA UNA DE NOSOTRAS NO HEMOS PERMITIDO EL ABUSO POR PARTE DEL **SPR1**, Y POR NO ACCEDER A SUS PRETENSIONES SEXUALES, SE DESQUITA CON LO LABORAL, EN EL CASO DE **V1** LE CONDICIONA HORAS, DÍAS ECONÓMICOS, ME CAMBIO MIS VACACIONES, ME HA MANDADO A DEJAR OFICIOS O COSAS PERSONALES A LA JURISDICCIÓN SANITARIA, ES IMPORTANTE PRECISAR QUE EL 19 DE ABRIL DEL AÑO EN CURSO AL IR LLEGANDO A MI JORNADA LABORAL **SPR1** ME PIDE QUE VAYA A LA JURISDICCIÓN A LLEVAR DOCUMENTOS PERSONALES, LE DIGO QUE NO TRAIGO GASOLINA EN MI CAMIONETA, PERO ME DICE, NO IMPORTA TU GANAS MÁS QUE YO Y LLEVA LOS DOCUMENTOS, Y EN ESA OCASIÓN TUVE UN PERCANCE AUTOMOVILISTICO Y YO TUVE QUE PAGAR LOS DAÑOS, ME SOLICITA QUE VAYA POR LAS VACUNAS Y QUE ME LAS LLEVE A MI CASA, A PESAR QUE LE DIGO QUE NO TRAIGO GASOLINA Y QUE EN CASA NO CUENTO CON LOS MEDIOS DE REFRIGERACIÓN PARA GUARDAR LAS VACUNAS ME OBLIGA A IR POR ELLAS, ME PONE A TRABAJAR EN TRES SERVICIOS AL MISMO TIEMPO, ESTOY ENCARGADA DEL PROGRAMA DE TUBERCULOSIS POR LO QUE TENGO METAS ANUALES LAS CUALES NO SE PUEDEN CUMPLIMENTAR PORQUE LOS PRIMEROS DÍAS NO HUBO RESPUESTA SATISFACTORIA DE LOS PACIENTES, POR LO QUE EL ME PIDIO NÚMEROS Y SE REALIZARON 43 BASILOSCOPIAS POR INDICACIÓN DE ÉL (CABE PRECISAR QUE NO TODOS LOS PACIENTES CUMPLIAN CON LOS REQUISITOS PARA REALIZARLO).

DERIVADO DE ESTOS HECHOS LOS COMPAÑEROS DE LA UNIDAD EN DONDE ACTUALMENTE LABORAMOS, HAN TOMADO REPRESALIAS EN CONTRA DE NOSOTRAS, TOMADO FOTOS Y VIDEOS, EN OCASIONES NOS HAN AVENTADO EL CARRO EN EL ESTACIONAMIENTO, HAN AFECTADO LA FUNCIONALIDAD DE NUESTROS VEHICULOS PONIENDO EN RIESGO NUESTRA VIDA Y LA INTEGRIDAD FISICA, HOSTIGANDO CON COMENTARIOS Y AMENAZAS VERBALES, POR LO ANTERIORMENTE EXPUESTO SOLICITO DE LA INTERVENCIÓN DE ESTA DEFENSORIA DE

HABITANTES, A FIN DE QUE SE INVESTIGUE EL ACOSO LABORAL QUE ESTAMOS VIVIENDO[38].

Es oportuno precisar que adicionalmente, por estos hechos, las ofendidas interpusieron ante el OIC-ISEM queja, a la cual recayó el número de expediente [redacted], asimismo, solicitaron la intervención de la FGJEM, radicándose la carpeta número **NIC:** [redacted] **y NUC:** [redacted], en el Centro de Justicia para las Mujeres con sede en Ecatepec, sin embargo, a pesar de estos procedimientos, manifestaron que los agravios por parte de este servidor público y diversas personas compañeras aún continuaban hasta poco antes de la fecha de emisión del presente documento.

En las indicadas circunstancias, esta Comisión de Derechos Humanos del Estado de México en fecha veinte de junio de dos mil veintidós, solicitó al ISEM el informe de ley y las medidas precautorias necesarias consistentes que cesaran a favor de las ofendidas las conductas abusivas perpetradas de forma consiente, repetitiva y premeditada, que atentaban contra su dignidad, integridad física y psicológica dentro de su entorno laboral; así también se requirió informe a la FGJEM. Además, se recabaron las comparecencias de personas servidoras públicas relacionadas con los presentes hechos, que a juicio de esta Comisión Estatal fueron necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

[38] Consultable, fojas 2-4.

IV. EVIDENCIAS

1. Escrito de queja presentado por **V1, V2** y **V3** el veinte de junio de dos mil veintidós, en el que solicitaron la intervención de este Organismo, para investigar los hechos planteados.[39]

2. Oficio 208C0101000200S-3626/2022 del cinco de julio de dos mil veintidós y, anexos que lo acompañan, mediante el cual el Encargado del Área de Legislación de la Unidad Jurídico Consultiva del ISEM, informó las acciones emprendidas tendentes a brindar atención a las **medidas precautorias** solicitadas por este Organismo.[40]

3. En vía de colaboración, esta Comisión Estatal recibió el oficio 400C132000/2565/2022, al cual se adjuntó el diverso 400LJ0100/2948/2022-T, signado por agente del Ministerio Público adscrito Centro de Justicia para las Mujeres con sede en Ecatepec, mediante el cual informó el estado procesal y diligencias practicadas en la carpeta de investigación [redacted][41].

4. Acta circunstanciada del dieciocho de agosto de dos mil veintidós, mediante la cual se hizo constar la comparecencia en las instalaciones de esta Defensoría de Habitantes de **V1, V2** y **V3**[42] quienes, con relación a los hechos manifestaron:

---

[39] Ídem.
[40] Consultable, fojas 27-36.
[41] Consultable, fojas 54-55.
[42] Consultable, fojas 57-63.

"V1: "respecto la (si) minuta a la que hacen referencia en el informe de la autoridad sí se llevó a cabo una junta; sin embargo, no se ha cumplido la minuta, esa junta desencadenó más conflictos entre compañeros como por ejemplo se dan permisos a los demás compañeros y yo y … [**V3**] los tenemos que cubrir, las compañeras nos siguen grabando en horas laborales, esta situación se viene suscitando desde que hicimos del conocimiento la situación con… [**SPR1**] al parecer quieren algún tipo de evidencia no sé para qué, las compañeras que han realizado estos actos son: [redacted] adscritas al Centro de Salud Jardines de Morelos; respecto a la capacitación que refieren en el informe sobre el tema de violencia de género, esta se llevó a cabo antes, no en la fecha establecida en el registro de asistencia a talleres comunitarios; hoy se llevó a cabo una junta el día cuatro de agosto del año 2022, esta junta convocada por una compañera, a la cual accedió… [**SPR1**], Jefe de Enfermeras del Centro de Salud antes mencionado, en la cual él me menciona frente a todos los compañeros que él ya tomó acciones hacia mí, por lo cual ya no se dirigirá de manera directa hacia mi persona, sino por medio de otras; sin embargo esto no es así en ocasiones se sigue dirigiendo de manera directa a mi o me manda mensajes en un grupo de WhatsApp; a la fecha … [**SPR1**], sigue realizando actos hacia mi persona, siguen las miradas morbosas y ahora burlas por ejemplo si voy a dejar algún documento él abraza a otra persona enfrente de mí y dice "a ti sí te puedo abrazar", hoy realiza ese tipo de comentarios que me incomodan, busca los tiempos para estar solo conmigo, he tenido que pedir el apoyo de compañeros para que no me dejen sola,

todavía se sigue paseando a la hora de la salida por la ventana del cuarto de curaciones, que es el que ocupamos para cambiarnos el uniforme cuando termina la jornada laboral, yo dejo mis vehículos (camioneta y motocicleta) en el estacionamiento de la unidad y he tenido ya tres altercados, le han estado realizando alteraciones mecánicas a mis vehículos en el estacionamiento; el día seis de junio del 2022, se llevó a cabo una reunión en donde estuvieron presentes personal del sindicato, personal del departamento de conflictos sección 9 y personal del centro de salud entre ellos … [SPR1], en la cual …[SPR1] comentó que yo, … [V2 y V3] somos personas conflictivas y que no trabajamos, entregándole una hoja de productividad a la persona de conflictos, la cual no era real puesto que la productividad son otros números y otras evidencias, él mostró una productividad incompleta, a lo que … [PR6], nos mencionó que el jefe se había puesto solito, y aceptó sus errores, puesto que mencionó que a puerta cerrada y solos me daba indicaciones y que él era así muy cariñoso, a lo que [PR6] mencionó que ese cariño no podía estar en la unidad que él se tenía que dirigir con respeto.

Respecto a la carpeta de investigación [redacted] tramitada en el Centro de Justicia para las Mujeres con sede en Ecatepec de Morelos, **no he podido acudir derivado de que no me dan permiso en el trabajo, ya que es en horarios laborales; sin embargo, el licenciado … [PR7] ya accedió a darme una cita en la tarde, la**

cual está pendiente de ser agendada, siendo todo lo que deseo manifestar"

V2. "yo presenté una queja en el órgano interno de control del ISEM, a la cual se le asignó el expediente [redacted], recibí una respuesta en fecha 28 de junio del año 2022, me pusieron que fue un supuesto acoso laboral, y yo obviamente estoy indignada, porque se ponen a decir cosas que ellos no ven y que solamente ellos se cubren sólo para que **el instituto no se vea afectado,** respecto a este expediente sólo me dijeron que estaban investigando y no he recibido ya más correos electrónicos, y de ahí fue donde **el Jefe de la Jurisdicción de Ecatepec, … [PR8], manda un oficio a Recursos Humanos del ISEM, manifestando que la unidad está en proceso de acreditación y que el Centro de Salud de Jardines de Morelos tendrá en estos próximos meses acciones para elevar la productividad; dándole prioridad a esta situación y no a la que me hizo** … [**SPR1**], al acoso que sufrí.

Las mismas compañeras que acosan a … **[V1],** que son … [**PR1, PR2, PR3, PR4** y **PR5**], todas adscritas al Centro de Salud de Jardines de Morelos, son las mismas que me acosan, hoy incluso …[**PR4**] se atrevió a gritarme en mi servicio frente a …[**SPR1**], supuestamente con el pretexto de que según yo no hoy tenía listo su material de trabajo, esto fue un pretexto para desquitarse por lo que le hice a su amigo, y …[**SPR1**] no comentó nada ni hizo que la compañera bajar a la voz y se dirigirá a mí con respeto, inclusive le

dio gusto que la compañera fuera a gritarme y a raíz de qué levantamos la queja he sufrido daños a mi vehículo, cuando está estacionado en el estacionamiento de la unidad.
… [SPR1] Me sigue lanzando miradas incómodas para mí y ahorita yo me siento muy mal trabajando con él ya que no puedo desempeñar mis actividades con él, yo necesito que se dé una solución ya que he entrado en la [redacted] por la situación y las burlas y difamaciones de mis compañeras, yo estoy molesta con …[PR8], Jefe de la Jurisdicción ya que no vio las acciones.
inicié una pre denuncia el día primero de junio de 2022, en el portal de la Fiscalía General de Justicia del Estado de México hoy a la cual se le asignó el folio 06733-2022-7818; sin embargo, no he tenido respuesta alguna; esta se dio inicio derivado de los tocamientos que me realizó … [SPR1], por el acoso sexual.

V3. "también presenté una queja en la Contraloría interna del ISEM, pero a mí no me han dado respuesta de eso, fue por acoso laboral la presenté el primero de junio del 2022. La verdad yo trato de evitar a … [**SPR1**] de hecho, me dirijo más con su asistente para pedirle materiales que necesito; de hecho, siempre que se acerca a mí para solicitarme algo, siempre está … [**V1**] y **trato de no verlo a la cara** y respecto a las compañeras … [**PR1, PR2, PR3, PR4** y **PR5**], todas adscritas al Centro de Salud de Jardines de Morelos, pues igual se burlan de nosotras, realizan comentarios hacia mi persona o comentarios como por ejemplo cuando … [**SPR1**] hoy las abraza **ellas le dicen no nos abraces o te vamos a meter un oficio y, en lo laboral me siguen cargando más la mano a mí y**

> **a … [V1], tenemos que cubrir más servicios que los otros compañeros.**
> Anterior a la presente queja, se llevó a cabo una junta el 30 de mayo del año 2022, dónde … [**SPR1**], nos comentó que aparte de nuestro servicio … [**V1**] y yo nos íbamos a encargar de 2 consultorios y que eso se iba a hacer como un rol con todo el personal para que a todos les tocara, lo cual no fue así, nosotras seguimos cubriendo el servicio; **derivado de esta situación tengo ansiedad y estrés**, siendo todo lo que deseo manifestar". [43]

5. Acta circunstanciada del treinta de agosto de dos mil veintidós, derivada de la comparecencia de **SPR1** ante servidores públicos de esta Comisión, a la que agregó diversas documentales en torno a su participación en los hechos motivo de inconformidad[44] y dentro de la cual, en respuesta a la pregunta 12, reconoció que ha tenido que llevar a cabo acciones para mitigar el hostigamiento, discriminación y malos tratos que sufren **V1, V2** y **V3** para que no continúen los actos de acoso laboral. Reconoció tácitamente en la respuesta a la pregunta 12 que llevó a cabo acciones por actos de acoso laboral por parte de sus compañeros de trabajo

6. Oficio 208C0101000200S-4675/2022 de fecha treinta de agosto de dos mil veintidós y, anexos que lo acompañan, suscrito por el Encargado del Área de Legislación, mediante el cual remitió informe del Coordinador de Salud y titular del OIC-ISEM[45].

[43] Folios del 57 al 60 del expediente de queja
[44] Consultable, fojas 69-86.
[45] Consultable, fojas 92-103.

7. Actas circunstanciadas del veinte de septiembre y catorce de octubre de dos mil veintidós, elaboradas con motivo de las conversaciones telefónicas que personal adscrito sostuvo con **V2** y **V3**, quienes coincidieron en manifestar que al día de la fecha continuaban los actos de hostigamiento y acoso laboral por parte de **SPR1,** quien, además, puso en su contra a compañeros de trabajo, provocando situaciones de violencia[46]..

8. Acta circunstanciada instrumentada en fecha veintiuno de septiembre de dos mil veintidós, por la visitadora adjunta adscrita a la Visitaduría General sede Tlalnepantla de la Comisión de Derechos Humanos del hoy estado de México en la que hizo constar el consentimiento de **V1, V2 y V3,** para llevar a cabo "*...el mecanismo alterno de solución mediante la mediación ... y así hoy poder resolver el expediente que nos ocupa.*"[47]

9. Acta circunstanciada instrumentada en fecha siete de octubre de dos mil veintidós por la visitadora adjunta adscrita a la Visitaduría General sede Tlalnepantla, de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México en la que se hizo constar el deseo de **V1** de **no continuar con la integración del expediente de queja ante esta casa de la dignidad y las libertades** por así como convenir a sus intereses.[48]

10. Copia simple del oficio 400C1432000/3716/2022 emitido en fecha diecisiete de octubre de dos mil veintidós por el Visitador General sede Tlanepantla, a través del cual propuso al Secretario de Salud del Gobierno del Estado que el expediente de queja que nos ocupa, CODHEM/TLAL/796/2022, fuera resuelto a través del procedimiento de conciliación para lo cual propuso tres puntos, a saber: **PRIMERO.** Que **SPR1** y, en

[46] Consultable a fojas 113-114 y 121.
[47] Fojas 115 y 116 del expediente de queja
[48] Consultable a fojas 119 y 120.

general sus compañeras y compañeros de trabajo, se condujeran para con **V2 y V3,** con cordialidad, respeto, calidad y calidéz humana hacia todo el personal de enfermería sin qué realizarán actos de molestia, intimidación y represalia a efecto de salvaguardar sus derechos fundamentales. **SEGUNDO.** Con el ánimo de garantizar la no re victimización de las quejosas, el Secretario de Salud debería realizar acciones, mecanismos y estrategias necesarias y suficientes con la finalidad de erradicar en su totalidad el hostigamiento laboral que se generó al interior del CSJM, y, **TERCERO.** Se requirió que el personal del CSJM colaborara ampliamente en el trámite de la queja que se encontraba sustanciando ante el órgano interno de control del instituto de salud del estado de México o, en su caso, se formulara nuevo expediente por las acciones y omisiones en que hubiera incurrido el jefe de enfermeros **SPR1** y algunas de sus compañeras en el desempeño de la función pública; en suma, para que fueran investigadas con perspectiva de género los actos o "descuidos" (sic) que pudieran constituir responsabilidad administrativa ; solicitando del Secretario de Salud del Gobierno del Estado una respuesta sobre la aceptación o no del procedimiento de mediación, respuesta que debería ser emitida en un plazo no mayor a 5 días hábiles contados a partir de la fecha en qué recibiera el oficio de referencia y, en todo caso, los puntos conciliatorios deberían ser atendidos en un plazo no mayor a 30 días hábiles, solicitando se remitiera a aquella Visitaduría la información que acreditará su cumplimiento.[49]

Es oportuno indicar qué dichas "*medidas conciliatorias*" fueron dirigidas únicamente a preservar la integridad y seguridad de **V2** y **V3**, ya que del párrafo tercero, de la foja 3, del oficio de referencia se desprende que **V1 presentó su renuncia ante el personal**

[49] Folios del 122 al 127

del CSJM derivado del temor que le causaron los actos de "acoso" atribuidos al jefe de enfermeros SPR1.[50]

11. Oficio número 208C0101000200S-6307/2022, emitido en fecha ocho de noviembre de dos mil veintidós por el encargado del Area de Legislación de la Unidad Jurídico Consultiva del Instituto de Salud del estado de México mediante la cual informó al Visitador General sede Tlalnepantla que se solicitó al área correspondiente la impartición de cursos de capacitación dirigidos a todo el personal del CSJM.[51]

12. Acta de comparecencia de fecha dieciséis de noviembre de dos mil veintidós, instrumentada por la Visitadora Adjunta adscrita a la Visitaduría General sede Tlalnepantla, en la que hizo constar la comparecencia ante este Organismo de **SPR2** y de la que se desprende qué tácitamente reconoció el acoso qué recibieron **V1, V2** y **V3** por parte de sus compañeras y compañeros de trabajo al dar respuesta a la pregunta 9.[52]

13. Acta de comparecencia de fecha dieciséis de noviembre de dos mil veintidós, instrumentada por la visitadora adjunta adscrita a la Visitaduría General sede Tlanepantla, en la que hizo constar la comparecencia de **SPR2**, y de la que se desprende que, en su calidad de directora del CSJM fue enterada, el día de su comparecencia, de los actos de hostigamiento que denunciaron **V1, V2 y V3**.[53].

14. Oficio número **208C0101000200S-585/2023**, emitido en fecha tres de febrero de dos mil veintitrés por el Encargado del Área de Legislación de la Unidad Jurídico

---

[50] Idem
[51] Fojas de la 128 a la
[52] Consultable a fojas 139-141
[53] Consultable a fojas 143-144.

Consultiva y de Igualdad de Género del ISEM mediante el cual informó al Visitador General Sede Tlalnepantla de las acciones que presuntamente llevó a cabo su representada a efecto de dar cumplimiento a la propuesta de conciliación realizada por el Visitador en cita,[54] destacando el oficio 208C0101114300T-3555/2022 emitido en fecha veintinueve de junio de dos mil veintidós por el Jefe de la Jurisdicción Sanitaria Ecatepec dependiente del ISEM en el que se afirmó, esencialmente, que:

1. No se había emitido ningún escrito relacionado con los hechos de hostigamiento que se atribuía a **SPR1.**
2. No se había generado un dictamen por parte de la instancia que solicitó la información relacionada con la queja, por lo cual se había podido mantener una relación armónica y de mutuo respeto entre las partes implicadas
3. Se realizó la capacitación sobre violencia de género a todo el personal masculino adscrito al CSJM.
4. Se generó minuta en la que se asentó el trato cordial, igualitario y respetuoso entre todos los compañeros de la unidad en presencia de las autoridades del centro de salud, así como de representantes sindicales.
5. Que las acciones llevadas a cabo para brindar un ambiente de clima laboral seguro y sano para las quejosas se encontraban estipuladas en la minuta del punto referido con antelación.
6. Con relación al estado procesal del expediente [redacted] se enviaron las evidencias documentales de los puntos solicitados y se encontraba en espera de una respuesta.

Destaca que tanto el oficio **208C0101114300T-3555/2022** como la evidencia documental que se adjuntó al mismo, **datan de fecha anterior a la emisión del**

[54] Folios del 173 a la 206 del expediente de queja

diverso de conciliación que emitió el Visitador General sede Tlalnepantla, motivo por el cual no se puede considerar que dicha evidencia haya sido emitida en cumplimiento al oficio, destacando además que en la minuta de acuerdo de fecha seis de junio de dos mil veintidós no se dio participación a **V1, V2** y **V3**[55] porque no obra su firma en la que se haga constar que participaron en dicha reunión, como sí obra del resto de las personas que participaron, tal y como consta en el propio documento, del cual se desprenden las firmas autógrafas de representantes del Centro de Salud y sindicales, no así de las victimas, a más de que, de los autos que integran el expediente de queja, no se advirtió que el Secretario de Salud del Gobierno del Estado de México haya aceptado expresamente el procedimiento conciliatorio.

15. De autos se advierte que obra glosada el acta de trece de marzo del año en curso, instrumentada por la Visitadora Adjunta adscrita a la Visitaduría General Sede Tlanepantla, en la que hizo contar la comparecencia de **V2** y **V3**, quienes manifestaron que al día de la fecha siguen teniendo represalias por parte del Jefe de enfermeras y siguen recibiendo ofensas por parte personas compañeras de trabajo; que no se han cumplido las medidas precautorias; que derivado de los hechos han sufrido [redacted] y **V3** está acudiendo a terapias psicológicas; que desconocen el seguimiento que se dio a su queja ante el OIC-ISEM; que la presunta capacitación que se dio al personal del CSJM fue anterior a la queja; solicitando por tanto se deje sin efectos la fase de conciliación.[56]

16. Acuerdo de fecha catorce de marzo de dos mil veintitrés a través del cual el Visitador General Sede Tlalnepantla, de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de

[55] C.fr.: folios 85, 182, 193 y 205 del expediente de queja.
[56] Folio 207

México, dejó sin efectos el procedimiento de conciliación debido al incumplimiento por parte del ISEM y ordenó continuar con el procedimiento de queja respectivo.[57]

17. Informe rendido por la Magistrada adscrita a la Novena Sala del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México con relación al estado procesal que guarda el juicio administrativo [redacted] de su índice (turnado a sentencia), interpuesto por **V2** contra el acuerdo emitido en fecha veinticinco de agosto de dos mil veintidós por el Titular del Área de Quejas del Órgano Interno de Control del Instituto de Salud del Estado de México, por el que determinó concluir la Investigación radicada en el área de Quejas del Órgano Interno de Control del Instituto de Salud del Estado de México. el Juicio fue resuelto el treinta de marzo de dos mil trece, decretando la invalidez del acto impugnado.[58]

18. Escrito libre emitido en fecha quince de noviembre de dos mil veintidós por **V2**, dirigido al Secretario General de la sección 9 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salud, mediante el que solicitó ayuda con relación al problema de hostigamiento que sufría, haciendo del conocimiento al remitente que el Secretario General de la Subsección 4 tenía conocimiento de los hechos.[59]

19. Constancia de atención médica psicológica emitida en fecha veintitrés de marzo de dos mil veintitrés por la psicóloga [redacted][60] en la que hizo constar que **V3** comenzó un proceso terapéutico el nueve de marzo de dos mil veintitrés, derivado de factores identificados hasta ahora, entre otros como **"violencia psicológica en el**

[57] Folio 225 a 230
[58] Fojas 270 y 271
[59] Folios 213 y 214
[60] El nombre completo de la profesional de la salud mental fue obtenida a través de la plataforma para la consulta de cédulas profesionales https://www.buholegal.com/7401697/

entorno laboral", "Asuntos inconclusos en el entorno laboral" y "falta de límites en el entorno laboral".[61]

Constituyendo la evidencia que obra glosada al expediente de queja que antecede el presente documento.

V. ANÁLISIS

A partir del conjunto de evidencias documentadas en el expediente de queja, analizadas con perspectiva de derechos humanos[62] y por así requerirse, atento a los hechos del presente asunto, con una metodología de perspectiva de género y con un enfoque diferencial, con base en las obligaciones que la autoridad responsable debió asumir para asegurar a **V1, V2 y V3** la adopción, tanto de medidas de protección como de investigación y sanción, así como, de otros derechos que por relación de interdependencia fueron transgredidos, considerando la acentuada condición de vulnerabilidad que por sus condiciones y características ha prevalecido hasta el trece de marzo de dos mil veintitrés,[63] en una relación asimétrica de poder y sin que de autos se advierta que las autoridades del ISEM hubieren emprendido acciones efectivas que restutuyeran a las víctimas en el goce y ejercicio de su derecho a una vida libre de violencia como fueron conminados conforme al Protocolo para la prevención, atención

---

[61] Foja 265

[62] "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.

[63] Fojas 207 y 208 del expediente de queja

y sanción del hostigamiento y acoso sexual, este organismo público defensor de los Derechos Humanos se pronuncia a continuación.

V.1 PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE DERECHOS HUMANOS.

De conformidad con lo expuesto, la propuesta metodológica para el análisis del presente asunto, parte de las características de los Derechos Humanos, consagradas en el artículo 1°, párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, a fin de determinar como fueron vulnerados y establecer las acciones transformadoras a seguir, tomando como parámetro las obligaciones generales que la autoridad recomendada debió observar al caso concreto.

Así mismo, como fue anunciado, derivado de las características de las victimas y sus condiciones, se emprende el análisis del presente asunto desde una perspectiva de género[64] con un enfoque diferencial[65] al involucrar a un grupo de personas en situación de vulnerabilidad como son las [redacted] en un contexto laboral asimétrico y normalizado de violencia laboral.[66]

---

[64] De acuerdo con le artículo 5, fracción VI de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la **perspectiva de género** se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten **identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres**, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las **acciones que deben emprenderse** para actuar sobre los factores de género y **crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género**.
Cuando se habla de **perspectiva de género**, se hace alusión a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

[65] Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Artículo 5. […] XV. Enfoque diferencial: Tiene como objetivo visibilizar las diferentes situaciones de vulnerabilidad de las mujeres, las adolescentes y las niñas, ya sea por género, edad, etnia o discapacidad; así como las vulneraciones específicas a sus derechos humanos en tanto pertenecientes a grupos sociales o culturales específicos. Lo anterior con el objetivo de diseñar y ejecutar medidas afirmativas para la garantía del goce efectivo de los derechos de las mujeres, las adolescentes y las niñas.

[66] 3. Herramienta para incorporar el enfoque de Derechos Humanos, Género e Interseccionalidad en sentencias sobre violencia de género. ¿Qué implica asumir la perspectiva de género, interseccionalidad y enfoque de interculturalidad como parte integrante del enfoque basado en los derechos humanos al momento de elaborar una sentencia sobre violencia contra las mujeres? […] En general, la metodología utilizada consiste en construir una especie de estándar o test género sensitivo conformado por una serie de categorías que parten de los elementos y contenidos del enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género. Si se cumple con tales

V.1.1 UNIVERSALIDAD

El principio de universalidad comporta que los derechos humanos son inherentes a todas las personas y conciernen a la comunidad internacional en su totalidad; en esta medida, son inviolables, lo que no quiere decir que sean absolutos, sino que son protegidos porque no se puede infringir la dignidad humana, pues lo razonable es pensar que se adecuan a las circunstancias; por ello, en razón de esta flexibilidad es que son universales, ya que su naturaleza permite que, al amoldarse a las contingencias, siempre estén con la persona.[67]

En este sentido, a partir del principio de universalidad, el derecho a una vida libre de violencia significa que ninguna persona puede ser sujeta al uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.

En el caso, las victimas se ubican en una situación de vulnerabilidad, por su condición de mujeres, de enfermeras trabajadoras en un ambiente laboral del que según estadísticas, la violencia contra ellas es invisibilizada o normalizada, además con la interacción social en un municipio con doble alerta de genero ante la incidencia de violencia que no permite que las mujeres gocen de un ambiente propicio para el ejercicio de sus libertades y derechos; adicionalmente debe considerarse el deber garante de la autoridad, pues se trata de hechos que se verifican en un establecimiento en el que el Estado a través de

---

elementos o categorías, se puede considerar que estamos frente a una sentencia calificada como "género-sensitiva" https://issuu.com/oacnudhgt/docs/herramienta_para_incorporar_el_enfoque_de_derechos

[67] PRINCIPIOS DE UNIVERSALIDAD, INTERDEPENDENCIA, INDIVISIBILIDAD Y PROGRESIVIDAD DE LOS DERECHOS HUMANOS, EN QUÉ CONSISTEN. Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito, Tesis I,4º.A.9 K (10ª.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro XIX, Tomo 3, abril de 2013, página 2254.

sus agentes se manifiesta con su poder enfocado al interés general de la función pública y el respeto y garantía de todas y todos, siendo por ello exigible, la adopción de las medidas efectivas que reestablezcan a las víctimas en lo particular y a todas las mujeres que laboran en el sector salud el respeto y garantía de laborar en un ambiente libre de violencia laboral y de género.

Así, esta Recomendación buscará las medidas progresivas que permitan poner en operación las medidas transformadoras necesarias que garanticen una estancia digna en el ejercicio pleno de sus funciones.

V.1. 2. INTERDEPENDENCIA E INDIVISIBILIDAD

"La interdependencia e indivisibilidad son principios que inter relacionan a los Derechos humanos, esto es, no se puede hacer ninguna separación ni pensar que unos derechos son más importantes que otros, todos deben interpretarse y tomarse en su conjunto y no como elementos aislados. La aseveración de que todos los derechos humanos y las libertades fundamentales son indivisibles e interdependientes; implica dar igual atención y urgente consideración a la aplicación, promoción y protección de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales; esto es, complementarse, potenciarse o reforzarse recíprocamente."[68]

En el presente asunto, el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia guarda una relación directa con el derecho a una vida libre de hostigamiento sexual toda vez que, la interdependencia e indivisibilidad entre estos derechos, hace que no se pueda hablar de uno sin el otro, ambos teniendo como fin proteger la integridad, dignidad y el bienestar de las personas, lo que al presente asunto se traduce en las afectaciones que

[68] Ibidem

sufrieron **V1, V2 y V3** por parte de **SPR1** y demás compañeros de trabajo involucrados, lo que representa una situación de vulneración a los derechos de las víctimas que deberán ser reparados y protegidos.

En este sentido, la interdependencia y la indivisibilidad en el caso del derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia y de hostigamiento sexual son pautas de orientación para definir acciones que permitan el goce de los derechos y libertades en aras a la igualdad, de manera que admitan prevenir, delimitar, investigar y exigir a las autoridades competentes las condiciones laborales favorables, en ambientes dignos y seguros para las mujeres.

V.1.3. PROGRESIVIDAD

"En teoría este principio constituye el compromiso de los Estados para adoptar providencias, tanto a nivel interno como de cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura. Este principio no puede entenderse en el sentido de que los gobiernos no tengan la obligación inmediata de empeñarse por lograr la realización íntegra de tales derechos, sino en la posibilidad de ir avanzando gradual y constantemente hacia su más completa realización, en función de sus recursos materiales; así este principio exige que a medida que mejora el nivel de desarrollo de un Estado, mejore el nivel de compromiso de garantizar los derechos económicos, sociales y culturales."[69]

El artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos -Pacto de San José-, establece que la plena efectividad de los Derechos Económicos, Sociales y

[69] Ibidem.

Culturales se realizará progresivamente, dejando a discrecionalidad del Estado la determinación de las medidas administrativas, legislativas o de otro carácter que resulten adecuadas, el principio del desarrollo progresivo sugiere que tales medidas se adopten de manera que constante y consistentemente promuevan la plena efectividad de estos derechos.

En este sentido, por tratarse de un principio cuya realización se basa en el desarrollo de los derechos humanos, los cuales deben ir avanzando a medida que el Estado va evolucionando conforme a las exigencias actuales, es como se deberán buscar alternativas con miras a erradicar la violencia de género.

Si bien en el caso particular, las **autoridades sindicales y del ISEM**, tomaron conocimiento de las inconformidades que plantearon las víctimas, las cuales fueron abordadas mediante reunión de la que derivó una minuta de trabajo, lo cierto es que dichas instancias no demostraron que existiera al interior del ISEM o del seno sindical un mecanismo eficaz de denuncia, contención, investigación y sanción con relación a hechos como los planteados por parte de las víctimas que garantizaran los derechos humanos de las mujeres a una vida libre de violencia en su modalidad de violencia laboral y concretamente de hostigamiento sexual.

V.2. ANÁLISIS DE DERECHOS

V.2.1. DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

En el derecho internacional de los derechos humanos a partir del reconocimiento de la realidad específica de discriminación que sufren las mujeres debido al sexo y género, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer

(CEDAW), en su artículo 2, obliga a los estados parte a hacer realidad el derecho a la igualdad y adoptar todas las medidas (políticas, legislativas y judiciales) para eliminar las formas de discriminación contra la mujer.

En este sentido, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia se encuentra consagrado de manera puntual en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará).

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do Para", afirma que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades, reconoce que la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.

En su artículo 2, la Convención establece que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica, la cual se da dentro de la familia o en la comunidad la que puede ser perpetrada por cualquier persona y comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro, que sea efectuada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra.

Con relación a la violencia basada en el género, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso integrantes y militantes de la Unión Patriótica Vs. Colombia, en su párrafo 394 señaló qué:

> 394. … **la violencia basada en el género, es** decir la violencia dirigida contra una mujer por ser mujer o **la** violencia **que afecta a la mujer de manera desproporcionada, es una forma de discriminación en contra de la mujer, tal como han señalado otros organismos internacionales de protección de derechos humanos, como el Tribunal Europeo de Derechos Humanos y el de Comité de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (en adelante también "CEDCM")**. Tanto la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención Belem Do Pará" (en adelante también "Convención de Belem do Pará ") (preámbulo y artículo 6) como la CEDCM (preámbulo) han reconocido el vínculo existente entre la violencia contra las mujeres y la discriminación. En el mismo sentido, la Convención de Belem do Pará afirma que "la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres".
> [lo resaltado es propio]

Por su parte, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece en su artículo 5, fracción IV, que la violencia contra las mujeres es:

> ARTÍCULO 5.- Para los efectos de la presente ley se entenderá por:
> [...]
> IV. 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;

A su vez, el artículo 3, fracción I, de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México, establece que:

> Artículo 3.- Para los efectos de esta Ley, se entiende por:
> I. **Violencia de Género:** Al **conjunto de amenazas, agravios, maltrato,** lesiones y daños **asociados a la** exclusión, la **subordinación**, la discriminación y la

> explotación de las mujeres y las niñas y **que es consubstancial a la opresión de género en todas sus modalidades**. **La violencia de género** contra las mujeres y las niñas **involucra** tanto a las personas como a la sociedad en sus distintas formas y organizaciones, comunidades, relaciones, prácticas e instituciones sociales y **al Estado que la reproduce** al no garantizar la igualdad, al perpetuar formas legales, jurídicas, judiciales, políticas androcéntricas y de jerarquía de género y **al no dar garantías de seguridad a las mujeres**.
>
> **La violencia de género se ejerce tanto en el ámbito privado como en el ámbito público manifestándose en diversos tipos y modalidades** como la familiar, en la comunidad, institucional, laboral, docente, obstétrica, feminicida y en las relaciones afectivas de manera enunciativa y no limitativa;
> [Lo resaltado no es de origen]

Del par de citas que anteceden se desprende que en el proceso de socialización intervienen, además, de la familia, las instituciones políticas, educativas, religiosas y administrativas, así como el medio laboral. La violencia contra las mujeres es un fenómeno complejo derivado de múltiples causas como son: el contexto cultural, social, económico y político. **El uso y la comercialización del cuerpo y la sexualidad de las mujeres como mercancía disponible en el mercado, utilizable y desechable según los deseos, principalmente de los varones, legítima una forma androcéntrica, sexista y jerárquica de entender las relaciones entre hombres y mujeres**.[70]

La violencia contra la mujer en sus múltiples expresiones, por acción u omisión, representa una vulneración directa a sus derechos humanos y una afectación a sus áreas de su desarrollo, provocándoles secuelas psicológicas, físicas y emocionales duraderas. La violencia contra las mujeres es una manifestación de la relación de desigualdad entre hombres y mujeres, es una violencia basada en la afirmación de la

[70] Gobierno de España-Instituto de la Mujer, Violencia contra las mujeres, 2013, p. 4.

superioridad de un sexo sobre otro, la cual afecta considerablemente a nuestra sociedad, por tanto, estos actos violentos se deben analizar dentro del contexto social en que vivimos.

V.2.2 DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

Como se adelantó previamente, en los apartados "Glosario" y "contexto" del presente documento, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece en su artículo 5, fracción IV que, la violencia contra las mujeres es toda acción u omisión que, basada en su género y derivada del uso y/o abuso del poder, tiene por objeto o resultado un daño o sufrimiento físico, psicológico, patrimonial, económico, sexual o la muerte de las mujeres, tanto en el ámbito público como privado, que limite su acceso a una vida libre de violencia.[71]

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia reconoce seis **tipos** de violencia contra las mujeres, I. Psicológica; II. Física; III. Patrimonial; IV. Económica; V. Sexual; VI. Cualquier otra forma análoga que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad o libertad de las mujeres, de igual forma reconoce seis **modalidades**. I. La violencia en el ámbito Familiar; II. La violencia laboral y docente; III. Violencia en la comunidad; IV. La Violencia Institucional; V. La Violencia Digital o Mediática y VI. La Violencia Feminicida.

Al igual que la Ley General, la Ley del Estado reconoce seis **tipos** de violencia contra las mujeres, I. Psicológica; II. Física; III. Patrimonial; IV. Económica; V. Sexual y VI.

[71] Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Artículo 5, fracción IV. 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;

Cualquier otra forma análoga que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad o libertad de las mujeres, en tanto que, a diferencia de la Ley General, reconoce ocho **modalidades**. I. La violencia en el ámbito Familiar; II. La violencia laboral y docente[72]; III. Violencia en la comunidad; IV. La Violencia Institucional; V. De la Violencia en el Noviazgo; VI. De la violencia Feminicida y de la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres; VII. De la violencia Obstétrica y VIII. De la Violencia Política; **quedando pendiente por reconocer la violencia digital o mediática**.

En este sentido, conviene acotar que, como ya se señaló, tanto la Ley General como la local ubican al hostigamiento sexual como una modalidad de violencia laboral al señalar de manera expresa, en sus artículos 10 y 9 respectivamente, que:

> **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.**
>
> Articulo 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.**
> [lo resaltado no es de origen]

[72] Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México. CAPÍTULO II DE LA VIOLENCIA LABORAL Y DOCENTE. Artículo 9.- 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, abuso de poder, provocando daño a la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide el libre desarrollo de la personalidad atentando contra sus derechos humanos. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. **También incluye el hostigamiento o el acoso sexual.**

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México

Artículo 9.- **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, **abuso de poder**, **provocando daño a la autoestima,** salud, integridad, **libertad y seguridad de la víctima, e impide el libre desarrollo de la personalidad atentando contra sus derechos humanos.** Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. **También incluye el hostigamiento o el acoso sexual.**
[lo resaltado es propio]

A su vez, el hostigamiento sexual se define en las leyes de referencia, de la siguiente forma:

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

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**[73].

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.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México

[73] Se entiende por lascivia a aquella persona que no tiene la capacidad de mirar al prójimo de otra forma que no sea morbosa, sintiendo deseo sexual por este. Fuente: https://concepto.de/lascivia/#ixzz7xNtyzilN

> Artículo 12. **El 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.**
>
> 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.

Como ha quedado debidamente establecido, el hostigamiento sexual es humillante y puede constituir un problema de salud, sobre todo mental. Es discriminatorio cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o, inclusive, en un ascenso laboral o, bien, cuando se crea un medio de trabajo hostil.[74]

La Recomendación General 19 de la CEDAW[75] señala, con relación al hostigamiento sexual que:

> Artículo 11
> 17. La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

[74] CEDAW, artículo 11, párrafo 18 de la Recomendación General No. 19: La Violencia contra la Mujer.
[75] https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/mujeres3/html/cedaw/Cedaw/3_Recom_grales/19.pdf

> 18. El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, se ha pronunciado con relación al tema del hostigamiento sexual de la siguiente forma:

> **HOSTIGAMIENTO SEXUAL. CONSTITUYE UNA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.** A la luz del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, reconocido en el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, el hostigamiento sexual constituye una forma de violencia contra la mujer, pues del artículo 259 bis del Código Penal Federal y de los criterios sostenidos por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, se advierte que dicho hostigamiento conforma una **conducta de tono sexual que, aun cuando puede no incluir algún contacto físico, atenta contra la libertad, dignidad e integridad física y psicológica de las mujeres al ser una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre éstas, el denigrarlas y concebirlas como objetos**.[76]
> [negritas fuera de texto]

Por su parte, el Código Penal Federal, en su artículo 259 Bis, define el delito de hostigamiento sexual, de la siguiente manera:

> TITULO DECIMOQUINTO
> Delitos contra la Libertad y el Normal Desarrollo Psicosexual
> Capítulo I
> Hostigamiento Sexual, Abuso Sexual, Estupro y Violación

[76] Primera Sala, Tesis 1ª. CLXXXIII/2017 (10ª), Semanario Judicial de la Federación, Materia Tesis Aislada Constitucional/Penal, Número de Registro 2015620.

> Artículo 259 Bis.- Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de ochocientos días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año.
>
> **Solamente** será punible el hostigamiento sexual, **cuando se cause un perjuicio o daño**. Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.

A su vez, el Código Penal del Estado de México, con relación al hostigamiento sexual, establece lo siguiente:

> Artículo 269.- Comete el delito de hostigamiento sexual, quien con fines de lujuria[77] asedie a persona de cualquier sexo que le sea subordinada, valiéndose de su posición derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique jerarquía; y se le impondrán de seis meses a dos años de prisión o de treinta a ciento veinte días multa.

---

[77] La lujuria es el **vicio opuesto a la castidad, apetito sexual descomedido**. Asimismo, es **la exuberancia o abundancia en algunas cosas que estimulan los sentidos**, por ejemplo, "su guardarropa ofrece una lujuria de accesorios".
La palabra lujuria se origina del latín *luxus* que significa "*abundancia*" o "*exuberancia*". También se le asocia con la palabra lascivia que se refiere al "deseo sexual incontrolable".
La lujuria puede ser usada como sinónimo de lascivia, excitación, sensualidad, voluptuosidad, concupiscencia, entre otros. Entre los antónimos que se pueden emplear para el término lujuria están castidad, rescato, pudor, pureza, entre otros.
Por otra parte, **lujurioso** es un adjetivo que se emplea para señalar a la **persona entregada a la lujuria**. Asimismo, **lujuriante es aquel individuo vicioso, lozano y que posee enorme abundancia**.
Los comportamientos lujuriosos se **caracterizan fundamentalmente por el arrebato o furia y el descontrol sexual que se manifiesta en el comportamiento de los individuos**.
En el área de la psicología, **la lujuria está relacionada con los pensamientos posesivos con respecto a otra persona**. Esto se considera un asunto de cuidado porque el individuo puede tomar una actitud peligrosa, ya que, la misma adquiere un nivel patológico que puede generar comportamientos complejos y graves.
Por ejemplo, abusos sexuales, violaciones, adulterio, prostitución, entre otros. [Negritas fuera de texto] tomado de la página electrónica https://www.significados.com/lujuria/

> Si el sujeto activo fuera servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el cargo le proporciona, además de la pena señalada, será destituido del cargo y se le inhabilitará para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público de uno a tres años.

De las citas de los Código Penales que anteceden se desprende que en ambos casos se habla de un asedio por parte de una persona sobre otra en la que una es subordinada (derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique jerarquía) con fines de lujuria o lascivia.

Adicionalmente, el artículo 59 de la Ley de Responsabilidades Administrativa del Estado de México establece, con relación al hostigamiento sexual, que:

> SECCIÓN SEXTA
> DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL
> Artículo 59. Comete hostigamiento sexual un servidor público que realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por la persona requerida, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el servicio público.

De la cita que antecede destaca, además de lo ya señalado previamente en el sentido de que este tipo de conducta se realiza de un de una persona sobre otra que le es subordinada con fines de lujuria o lascivia, que dichos actos no son consentidos por la persona requerida y que los mismos pueden tender a amenazar o perjudicar la situación laboral o las oportunidades que pueda llegar a tener en el servicio público la persona hostigada.

Por otra parte, tal y como lo refiere el ombudsperson del Estado de Guanajuato, **las consecuencias para las víctimas de hostigamiento sexual son muchas y muy**

variadas, inicialmente coartan sus oportunidades de desarrollo profesional, socavan su confianza y autoestima al generar un estado permanente de tensión emocional, también implica una agresión a través de las relaciones laborales y se asocia con un premio o un castigo, por tanto, se puede llegar a crear un ambiente ofensivo u hostil que interfiere con el desarrollo de las habilidades individuales en el trabajo.[78]

Las repercusiones psicológicas son graves debido que las personas hostigadas viven con ansiedad, depresión, miedo, tensión nerviosa irritabilidad, dificultad de concentración, pérdida de autoconfianza y autoestima. Físicamente experimentan problemas de falta de apetito o comen compulsivamente, cefalea tensional, migraña, socialmente tienden al aislamiento, pérdida de prestigio, disminución de la productividad laboral, ausencia laboral pérdida de oportunidades y derechos, así como la pérdida del empleo.

V.2.3 DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA INSTITUCIONAL

De lo expuesto en líneas que anteceden, concretamente del capítulo de "hechos", se puede advertir, con meridiana claridad, que debido a la interdependencia e indivisibilidad de los derechos sujetos a análisis se cuenta con indicios de violencia institucional.

La violencia institucional se define como los actos u omisiones de **las personas con calidad de servidores públicos que** discriminen o **tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir** el goce y ejercicio de los derechos humanos de otras personas,

[78] https://www.poderjudicial-gto.gob.mx/pdfs/acoso_laboral.pdf

así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, **investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia**.[79]

Por su parte, el artículo 17 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia del Estado de México dispone:

> CAPÍTULO IV
> DE LA VIOLENCIA INSTITUCIONAL
> Artículo 17.- **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.**

Citas que permiten concluir que la violencia institucional se configura, entre otros supuestos por actos u omisiones de **las personas con calidad de servidores públicos que tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.**

En adición a lo anterior, los resultados de una investigación cualitativa realizada en la Ciudad de México, Guanajuato y Yucatán, dada a conocer por [redacted][80] en donde se revisaron diversos casos de denuncia contra instituciones de salud y

[79] Artículo 18 de la ley General de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

[80] Juárez Ortiz, Guadalupe Irene, Violencia Institucional en México. Elementos para su análisis, INACIPE, Revista Mexicana de Ciencias Penales, Núm. 17, mayo-agosto 2022. Pag 121 consultable en: https://revistaciencias.inacipe.gob.mx/index.php/02/article/view/515/476

justicia, al tiempo que se realizaron entrevistas a las personas involucradas, funcionarios y activistas se concluyó que, la violencia institucional consiste en el maltrato, el abuso y la negligencia ejercida por las instituciones públicas que constituyen un tipo de agravio a menudo sutil, opaco y normalizado, y añade que **existe violencia institucional cuando los ciudadanos se enfrentan a una lucha obligada, contra alguna instancia estatal, para la obtención de sus derechos tal y como se estima se actualizó en el presente ya que ni la directora del CSJM, las autoridades del ISEM y/o sindicales,** hicieron algo para hacer prevalecer los derechos de **V1, V2** y **V3,** tal y como se expondrá más adelante.

Sobre el particular, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, en su Recomendación General No. 35 Sobre la Violencia por Razón de Género contra la Mujer[81], ha enfatizado que **los Estados** parte **deben eliminar las prácticas institucionales, la conducta y el comportamiento de los funcionarios públicos que constituyan violencia de género contra la mujer, o que toleren dicha violencia, y que proporcionen un contexto para la falta de una respuesta o brinden una respuesta negligente.**

V.3 OBLIGACIONES INOBSERVADAS A CARGO DE LA AUTORIDAD ESTATAL

A continuación, se da paso al análisis de las obligaciones generales que toda autoridad tiene la obligación de observar y, en particular, las que la autoridad recomendada debió llevar a cabo en este asunto en particular, no sin antes precisar que **esta Comisión Estatal dirige la presente Recomendación con el propósito fundamental de contribuir de manera permanente al fortalecimiento de las instituciones, y**

[81] Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, en su Recomendación General No. 35, Numerla III, inciso A. consultable en https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf

coadyuvar en la búsqueda perenne de que, quienes se desempeñan dentro del servicio público se apeguen invariablemente a lo prescrito por la ley.

En este tenor, los actos u omisiones aquí descritos, atribuibles a servidores públicos del ISEM, se establecen de acuerdo a lo prescrito en el artículo primero, párrafo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, buscando la protección de las víctimas a través de una intervención idónea y oportuna que les sirva de apoyo para visibilizar la vulneración a los derechos humanos y erradicar, de fondo, esta problemática que también aqueja a la sociedad en general.

Así, con fundamento en lo dispuesto por 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 los servidores públicos involucrados en los hechos materia de la presente Recomendación, incumplieron con los principios, obligaciones y deberes contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, antes mencionados, efectuado el análisis de la transgresión a derechos humanos cometida, en función de las obligaciones estatales de respeto, garantía y protección.

V.3.A. OBLIGACIÓN DE RESPETAR

> *"La obligación de respeto es la que se exige de manera más inmediata.* ***Requiere que las autoridades se abstengan de llevar a cabo acciones que vulneren derechos*** *y, en paralelo, que no impidan u obstaculicen las circunstancias que hacen posible el goce de los derechos humanos a todas las personas. Se trata de una obligación tendiente a mantener el goce del derecho, y su cumplimiento es exigible de inmediato, cualquiera que sea la naturaleza del derecho. Ninguno de los órganos pertenecientes al Estado, en cualquiera de sus niveles (federal, local o municipal) e independientemente de sus funciones (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), debe violentar los derechos humanos por medio de sus acciones."*[82]

[82] Ugarte Salazar Pedro [et. Al.] *LA REFORMA CONSTITUCIONAL SOBRE DERECHOS HUMANOS.* Una guía conceptual, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, enero de 2014, p. 115.

[lo resaltado es propio]

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación se pronunció respecto de esta obligación en el sentido de que:

> [...] 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).[83]

Tomando como punto de referencia las citas que anteceden, la obligación que imponen, entre otras, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará), la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México, a todo servidor público que tiene personal a su cargo y, concretamente en el presente caso a **SPR1**, era el deber de respeto hacia **V1, V2** y **V3**, es decir; evitar abusar del cargo conferido (laboral) para llevar a cabo conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva o de lujuria evitando con ello el asedio a estas últimas como personas subordinadas.

[83] 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

V.3.B. OBLIGACIÓN DE PROMOVER

> Esta obligación tiene dos objetivos principales, por una parte, que las personas conozcan sus derechos y mecanismos de defensa y, por otra, avanzar en la satisfacción del derecho, esto es, ampliar la base de su realización. Es decir, no se trata de un deber meramente promocional, sino que debe tenderse al desarrollo del empoderamiento de los ciudadanos desde y para los derechos. Ello requiere una perspectiva que considere a las personas como titulares de derechos y no como beneficiarios de programas sociales. En este sentido, las obligaciones son conceptualizadas como conductas estatales y no como bienes transferibles.[84]

Para avanzar en la satisfacción de los derechos humanos, se requiere que el ISEM se enfoque al deber de promover para que sus autoridades internas cuenten con un medio, instrumento o mecanismo que les permita proteger y garantizar los derechos humanos de las mujeres a una vida libre de violencia y hostigamiento sexual y que dichas autoridades se encuentren debidamente informadas y capacitadas para aplicar los criterios y los mecanismos generados a favor de las enfermeras como grupo vulnerable.

Cabe mencionar, que, a través del informe del cinco de julio de dos mil veintidós, la autoridad ahora recomendada, informó que realizó acciones para la atención a la inconformidad planteada por parte de las quejosas, sin embargo, al ser insuficientes y, no adecuadas, contribuyeron a no erradicar la conducta perpetrada al pleno goce y ejercicio de los derechos humanos, es decir, no permitieron la plena realización de esos derechos, pues los hechos motivo de inconformidad continuaron.

---

[84] Serrano, Sandra, Obligaciones del Estado frente a los derechos humanos y sus principios rectores: una relación para la interpretación y aplicación de los derechos, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídica de la UNAM, 2013, p. 119.

En consecuencia, no bastó la acción mediante la cual la autoridad recomendada abordó el problema, sino que deberá empezar por establecer los medios o canales de comunicación eficientes[85] y pertienentes[86] que tiendan a erradicar los actos de cuya normativa se incumple, de esta manera, deberá contemplar y prever la materialización del protocolo de actuación como un mecanismo eficaz que encamine a la protección de los derechos humanos, que considere para su aplicación la debida capacitación y concientización de las autoridades ejecutoras.

V.3.C. OBLIGACIÓN DE PROTEGER

> "La obligación de proteger impone al Estado el deber de asegurar que las personas no sufran violaciones de derechos cometidas por las autoridades o por parte de algún particular. El Estado debe hacer que se cumplan las obligaciones de respeto, pero también debe impedir las violaciones a los derechos, provengan de donde provengan."[87]

El Máximo Tribunal del país describe la obligación de proteger, como:

> [...] 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 vigilancia como de reacción ante el riesgo de vulneración del derecho, de forma que se impida la consumación de la violación [...] De ahí que, una vez conocido el riesgo de vulneración a un derecho humano, el Estado

[85] La noción de eficiencia tiene su origen en el término latino *efficientia* y refiere a la habilidad de contar con algo o alguien para obtener un resultado. https://definicion.de/eficiencia/
[86] Pertinencia es la cualidad de pertinente. Se trata de un adjetivo que hace mención a lo perteneciente o correspondiente a algo o a aquello que viene a propósito. https://definicion.de/pertinencia/
[87] Ugarte Salazar Pedro [et. Al.] *LA REFORMA CONSTITUCIONAL SOBRE DERECHOS HUMANOS*. Op cit. p. 116.

> 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.[88]

De acuerdo al artículo 2 de la Declaración sobre el Derecho y el Deber de los Individuos, los Grupos y las Instituciones de Promover y Proteger los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales Universalmente Reconocidos, aprobada por la Asamblea General 53/144 de las Naciones Unidas, establece lo siguiente:

> 1. Los Estados tienen la responsabilidad primordial y el deber de proteger, promover y hacer efectivos todos los derechos humanos y las libertades fundamentales, entre otras cosas, adoptando las medidas necesarias para crear las condiciones sociales, económicas, políticas y de otra índole, así como las garantías jurídicas requeridas para que toda persona sometida a su jurisdicción, individual o colectivamente, pueda disfrutar en la práctica de todos esos derechos y libertades.
>
> 2. Los Estados adoptaran las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias para asegurar que los derechos y libertades a que se hace referencia en la presente Declaración estén efectivamente garantizados.

En el presente asunto, es posible establecer que la autoridad se apartó considerablemente de una efectiva protección y tutela de los derechos que les correspondían a las víctimas, toda vez que no hizo del conocimiento de las instancias competentes –FGJEM y OIC-ISEM- los hechos motivo de queja, los cuales por normatividad estaban obligadas a realizar, para que a su vez tomaran las acciones y medidas conducentes aún más, la autoridad recomendada, ante el conocimiento de los hechos que representaban un riesgo a la integridad, dignidad y seguridad de éstas, no

[88] 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.

emprendió, ni tomó las medidas adecuadas e idóneas para garantizar el pleno ejercicio de sus derechos de las afectadas tal y como se desarrollará más adelante.

Así, de acuerdo a la obligación de protección, a partir del conocimiento de una transgresión a los derechos humanos, se requiere de la autoridad, tome conocimiento de los hechos e inicie las investigaciones correspondientes, que permitan en su caso, sancionar y reparar las consecuencias de un acto cometido por los propios agentes del Estado; por tanto, en términos de lo anterior, sí bien, las instancias competentes OIC-ISEM y FGJEM se impusieron de los hechos sufridos por las víctimas, también lo es que esto fue a instancia de **V1, V2** y **V3**, no de la autoridad ahora recomendada en quien recaía dicha obligación.

V.3.D. OBLIGACIÓN DE GARANTIZAR

La obligación de garantizar tiene por objeto materializar el derecho y asegurar su disfrute, para esto, requiere la supresión de toda restricción que éstos tengan y provea los medios necesarios para su realización. Es decir, que las personas deben vivir ese derecho, el cual es el principal objetivo de esta obligación, por ello, el goce de un determinado derecho es la meta y la obligación está en alcanzarla[89].

En este sentido, la obligación de garantizar implica, en palabras de la Corte Interamericana de Derechos Humanos dentro de uno de los razonamientos del *Caso Velásquez Rodríguez Vs. Honduras*, *el deber de los Estados Parte de organizar todo el aparato gubernamental y, en general, todas las estructuras a través de las cuales*

[89] Serrano, Sandra, Obligaciones del Estado frente a los derechos humanos y sus principios rectores: una relación para la interpretación y aplicación de los derechos, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2013, p. 111.

se manifiesta el ejercicio del poder público, de manera tal que sean capaces de asegurar jurídicamente el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos.

Sobre esta base, la obligación que tenían las autoridades del **CSJM** y del **ISEM** era garantizar el derecho de **V1, V2 y V3** a una vida libre de violencia, en ese caso de violencia sexual en su modalidad de hostigamiento ejercida por parte de **SPR1,** al contar con indicios que hacían presumir la existencia de dicha violencia, circunstancia que, ante la omisión de las autoridades estatales generó, en perjuicio de **V1, V2 y V3,** un tipo de violencia adicional como fue la violencia institucional, evidenciándose de esta manera el incumplimiento o inobservancia de dicha obligación.

V.4. CONSIDERACIONES EN TORNO A LA RESPONSABILIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS INVOLUCRADOS EN LOS HECHOS.

Atenta al contexto y análisis de los hechos, evidencias y consideraciones que anteceden, de conformidad con los artículos 98 y 100 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, 96, 97 y 99 fracción IV de su reglamento, y a la luz de los principios de la lógica, la experiencia y la legalidad, se concluye que **SPR1**, **SPR2** y **SPR3**, vulneraron derechos humanos de **V1, V2** y **V3** a vivir una vida libre de violencia, violencia laboral y hostigamiento sexual.

V.4.1. RESPONSABILIDAD DE SPR1

Se afirma que **SPR1** vulneró los derechos humanos de **V1, V2** y **V3** porque, partiendo de las definiciones que nos brindan el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y 9 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México, el hostigamiento sexual se concibe como

el ejercicio del poder que se realiza en el marco de una relación de supra-subordinación laboral y/o escolar que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Así, de la definición que antecede se advierte que los elementos que configuran el hostigamiento sexual son: **1.** La subordinación laboral; **2.** Un comportamiento de índole sexual, que puede darse a través de conductas verbales, no verbales físicas y/o virtuales; **3.** La no reciprocidad por parte de la persona hostigada y **4.** Que los actos de acoso tienen consecuencias sobre las personas hostigadas, elementos que se encuentran plenamente acreditados a razón de lo siguiente:

1. **Subordinación laboral.**
   Este elemento se encuentra plenamente acreditado mediante el escrito que presentaron las quejosas ante esta Casa de la Dignidad y las libertades en el que expresaron que eran enfermeras adscritas al CSJM del ISEM, con sede en el Municipio de Ecatepec bajo las órdenes de **SPR1**, circunstancia que fue corroborada por el mismo **SPR1** mediante comparecencia ante esta casa de la Dignidad y las libertades en fecha treinta de agosto de dos mil veintidós.[90]

2. **Un comportamiento de índole sexual, que puede darse a través de conductas verbales, no verbales físicas y/o virtuales**. Este elemento se acredita mediante el escrito de queja que presentaron las quejosas en el que expresaron:

   > LAS QUE SUSCRIBIMOS **SOMOS** [redacted] **ADSCRITAS AL ISEM, TRABAJAMOS EN EL CSJM, EN EL MUNICIPIO DE ECATEPEC, TURNO MATUTINO**, PERO **QUEREMOS HACER DE SU CONOCIMIENTO QUE** DESDE EL MES DE ENERO DEL AÑO EN CURSO TODAS Y CADA UNA DE NOSOTRAS **HEMOS SIDO VICTIMAS**

[90] Consultable a fojas de la 69 a la 72 del expediente de queja

DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL POR PARTE DEL JEFE DE ENFERMEROS SPR1, CON TODAS Y CADA UNA DE NOSOTRAS SIEMPRE SE ACERCA CON MIRADAS LASIVAS, SUS MIRADAS SIEMPRE LAS HACE MIRANDO TODO NUESTRO CUERPO PERO DE MANERA LIVIDINOSA QUE PARA NOSOTRAS RESULTA INCOMODO Y VERGONZOSO, **NOS HA HECHO PROPUESTAS INDECOROSAS, PARA CON V1 SE REFIERE DE LA SIGUIENTE MANERA: ... YA DI LA CARA POR TI AHORA CON QUE ME VAS A PAGAR O QUE ME VAS A DAR A CAMBIO, ME GUSTA TU CUERPO, TE VES MUY BONITA MAQUILLADA, QUE BIEN TE FUE LA NOCHE ANTERIOR POR EL CHUPETÓN QUE TRAES**... CON **V2**... SE ACERCA A SU LADO Y **LA AGARRA DEL ANTEBRAZO Y ME COMENTA QUE DURITA ESTOY, SE ME ACERCA AL OÍDO CUANDO ESTOY EN SERVICIO DE MANERA SORPRESIVA Y ME SUSURRA DICIENDOME QUE BIEN HUELES,** HOLA AMIGA NECESITAS ALGO, **INTENTA TOCARME DE LA CINTURA,** YO LE DIGO QUE NO LO HAGA QUE ME INCOMODA Y ME MOLESTA Y SU REACCIÓN ES SOLO REIRSE DE UNA MANERA BURLONA Y SARCASTICA Y SE SALE DEL SERVICIO EN EL QUE ME ENCUENTRO, DICIENDOME, HAY AMIGA ASÍ SOY YO... Y **CON V3, SIEMPRE ME QUIERE ABRAZAR...** EN CUANTO AL ACOSO NOS HEMOS PERCATADO QUE ES MAS MARCADO Y CONSTANTE PARA CON NUESTRA COMPAÑERA **V1**, TODA VEZ QUE **POR LAS MAÑANAS CUANDO LLEGAMOS A NUESTRO LUGAR DE TRABAJO LLEGAMOS CON ROPA DE CALLE Y SIEMPRE VOLTEA A VERNOS CON MIRADAS MORBOSAS, LO MISMO SUCEDE CUANDO TERMINAMOS DE NUESTRA JORNADA LABORAL Y NOS QUITAMOS EL UNIFORME SE PONE FRENTE A LOS VIDRIOS QUE ALCANZA A REFLEJAR A LA PERSONA PARA ESTARNOS VIENDO**; ES IMPORTANTE PRECISAR QUE ESTAMOS TRABAJANDO POR CONTRATO, Y A CADA MOMENTO NOS ESTA DICIENDO DE FORMA CONDICIONANTE QUE EL YA DIO LA CARA POR NOSOTRAS, QUE SI ÉL GANA NOSOTRAS TAMBIEN GANAMOS Y QUE LE VAMOS A DAR A CAMBIO, POR TODO LO MANIFESTADO CON ANTERIORIDAD **TODAS Y CADA UNA DE NOSOTRAS NO HEMOS PERMITIDO EL ABUSO POR PARTE DEL SPR1**,)... .

Manifestaciones de las cuales se puede advertir que la conducta de **SPR1** se encuentra caracterizada como una forma de **expresiones de la violencia basada en el género** qué responden al modo en que socialmente ha sido concebida y se piensa lo que significa ser hombre o mujer y cómo deben darse las relaciones entre ambos, lo que denota también el uso y la comercialización del cuerpo y la sexualidad de las mujeres

como mercancía disponible en el mercado, utilizable y desechable según los deseos, principalmente de los varones, que legítima, como se ha dicho, una forma androcéntrica, sexista y jerárquica de entender las relaciones entre hombres y mujeres.

La forma de conducta de **SPR1** fue corroborada, a decir de **V1**, por **PR6,** al expresar que, en la reunión de fecha seis de junio de dos mil veintidós en la que estuvieron presentes **personal del sindicato, personal del Departamento de Conflictos, Sección 9 y personal del Centro de Salud, entre ellos SPR1,** "... ***el jefe se había puesto solito, y aceptó sus errores,*** *puesto que mencionó que a puerta cerrada y solos me daba indicaciones y* ***que él era así muy cariñoso,*** a lo que [**PR6**] mencionó que ese cariño no podía estar en la unidad que él se tenía que dirigir con respeto."[91]

Así mismo, se cuenta con el acta circunstanciada de fecha dieciocho de agosto de dos mil veintidós mediante la cual se hizo constar la comparecencia en las instalaciones de esta Defensoría de Habitantes de **V1, V2** y **V3**[92] quienes, con relación a los hechos manifestaron entre otras cosas que:

> **V1.**
>
> [**SPR1**], **sigue realizando actos hacia mi persona, siguen las miradas morbosas y ahora burlas por ejemplo si voy a dejar algún documento él abraza a otra persona enfrente de mí y dice "a ti sí te puedo abrazar", realiza ese tipo de comentarios que me incomodan, busca los tiempos para estar solo conmigo, he tenido que pedir el apoyo de compañeros para que no me dejen sola, todavía se sigue paseando a la hora de la salida por la ventana del cuarto de curaciones, que es el que ocupamos para**

[91] Manifestaciones consultables a foja 58 del expediente de origen.
[92] Consultable, fojas 57-63.

cambiarnos el uniforme cuando termina la jornada laboral,

V2.

[SPR1] Me sigue lanzando miradas incómodas para mí y ahorita yo me siento muy mal trabajando con él ya que no puedo desempeñar mis actividades con él, yo necesito que se dé una solución ya que he entrado en la [redacted] por la situación y las burlas y difamaciones de mis compañeras, estoy molesta con …[PR8], Jefe de la Jurisdicción ya que no vio las acciones.

inicié una pre denuncia el día primero de junio de 2022, en el portal de la Fiscalía General de Justicia del Estado de México hoy a la cual se le asignó el folio 06733-2022-7818; sin embargo, no he tenido respuesta alguna; esta se dio inicio derivado de los tocamientos que me realizó … [SPR1], por el acoso sexual.

V3.

"también presenté una queja en la contraloría interna del ISEM, pero a mí no me han dado respuesta de eso, fue por acoso laboral la presenté el primero de junio del 2022. La verdad yo trato de evitar a … [**SPR1**] de hecho, me dirijo más con su asistente para pedirle materiales que necesito; de hecho, siempre que se acerca a mí para solicitarme algo, siempre está … [**V1**] y **trato de no verlo a la cara.**

Adminiculado a lo anterior se suma el acta circunstanciada de data treinta de agosto de dos mil veintidós, derivada de la comparecencia de **SPR1** ante servidores públicos de esta Comisión, dentro de la cual, en respuesta a la pregunta 12, reconoció que ha tenido que llevar a cabo acciones para mitigar el hostigamiento, discriminación y malos tratos

que sufren **V1, V2** y **V3** y evitar que continúen los actos de acoso laboral.

También se cuenta con las actas circunstanciadas del veinte de septiembre y catorce de octubre de dos mil veintidós, elaboradas con motivo de las conversaciones telefónicas que personal adscrito sostuvo con **V2** y **V3**, quienes coincidieron en manifestar que al día de la fecha continuaban los actos de hostigamiento y acoso laboral por parte de **SPR1,** quien, además, puso en su contra a compañeros de trabajo, provocando situaciones de violencia[93]

De igual forma se tiene el acta circunstanciada de fecha dieciséis de noviembre de dos mil veintidós, mediante la cual el Coordinador Municipal de CSJM, **SPR3**, en respuesta a la pregunta 9, reconoció que **V1, V2** y **V3** han sido objeto de hostigamiento y, que por tal motivo, **dio parte a sus jefes de la jurisdicción (sanitaria)**.[94]

Se suma a lo anterior el acta de data trece de marzo del año en curso, instrumentada por la Visitadora Adjunta adscrita a la Visitaduría General Sede Tlalnepantla, en la que hizo constar la comparecencia de **V2** y **V3**, quienes manifestaron que al día de la fecha continúan las represalias por parte del Jefe de Enfermeras, así como recibiendo ofensas por parte de personas compañeras de trabajo, las cuales ocurren sin la presencia de testigos, pues como bien se ha referido, este tipo de conductas se cometen de forma solitaria, lo que dificulta a las agraviadas la recolección de algún tipo de evidencia.

3. La no reciprocidad por parte de la persona hostigada

[93] Consultable a fojas 113-114 y 121.
[94] Consultable a fojas 140 y 141.

Como se ha podido observar de la cita de las declaraciones de **V1, V2** y **V3** ninguna de ellas ha correspondido el comportamiento de **SPR1,** antes, por el contrario:

V1 expresó
"PARA NOSOTRAS RESULTA INCOMODO Y VERGONZOSO"[95], "realiza ese tipo de comentarios que me incomodan"[96]

V2 manifestó:
"INTENTA TOCARME DE LA CINTURA, YO LE DIGO QUE NO LO HAGA QUE ME INCOMODA Y ME MOLESTA"[97] "Me sigue lanzando miradas incómodas para mí y ahorita yo me siento muy mal trabajando con él"[98]

V3. Refirió:
"La verdad yo trato de evitar a … [**SPR1**] …"[99]

Citas de la cuales se colige que no existe reciprocidad por parte de **V1, V2** y **V3** a la conducta de **SPR1.**

4. Que los actos de hostigamiento tengan consecuencias sobre las personas hostigadas.

Las consecuencias que han sufrido las quejosas son:

[95] Escrito de queja, foja 3
[96] Consultable, fojas 57-63
[97] Escrito de queja, foja 3
[98] Consultable, fojas 57-63
[99] Idem

V1.

"EN EL CASO DE **V1** LE CONDICIONA HORAS, DÍAS ECONÓMICOS, ME CAMBIO MIS VACACIONES, ME HA MANDADO A DEJAR OFICIOS O COSAS PERSONALES A LA JURISDICCIÓN SANITARIA …[100]

"no se ha cumplido la minuta esa junta desencadenó más conflictos entre compañeros como por ejemplo se dan permisos a los demás compañeros y yo y … [**V3**] los tenemos que cubrir, … **yo dejo mis vehículos (camioneta y motocicleta) en el estacionamiento de la unidad y he tenido ya tres altercados, le han estado realizando alteraciones mecánicas a mis vehículos en el estacionamiento;…**[101]

Del acta circunstanciada instrumentada en fecha siete de octubre de dos mil veintidós por la visitadora adjunta adscrita a la Visitaduría General sede Tlalnepantla, de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México se desprende que **V1 no deseó continuar con la integración del expediente de queja ante esta casa de la dignidad y las libertades** por así como en ir a sus intereses.[102]

V2.

"… presenté una queja en el órgano interno de control del ISEM, a la cual se le asignó el expediente [redacted], recibir una respuesta en fecha 28 de junio del año 2022, me pusieron que fue un supuesto acoso laboral, y yo obviamente estoy indignada, porque se ponen a decir cosas que ellos no ven y que solamente ellos se cubren sólo para que **el instituto no se vea afectado,** respecto a este expediente sólo me dijeron que estaban investigando y no he recibido ya más correos electrónicos… Las mismas compañeras que acosan a **… [V1],** que son … [**PR1,**

[100] Consultable, fojas 2-4.
[101] Consultable, fojas 57-63.
[102] Consultable a fojas 119 y 120.

PR2, PR3, PR4 y **PR5**], todas adscritas al Centro de Salud de Jardines de Morelos, son las mismas que me acosan, hoy incluso …[**PR4**] se atrevió a gritarme en mi servicio frente a …[**SPR1**], … [**SPR1**] Me sigue lanzando miradas incómodas para mí y ahorita yo me siento muy mal trabajando con él **ya que no puedo desempeñar mis actividades con él, yo necesito que se dé una solución ya que he entrado en la** [redacted] **por la situación y las burlas y difamaciones de mis compañeras… inicié una pre denuncia el día primero de junio de 2022, en el portal de la Fiscalía General de Justicia del Estado de México hoy a la cual se le asignó el folio 06733-2022-7818; sin embargo, no he tenido respuesta alguna; esta se dio inicio derivado de los tocamientos que me realizó … [SPR1],**[103]

V3.

"también presenté una queja en la contraloría interna del ISEM, pero a mí no me han dado respuesta de eso, fue por acoso laboral la presenté el primero de junio del 2022… **trato de no verlo a la cara** y respecto a las compañeras … [**PR1, PR2, PR3, PR4** y **PR5**], todas adscritas al Centro de Salud de Jardines de Morelos, pues igual se burlan de nosotras, realizan comentarios hacia mi persona o comentarios como por ejemplo cuando … [**SPR1**] hoy las abraza **ellas le dicen no nos abraces o te vamos a meter un oficio y, en lo laboral me siguen cargando más la mano a mí y a … [V1], tenemos que cubrir más servicios que los otros compañeros.** Anterior a la presente queja, se llevó a cabo una junta el 30 de mayo del año 2022, dónde … [**SPR1**], nos comentó que aparte de nuestro servicio … [**V1**] y yo nos íbamos a encargar de 2 consultorios y que eso se iba a hacer como un rol con todo el personal para que a todos les tocara, lo cual no fue así, nosotras seguimos cubriendo el servicio; **derivado de esta situación tengo** [redacted], … " [104] situación esta última que se puede corroborar a través de la

[103] Consultable, fojas 57-63.
[104] Folios del 57 al 60 del expediente de queja

constancia de atención psicológica emitida en fecha 23 de marzo de dos mil veintitrés por la psicóloga [redacted][105] en la que hace constar que **V3** comenzó un proceso terapéutico em fecha 9 de marzo de 2023 derivado de factores identificados hasta ahora, entre otros, **"violencia psicológica en el entorno laboral", "Asuntos inconclusos en el entorno laboral" y "falta de límites en el entorno laboral"**.[106]

V1, V2 y **V3**

"DERIVADO DE ESTOS HECHOS LOS COMPAÑEROS DE LA UNIDAD EN DONDE ACTUALMENTE LABORAMOS, HAN TOMADO REPRESALIAS EN CONTRA DE NOSOTRAS, TOMADO FOTOS Y VIDEOS, EN OCASIONES NOS HAN AVENTADO EL CARRO EN EL ESTACIONAMIENTO, HAN AFECTADO LA FUNCIONALIDAD DE NUESTROS VEHICULOS PONIENDO EN RIESGO NUESTRA VIDA Y LA INTEGRIDAD FISICA, HOSTIGANDO CON COMENTARIOS Y AMENAZAS VERBALES, POR LO ANTERIORMENTE EXPUESTO SOLICITO DE LA INTERVENCIÓN DE ESTA DEFENSORIA DE HABITANTES, A FIN DE QUE SE INVESTIGUE EL ACOSO LABORAL QUE ESTAMOS VIVIENDO[107]

Elementos todos que llevan a esta ombudsperson a considerar que V1, V2 y V3 fueron objeto de violencia y hostigamiento sexual por parte de SPR1.

Efectivamente, lo anterior es así ya que no pasa desapercibido que las mujeres enfrentan barreras extraordinarias cuando intentan ejercer el derecho a la justicia, especialmente en tratándose de asuntos de índoles sexual ya que la naturaleza de la comisión de este tipo de actos son, generalmente perpetrados de manera oculta,

[105] El nombre completo de la profesional de la salud mental fue obtenida a través de la plataforma para la consulta de cédulas profesionales https://www.buholegal.com/7401697/
[106] Foja 265
[107] Consultable, fojas 2-4.

situación que dificulta la existencia de testigos o de otro tipo de evidencias; por lo que los testimonios de las víctimas constituyen la prueba de mayor relevancia en contra del hostigador, motivo por el cual los testimonios de las víctimas que involucren actos de violencia sexual contra la mujer**, deben ser valorados con una perspectiva de género** a fin de evitar afirmaciones, insinuaciones y alusiones estereotipadas, que generen una inadecuada valoración que reste credibilidad a la versión de las víctimas, tal y como lo establece la tesis de Jurisprudencia de rubro "VIOLENCIA SEXUAL CONTRA LA MUJER. REGLAS PARA LA VALORACIÓN DE SU TESTIMONIO COMO VÍCTIMA DEL DELITO" emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación[108], a más de que las reglas de valoración en este tipo de casos incluyen los siguientes elementos:

---

[108] VIOLENCIA SEXUAL CONTRA LA MUJER. REGLAS PARA LA VALORACIÓN DE SU TESTIMONIO COMO VÍCTIMA DEL DELITO. De acuerdo con lo previsto en el artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, el Estado debe establecer procedimientos legales, justos y eficaces para que las mujeres puedan acceder efectivamente a la justicia, pues las mujeres víctimas de violencia, en especial la de tipo sexual, enfrentan barreras extraordinarias cuando intentan ejercer este derecho. Por lo tanto, con el objeto de remover esas barreras, los testimonios de las víctimas de la totalidad de delitos que involucren actos de violencia sexual contra la mujer, deben ser valorados con una perspectiva de género a fin de evitar afirmaciones, insinuaciones y alusiones estereotipadas, que generen en el ánimo del juzgador una inadecuada valoración que reste credibilidad a la versión de las víctimas. Esas reglas de valoración fueron sostenidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, al resolver los casos Fernández Ortega y Rosendo Cantú y por el Pleno de esta Suprema Corte en la tesis P. XXIII/2015 de rubro: "TORTURA EN SU VERTIENTE DE VIOLACIÓN SEXUAL. EL ANÁLISIS PROBATORIO RELATIVO DEBE REALIZARSE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.", las cuales deben ser observadas por las personas impartidoras de justicia en este tipo de casos, que incluyen, al menos, los siguientes elementos: a) se debe considerar que los delitos sexuales son un tipo de agresión que, en general, se producen en ausencia de otras personas más allá de la víctima y la persona o personas agresoras, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas. En razón de lo anterior no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho. Asimismo, al analizar la declaración de la víctima se debe tomar en cuenta que las agresiones sexuales corresponden a un tipo de delito que la víctima no suele denunciar por el estigma que dicha denuncia conlleva usualmente; b) se debe tener en cuenta la naturaleza traumática de los actos de violencia sexual. En razón de ello se debe entender que es usual que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicita realizarlo; c) Se deben tomar en cuenta algunos elementos subjetivos de la víctima, como su edad, condición social, pertenencia a un grupo vulnerable o históricamente discriminado, entre otros; d) se debe analizar la declaración de la víctima en conjunto con otros elementos de convicción, recordando que la misma es la prueba fundamental. Entre esos otros elementos se pueden encontrar dictámenes médicos psiquiátricos, testimonios, examinaciones médicas, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones; y e) las pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, deben ser utilizadas como medios de prueba siempre que de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos.
Amparo directo en revisión 3186/2016. Marco César Zaldívar Hernández. 1 de marzo de 2017. Mayoría de tres votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Disidentes: Jorge Mario Pardo Rebolledo y Norma Lucía Piña Hernández, quienes votaron en contra al considerar que el recurso era improcedente. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Ana Marcela Zatarain Barrett.
Suprema Corte de Justicia de la Nación, Registro digital: 2015634, Instancia: Primera Sala, Décima Época, Materias(s): Constitucional, Penal, Tesis: 1a. CLXXXIV/2017 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 48, Noviembre de 2017, Tomo I, página 460, Tipo: Aislada.

a) Se debe considerar que los delitos sexuales son un tipo de agresión que, en general, se producen en ausencia de otras personas más allá de la víctima y la persona o personas agresoras, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.

En razón de lo anterior no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho.

Asimismo, al analizar la declaración de la víctima se debe tomar en cuenta que las agresiones sexuales corresponden a un tipo de delito que la víctima no suele denunciar por el estigma que dicha denuncia conlleva usualmente.

En este sentido, se advierte que las manifestaciones que vertieron **V1, V2** y **V3** fueron congruentes y consistentes entre sí.

b) Se debe tener en cuenta la naturaleza traumática de los actos de violencia sexual. En razón de ello se debe entender que es usual que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicita realizarlo; supuesto éste último que no se actualizó ya que en esencia las manifestaciones de las quejosas siempre fueron congruentes y consistentes.

c) Se deben tomar en cuenta algunos elementos subjetivos de la víctima, como su edad, condición social, pertenencia a un grupo vulnerable o históricamente discriminado, entre otros; aspecto dentro del cual destaca al presente asunto que se trata de un grupo de mujeres que por su condición misma se encuentra en

situación de vulnerabilidad al existir una asimetría de poder en relación con su hostigador, **SPR1**, ya que éste era su Jefe.

d) Se debe analizar la declaración de la víctima en conjunto con otros elementos de convicción, recordando que la misma es la prueba fundamental. Entre esos otros elementos se pueden encontrar dictámenes médicos psiquiátricos, testimonios, examinaciones médicas, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones; lo cual se realizó en líneas que anteceden, destacando el cambio de adscripción que solicitó **V1** con motivo de los hechos y la atención psicológica que recibe **V3.**

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

Con base en lo anterior se puede afirmar que los hechos de hostigamiento sexual y acoso laboral de las que son objeto **V1, V2** y **V3** derivaron en un primer momento en el asedio reiterado de índole sexual que **SPR1** efectuaba hacia las ofendidas, quienes al no consentirlo y tolerarlo, el servidor público se mostró hostil en sus relaciones laborales, asignándoles, a decir de las quejosas trabajos adicionales, tal y como lo relató **V1 al expresar:**

"...ES IMPORTANTE PRECISAR QUE EL 19 DE ABRIL DEL AÑO EN CURSO AL IR LLEGANDO A MI JORNADA LABORAL **SPR1** ME PIDE QUE VAYA A LA JURISDICCIÓN A LLEVAR DOCUMENTOS PERSONALES, LE DIGO QUE NO TRAIGO GASOLINA EN MI CAMIONETA, PERO ME DICE, NO IMPORTA TU GANAS MÁS QUE YO Y LLEVA LOS DOCUMENTOS, Y EN ESA OCASIÓN TUVE UN PERCANSE AUTOMOVILISTICO Y YO TUVE QUE PAGAR LOS DAÑOS, ME

> SOLICITA QUE VAYA POR LAS VACUNAS Y QUE ME LAS LLEVE A MI CASA, A PESAR QUE LE DIGO QUE NO TRAIGO GASOLINA Y QUE EN CASA NO CUENTO CON LOS MEDIOS DE REFRIGERACIÓN PARA GUARDAR LAS VACUNAS ME OBLIGA A IR POR ELLAS, ME PONE A TRABAJAR EN TRES SERVICIOS AL MISMO TIEMPO..."

involucrando a demás personal subordinado quien en conjunto ejercían violencia en su perjuicio, lo anterior con el fin de mermar la libertad, dignidad y seguridad de las víctimas.[109]

En este sentido, tampoco pasa desapercibido que **V1, V2** y **V3** en ese entonces laboraban para el CSJM perteneciente al ISEM, **en la modalidad de contrato**, así lo hicieron de conocimiento a este Organismo, **por esa situación, valdría la pena referirse** a lo sostenido por la autora [redacted] al decir **que** si bien, el asedio sexual se da en todas las ramas de la actividad laboral, **hay muchas más posibilidades de que se produzca cuando la mujer tiene un empleo sin contrato estable**, que las coloca en una situación de desventaja[110].

Además de lo ya enunciado no sobra decir que los actos de hostigamiento laboral traspasaron más allá de la relación que **SPR1** tenía con las víctimas, es decir, el servidor público responsable fue capaz de involucrar a demás personal subordinado adscrito al área donde **V1, V2** y **V3** laboran, toda vez que, por manifestaciones expresas de las víctimas, que obran en constancias del expediente de queja, se advierte que derivado de los hechos, los compañeros y compañeras de esa Unidad, tomaron represalias hacia las ofendidas, entre otras y no menos importantes, les aventaban el coche en el estacionamiento, realizaban actos que afectaban la funcionalidad de sus vehículos, poniendo en riesgo su

[109] Evidencias 1, 4, 7, fojas 2-4, 57-63 y 121.
[110] Rico, Nieves, Violencia de género: un problema de derechos humanos, serie Mujer y Desarrollo, CEPAL, 1996, p. 28.

integridad física y hasta su vida, en el que, también les dirigían comentarios y amenazas verbales[111] que bien se pueden considerar como acoso laboral (mobbing).

En este sentido una de los indicios que apuntala la veracidad de los hechos es que las quejosas han resultado afectadas en su salud, sobre todo psicológica, al presentar sintomatología de forma gradual de [redacted], de acuerdo a lo que manifestaron las victimas a personal de este Organismo[112]. Aunque si bien, el servidor público negó las acusaciones de hostigamiento sexual y mobbing que le imputan las ofendidas, los medios de convicción de los que da cuenta este instrumento, confirman lo contrario.

V.4.2. RESPONSABILIDAD DE SPR2 Y SPR3

El proceder de **SPR2** y **SPR3** con relación a los hechos motivo de queja se encuentran relacionados con el tipo de violencia institucional.

Partiendo del concepto de violencia institucional entendida esta como la acción y omisión de **las personas con calidad de servidores públicos que tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir** el atender, **investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia** se tiene que **existe violencia institucional cuando los ciudadanos se enfrentan a una lucha obligada, contra alguna instancia estatal, para la obtención de sus derechos tal y como se estima se actualizó en el presente asunto.**

[111] Evidencias 1 y 4, fojas 2-4 y 57-63.
[112] Evidencia 4. Fojas 57-63.

Efectivamente, del acta circunstanciada del dieciocho de agosto de dos mil veintidós, se desprende que el día seis de junio del mismo año, **previo a la interposición de la queja ante este Organismo,**[113] se llevó a cabo una reunión en donde **estuvieron presentes el Coordinador Municipal del CSJM, la Directora del CSJM, SPR1, el administrador del CSJM, el Titular de Relaciones Laborales de la Sección 9, el Secretario de Préstamos, el Suplente de las Relaciones Laborales de la Sección No. 9, el Titular de Relaciones Laborales de la Subsección, el Secretario de organización de la subsección cuatro así como el representante sindical del CSJM**, de lo cual se sigue que las autoridades del CSJM, las autoridades del ISEM y representantes sindicales ya tenían conocimiento de los hechos motivo de la queja, al menos, **desde el día seis de junio de dos mil veintidós sin que hayan llevado algún tipo de acción concreta y efectiva tendente a garantizar los derechos de las quejosas**, porque incluso, del acta de referencia, consultable a fojas 85 del expediente de queja, se desprende que **las afectadas no participaron de esa reunión**, en la que sólo se acordó de manera enunciativa, que se fomentaría un trato igualitario para el personal de enfermería y trato respetuoso y cordial para todos los compañeros.

En adición a lo anterior se suma lo expresado por **V1** en el sentido de que "*Respecto a la carpeta de investigación* [redacted] *tramitada en el Centro de Justicia para las Mujeres con sede en Ecatepec de Morelos, no he podido acudir derivado de que no me dan permiso en el trabajo, ya que es en horarios laborales; sin embargo, el licenciado … [**PR7**] ya accedió a darme una cita en la tarde, la cual está pendiente de ser agendada, siendo todo lo que deseo manifestar*"[114] lo que al adminicularse con el contenido del oficio 400LJ0100-4362-2022-T, emitido en fecha treinta de noviembre de dos mil veintidós, del que se lee: "*Se hace del conocimiento*

[113] La queja presentada ante esta Casa de las Dignidad y las libertades data de fecha 20 de junio de 2022. C.fr.: foja 1 y 2 del expediente de queja.
[114] Consultable, fojas 57-63

que la víctima no ha comparecido al interior de esta representación social a fin de darle seguimiento a la carpeta de investigación citada al rubro, hasta la fecha actual, de lo anterior se requiere que comparezca con la finalidad de que aporte mayores datos de prueba y obtener elementos para el esclarecimiento de los hechos y poder ejercitar la acción penal", lo parece evidenciar que las acciones del ISEM tienen como **fin dilatar, obstaculizar o impedir** el atender, **investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.**

En esta línea también se cuenta con las manifestaciones de **V2** en el sentido de que "yo presenté una queja en el órgano interno de control del ISEM, a la cual se le asignó el expediente [redacted], recibí una respuesta en fecha 28 de junio del año 2022, me pusieron que fue un supuesto acoso laboral, y yo obviamente estoy indignada, porque se ponen a decir cosas que ellos no ven y que solamente ellos se cubren sólo para que **el instituto no se vea afectado,"**[115] argumento que encuentra lógica si se parte de la distinción que se ha hecho entre hostigamiento y acoso sexual.

De igual forma se cuenta con la misma manifestación de **V2** en el sentido de que **el** Jefe de la Jurisdicción de Ecatepec, … [**PR8**], mandó un oficio a Recursos Humanos del ISEM, manifestando que la unidad se encontraba en proceso de acreditación y que el CSJM tendría en próximos meses acciones para elevar la productividad; dándole prioridad a esta situación y no a la queja que interpuso en contra de **SPR1** por hostigamiento sexual sin que haya llevado a cabo acciones relacionadas con su asunto.

[115] Consultable, fojas 57-63

De igual forma se cuenta con lo manifestado por **V3** en el sentido de que "también presenté una queja en la Contraloría Interna del ISEM, pero a mí no me han dado respuesta de eso, fue por acoso laboral la presenté el primero de junio del dos mil veintidós", al respecto, esta Comisión Estatal se allegó del informe rendido en fecha veintinueve de agosto de dos mil veintidós por parte del titular del OIC-ISEM, quien informó que al efectuar una búsqueda en el Sistema de Atención Mexiquense de ese órgano, no se advirtió procedimiento de investigación instaurado con motivo de la denuncia presentada por **V3.**[116]

Se engarza a lo anterior el oficio número **208C0101000200S-585/2023**, emitido en fecha tres de febrero de dos mil veintitrés por el encargado del área de legislación de la unidad jurídico consultiva y de igualdad de género del Instituto de Salud del Estado de México mediante el cual informó al Visitador General Sede Tlalnepantla de las acciones que presuntamente llevó a cabo el Instituto a efecto de dar cumplimiento a la propuesta de conciliación realizada por el Visitador en cita; sin embargo, destaca que la evidencia documental que se adjuntó **datan de fecha anterior a la emisión del oficio de propuesta de conciliación que emitió el Visitador General sede Tlalnepantla**, aunado al hecho de que, de los autos que integran el expediente de queja, no se advierte que el Secretario de Salud del Gobierno del Estado de México haya aceptado expresamente dicho oficio conciliatorio.

Se suma a lo anterior, el contenido del acta de comparecencia de fecha dieciséis de noviembre de dos mil veintidós, instrumentada por la visitadora adjunta adscrita a la Visitaduría General sede Tlalnepantla, en la que hizo constar la comparecencia de **SPR2**, de la que de su contenido se desprende que en su calidad de directora del CSJM, presuntamente fue enterada, el día de su comparecencia, de los actos de

[116] Consultable, fojas 57-63 y 101-103.

hostigamiento que denunciaron **V1, V2 y V3** pese a que de la minuta de acuerdo de data seis de junio de dos mil veintidós se desprende que participó en la reunión para *"atender la problemática que se manifestó por parte del personal de enfermería con la Jefatura de la misma en esta Unidad"*, con base en lo cual se pueden inferir un par de respuestas.

Finalmente, se agrega a todo lo anterior el Acuerdo de fecha catorce de marco de dos mil veintitrés a través del cual el Visitador General Sede Tlalnepantla, de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, dejó sin efectos el procedimiento de conciliación debido al incumplimiento por parte del ISEM y ordenó continuar con el procedimiento de queja respectivo.[117]

Las evidencias anteriores ponen de manifiesto, a consideración de esta Comisión, que el ISEM, a través de **SPR2** y **SPR3**, junto con las acciones y omisiones por parte de las autoridades del Instituto y su Órgano interno de Control, las autoridades sindicales y de la FGJEM, han llevado una seria de actos tendentes a **dilatar, obstaculizar o impedir** el atender, **investigar, sancionar y erradicar el tipo y modalidad de violencia que denunciaron V1, V2 y V3.**

Con base en lo anterior se estima que es claro que los servidores públicos mencionados conocieron de hechos que involucraban a personal a su cargo, que constituían posiblemente una conducta delictiva y responsabilidad administrativa, la cual se suscitó al interior del CSJM, por lo que dichos elementos eran suficientes para realizar una gestión del conflicto acorde a la problemática expuesta por las víctimas.

[117] Folio 225 a 230

Por el contrario, pese a estar enterados de actos que requerían un tratamiento de investigación de manera puntual, se efectuó una reunión la cual no tuvo como intención privilegiar la atención especializada que requerían **V1, V2** y **V3**, si no tratar administrativamente el asunto, al que estaba involucrado el CSJM, peor aún, no se tomaron medidas para atender la situación de violencia sexual y laboral que pudiera haberse suscitado al interior.

Aunado a que, debe tenerse en cuenta que aquellas conductas que sean probablemente constitutivas de delito no pueden ser resueltas por las autoridades internas encargadas de la prestación del servicio, toda vez que debido a su naturaleza deberán hacerse del conocimiento a las instancias competentes para su debida investigación.

Al respecto el Código Nacional de Procedimientos Penales, en su artículo 222 impone a toda persona que tenga conocimiento de la comisión de un delito a:

> […] Deber de denunciar
>
> Toda persona a quien le conste que se ha cometido un hecho probablemente constitutivo de un delito está obligada a denunciarlo ante el Ministerio Público y en caso de urgencia ante cualquier agente de la Policía. Quien en ejercicio de funciones públicas tenga conocimiento de la probable existencia de un hecho que la ley señale como delito, está obligado a denunciarlo inmediatamente al Ministerio Público, proporcionándole todos los datos que tuviere, poniendo a su disposición a los imputados, si hubieren sido detenidos en flagrancia.
>
> Quien tenga el deber jurídico de denunciar y no lo haga, será acreedor a las sanciones correspondientes. Cuando el ejercicio de las funciones públicas a que se refiere el párrafo anterior, correspondan a la coadyuvancia con las autoridades responsables de la seguridad pública, además de cumplir con lo previsto en dicho párrafo, la intervención de los servidores públicos respectivos deberá limitarse a preservar el lugar de los hechos hasta el arribo de las autoridades competentes y, en su caso, adoptar las medidas a su

> alcance para que se brinde atención médica de urgencia a los heridos si los hubiere, así como poner a disposición de la autoridad a los detenidos por conducto o en coordinación con la policía.
>
> No estarán obligados a denunciar quienes al momento de la comisión del delito detenten el carácter de tutor, curador, pupilo, cónyuge, concubina o concubinario, conviviente del imputado, los parientes por consanguinidad o por afinidad en la línea recta ascendente o descendente hasta el cuarto grado y en la colateral por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive [...].

Por su parte, la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México, en su artículo 50 fracción II, refiere:

> [...] Incurre en falta administrativa no grave, el servidor público que con sus actos u omisiones, incumpla o transgreda las obligaciones siguientes:
>
> [...]
>
> Denunciar los actos u omisiones que en ejercicio de sus funciones llegare a advertir, que puedan constituir faltas administrativas en términos del artículo 95 de la presente Ley.

Ahora bien, la reunión y la minuta de acuerdos realizada por dichas autoridades no reflejaron un real interés por las personas involucradas; pues no se advirtió que se hayan tomado medidas administrativas o disciplinarias, tendentes a prevenir o evitar nuevas agresiones a las víctimas, por parte de **SPR1** y de compañeros y compañeras con quien las victimas laboran.

Aunque si bien, se asienta en la referida minuta de acuerdos que se tomaron medidas administrativas con la intención de atender la problemática planteada por las agraviadas[118], éstas no fueron idóneas y suficientes, a más de que las decretadas no fueron cumplidas, pues ante las evidencias, los hechos de hostigamiento sexual

[118] Evidencia 2, folios 27-36.

continuaron tal y como se corrobora con los testimonios de las víctimas[119], en consecuencia, no existió antecedente que pudiera advertir una intervención responsable y orientada a proteger la integridad física y psicológica de **V1, V2** y **V3**, ante un comportamiento violento por parte de su superior jerárquico y demás servidores y servidoras públicas subordinados a éste. Por el contrario, dicha reunión favoreció a restar importancia a la problemática, la cual no disminuyó al realizar una gestión meramente administrativa, sin otorgar la debida diligencia y efectuar las acciones conducentes a garantizar los derechos humanos de las víctimas.

Por su parte **SPR2**, no sólo desestimó la conducta perpetrada por **SPR1**, sino que, de acuerdo con sus manifestaciones nunca tuvo conocimiento de los hechos, al menos así lo refirió mediante comparecencia ante este Organismo[120], situación que se reitera, contraria a lo que se asienta en la minuta de acuerdos que data de fecha seis de junio de dos mil veintidós, de la que se advirtió que no solo estuvo al tanto, sino que suscribió dicho instrumento.[121] Por otro lado, **SPR3** manifestó que desde su perspectiva no hubo una acción de acoso[122], en este sentido, se evidencia que las autoridades responsables fueron omisas en dar trámite y atender la situación expuesta.

En conclusión, ante la ausencia de una decisión responsable que esclareciera los hechos por los cuales se inconformaron **V1, V2** y **V3**, los servidores **SPR2** y **SPR3**, no sólo evitaron hacer del conocimiento de las autoridades competentes hechos posiblemente constitutivos de delito y/o faltas administrativas, suscitados al interior del CSJM de los que les podría resultar una posible responsabilidad; toda vez que,

[119] folio 121.
[120] folios 139-145.
[121] folios 139-145 y 27-36.
[122] folios 139-145.

su actuación se limitó a una conducta expectante, enfocándose únicamente a realizar una minuta de acuerdos misma que no se cumplió igual que el acuerdo de conciliación, ante la evidente continuación de los hechos que siguieron afectando a las víctimas[123] y, ante la falta de debida diligencia de su parte, el cual, por su naturaleza debía tratarse, atendiendo la perspectiva de género.

Finalmente, es oportuno decir que, las autoridades del ISEM fueron omisas en atender y dar trámite a la queja de presentaron **V1, V2** y **V3** y con ello también fueron omisas en aplicar el "Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual" así como el "Protocolo para la Prevención, atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Estado de México" y si bien en fecha veintitrés de mayo del año en curso, se instaló el Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual del ISEM[124] también lo es que no se advierte, primero, que se haya dado trámite y atención a la queja presentada por **V1**, **V2** y **V3** y, segundo, que como consecuencia en la omisión en la tramitación de la queja se hayan aplicado los protocolos correspondientes y con ello que se halla hecho tangible la forma de su aplicación sin que pase desapercibido que a nivel mundial el 95% del personal de enfermería son mujeres y de acuerdo con el Consejo Internacional de Enfermería (CIE)[125] **la enfermera es el personal de salud más amenazado por la violencia en el ámbito intrahospitalario**.[126]

---

[123] folio 121.

[124] https://salud.edomex.gob.mx/isem/ac_subcomite_hostigamiento_sexual

[125] https://www.icn.ch/es El Consejo Internacional de Enfermeras es una federación de más de 130 nacionales de enfermeras en representación de 28 millones de enfermeras en todo el mundo.

[126] CASTELLON, Dois y MARIA, Angelina. Hostigamiento laboral: amenaza permanente para enfermería. *Enferm. glob.* [online]. 2012, vol.11, n.28 [citado 2023-03-28], pp.120-136. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412012000400008&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1695-6141 https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412012000400008

NEXO CAUSAL

Con base en las consideraciones que anteceden válidamente se puede afirmar que **V1, V2 y V3** laboraban como enfermeras, en el turno matutino, en el **CSJM** perteneciente al ISEM, **bajo la modalidad de contrato**. Que todas ellas fueron víctimas de violencia sexual en su modalidad de hostigamiento por parte de **SPR1** quien, al ser denunciado por las víctimas ante las autoridades del Centro de Salud y del mismo **ISEM,** optó por ejercer violencia laboral contra sus subalternas tolerando que otros servidores públicos del mismo centro de salud, también bajo su mando, ejercieran violencia contra las quejosas. En esta línea se sumaron las autoridades del Centro de Salud y del mismo **ISEM** al ser omisas en implementar acciones efectivas tendentes a garantizar el derecho de las víctimas a una vida libre de violencia con lo cual las autoridades del **ISEM** ejercieron violencia institucional. Consecuencia de las violencias antes indicadas, se impactó la vida laboral de **V1**, quien solicitó su cambio de adscripción, así mismo se impactó en la salud tanto física como psicológica de **V2** y **V3** a grado tal que **V3**, se encuentra recibiendo [redacted] por estos hechos.

Por lo anterior, en términos de las obligaciones de garantizar y proteger se impone la necesidad de crear un protocolo de actuación que permita asegurar al personal que labora en el **ISEM** la plena realización del derecho a una vida libre de violencia, a través de un procedimiento que indique las acciones a seguir, que compruebe la mejor opción, evite la improvisación, ayude a tomar decisiones así como enfrentar situaciones problemáticas de mobbing, hostigamiento y acoso sexual al interior de las unidades médicas del dicho Instituto ya que como ha quedado documentado, no

se advierte que las autoridades del CSJM e ISEM hayan atendido y actuado conforme a un marco normativo específico sobre la materia.

Para su materialización, la autoridad sanitaria deberá proporcionar lo necesario y modificar cualquier práctica perniciosa que limite o restrinja derechos y libertades, asegurándose que se obtenga el resultado esperado mediante la consolidación de buenas prácticas.

Así mismo se estima se deberá **sensibilizar y capacitar a las autoridades** del ISEM. Para tal efecto, una vez aceptada esta Recomendación, el **ISEM** deberá presentar ante este Organismo las pruebas correspondientes al cumplimiento, las cuales deberá hacer llegar, dentro de los quince días hábiles posteriores a su aceptación.

Cabe acotar que las acciones transformadoras, que se desarrollan en el siguiente apartado, se orientan a beneficiar únicamente a **V2** y **V3** ya que, del acta circunstanciada instrumentada en fecha siete de octubre de dos mil veintidós por la visitadora adjunta adscrita a la Visitaduría General sede Tlalnepantla, de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México se desprende que **V1** **no deseó continuar con la integración del expediente de queja ante esta casa de la dignidad y las libertades** por así convenir a sus intereses.[127]

VI. 2. ACCIONES TRANSFORMADORAS

[127] Consultable a fojas 119 y 120.

Por los hechos aquí documentados, conforme a lo dispuesto en los artículos 5, párrafo tercero de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México,[128] 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;[129] artículo 101 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México;[130] 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.

Es importante establecer que cada uno de los trámites, acciones y medidas establecidas en la presente recomendación, así como el seguimiento respectivo,

---

[128] 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.

[129] **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.
[...]
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. L 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.
[...]

[130] **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.

constituye una responsabilidad de la autoridad recomendada que debe asumir en función de los deberes contenidos en el artículo 1°, párrafo tercero, de la CPEUM.[131]
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 posible, del derecho conculcado y, en su caso, la reparación de los daños producidos por la violación de los derechos humanos.[132]

VI.3. MEDIDAS DE REPARACIÓN

Con base en lo dispuesto en los artículos 1, 5, 7, 27 fracción II y V, 62 fracciones I y II, 74 fracción VIII, y 75 fracción IV de la Ley General de Víctimas; 1, 2, 10, 11, 12, 13, fracciones II y V de la Ley de Víctimas del Estado de México; así como los citados en el cuerpo del presente documento, este Organismo pondera aplicables las siguientes:

VI.3.1. MEDIDAS DE REHABILITACIÓN

Considerando que las medidas de rehabilitación se encuentran orientadas a la restitución de funciones o adquisición de nuevas competencias que requieran las nuevas circunstancias en que se encuentre la víctima como consecuencia de los hechos victimizantes, es por lo que se estima pertinente se brinden las siguientes.

---

[131] **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.
[...]
[132] 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.

VI.3.1.a. ATENCIÓN PSICOLÓGICA Y/O PSIQUIÁTRICA

Acreditada la vulneración a los derechos humanos de **V2** y **V3**, quienes tienen la calidad de víctimas en el presente asunto, previo consentimiento debidamente documentado, es preciso que la autoridad recomendada otorgue a las víctimas la rehabilitación que requieran a efecto de que, en su caso, puedan afrontar la vulneración a derechos humanos de que fueron objeto la mejor manera y recuperar su salud mental para lo cual, en un lapso que no exceda de quince días hábiles contados a partir de la aceptación del documento de Recomendación, el ISEM deberá documentar las gestiones que haya llevado a cabo, a efecto de proporcionar a **V2** y **V3**, la atención psicológica y/o psiquiátrica que corresponda, siendo su responsabilidad garantizar los servicios descritos a las personas afectadas, procurando su máxima protección, trato digno y no revictimización, previa autorización y consentimiento documentados cabalmente.

La autoridad responsable podrá auxiliarse de la institución pública o privada que ofrezca los servicios descritos, a través de la cual deberá efectuarse un psicodiagnóstico para determinar la afectación que pudieran tener y, en caso de concluir que requieren atención psicológica y/o psiquiátrica especializada, la autoridad recomendada deberá brindar ese apoyo de manera inmediata, siendo responsabilidad de la autoridad garantizar los servicios descritos, además de procurar que se encuentren en un perímetro conveniente y accesible para su traslado.

VI.3.1.b. ASESORÍA JURÍDICA

Como segunda medida de rehabilitación, la autoridad responsable deberá gestionar ante la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Estado de México, brinde a **V2** y **V3** el servicio de asesoría jurídica a efecto de coadyuvar con la integración de las

investigaciones penal y administrativa que se lleven a cabo relacionadas con los hechos del presente asunto a efecto de que las autoridades competentes puedan determinar, en el ámbito de su competencia, las responsabilidad o no en que pudieron haber incurrido las personas servidoras públicas **SPR1, SPR2** y **SPR3.**

Para tal efecto la autoridad recomendada deberá informar y acreditar lo conducente al cumplimento de este punto dentro de un plazo de **quince días** hábiles siguientes al en que haya aceptado el presente documento Recomendatorio.

VI.3.2. MEDIDAS DE SATISFACCIÓN

La medida de satisfacción se encuentra prevista en los artículos, 73 fracciones I y V de la Ley General de Víctimas y 13, fracción IV de la Ley Víctimas del Estado de México, y busca reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas y ofendidos, así como la identificación en la verdad de los hechos y el encuentro público, sin transgredir la protección e integridad de las víctimas o personas relacionadas. En esta línea se estima procedente formular las siguientes recomendaciones

VI.3.2.a. INTEGRACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DE LA INDAGATORIA PENAL

Con copias certificadas de las presente Recomendación, se ordena vista al agente del ministerio público a efecto de que las mismas sean agregadas a las constancias que integran **la carpeta de investigación** [redacted] en aras de coadyuvar en el perfeccionamiento e integración de dicha carpeta así como buscar y alcanzar, en última instancia, la justicia que claman las víctimas.

VI.3.2.b. INTEGRACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DE LA INDAGATORIA ADMINISTRATIVA

En esta gama de medidas de satisfacción, con copia certificada de la presente Recomendación se ordena vista al OIC-ISEM para que, con base en las consideraciones vertidas en el cuerpo de la misma, lleve a cabo las diligencias e investigaciones que estime correspondientes con motivo de la presunta falta administrativa grave de **hostigamiento sexual** que pudiera ser atribuible a **SPR1** en agravio de **V2 y V3** y no de acoso sexual como fue tramitada derivado de las denuncias de las personas señaladas en último término.

VI.3.2.c. GLOSAR CONSTANCIA DE LA PRESENTE RECOMENDACIÓN EN EL EXPEDIENTE LABORAL DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS SPR1, SPR2 y SPR3

Como tercera medida de satisfacción y con independencia de las resoluciones que en otras instancias o procesos se lleguen a emitir, la autoridad responsable deberá agregar, dentro de un plazo de quince días hábiles siguientes al en que acepte el presente documento recomendatorio, copia certificada del mismo a los expedientes laborales de las personas **SPR1**, **SPR2** y **SPR3** de las cuales se determinó como responsables de violaciones a Derechos Humanos, debiendo remitir a esta Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, dentro del indicado plazo, la evidencia que acredite el cumplimiento a este punto.

VI.3.2.d. DISCULPA INSTITUCIONAL.

Como cuarta y última medida de satisfacción, orientada a reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas, la autoridad recomendada deberá ofrecer a estas una **disculpa institucional**. Dicha estrategia constituye un acto de reconocimiento de la responsabilidad y el interés genuino de reparación respecto de las violaciones a Derechos Humanos acreditadas en esta Recomendación.

En el caso concreto, el acto de la disculpa pública se deberá ofrecer en un lugar adecuado para un evento de esta magnitud, ya sea en la sede del CSJM perteneciente al ISEM o en diversa instalación que cubran los requisitos mínimos que requiere este acto protocolario; además, la disculpa debe ser ofrecida por conducto de la máxima autoridad del nosocomio en cita, en forma escrita y entregada personalmente a **V2** y **V3**, con la presencia de un representante de este Organismo, en términos del "Protocolo para ofrecer una disculpa pública derivada de las Recomendaciones emitidas por la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México"[133].

VI.3.3. MEDIDAS DE NO REPETICIÓN

En observancia a las disposiciones establecidas en el artículo 74 de la Ley General de Víctimas y el correlativo 13, fracción V de la Ley análoga en la entidad, las medidas de no repetición son aquéllas que se adoptan con el fin de evitar que las víctimas vuelvan a ser objeto de violaciones a sus derechos y para contribuir a prevenir o evitar la repetición de actos de la misma naturaleza. En este caso, dada la responsabilidad acreditada a **SPR1**, **SPR2** y **SPR3** personal adscrito al CSJM del ISEM, relacionados con el asunto en análisis, esta Comisión estima conveniente la implementación de las siguientes medidas:

VI.3.3.a. ADOPCIÓN Y APLICACIÓN DE UN MANUAL O PROTOCOLO

Los principios, las obligaciones y deberes constitucional ya razonados en la presente Recomendación, disponen el deber del ISEM de adoptar instrumentos administrativos que permitan guiar el actuar de sus personas servidoras públicas adscritas que tengan conocimiento en situaciones de violencia de género estableciendo sus derechos y

[133] Consultable en la Gaceta de Derechos Humanos, número 380 del 3 de noviembre de 2022.

obligaciones, particularmente por cuanto hace a hechos relacionados con actos de hostigamiento y acoso, ya sea que se trate de personas pertenecientes a un grupo vulnerable o no, dado que resulta indispensable la adopción de herramientas e instrumentos de actuación que se encuentren en concordancia al respeto y protección de los Derechos Humanos para de esta forma desterrar y erradicar actos relacionados con este tipo de conductas.

En este sentido el ISEM a través del área que estime pertinente deberá efectuar, dentro del plazo de 30 días hábiles siguientes al en que haya aceptado la presente Recomendación, las gestiones administrativas necesarias, así como la coordinación con las unidades competentes para la adopción y aplicación de un protocolo de actuación especializado que establezca la ruta a seguir por la totalidad del personal que labora en el ISEM así como del Subcomité de Hostigamiento y Acoso Sexual, cuando tengan conocimiento de actos de hostigamiento y acoso sexual, ya que como quedó evidenciado en el presente asunto, el personal directivo del CSJM omitió tramitar la queja que presentaron **V1, V2** y **V3,** como consecuencia no se advierte que el Subcomité en cita haya tenido conocimiento y por último no existe claridad por cuanto al protocolo que el multicitado subcomité aplicaría trastocando con ello los principios de certeza y legalidad.

En tal sentido, el protocolo requerido deberá priorizar el respeto y protección de los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia, debe concebir los actos desde una perspectiva de género, atención de situaciones de riesgo, prevención de actos violentos, así como el tratamiento cuando se trate de delitos y abuso de autoridad; conteniendo los principios bajo los cuales las y los servidores públicos deberán llevar a cabo su actuar; deberá tener acciones de contención y medidas de seguridad que, permitirán hacer realidad los derechos humanos de las mujeres a una vida libre de violencia, pudiendo tomar como referencia el Protocolo de intervención para casos de

hostigamiento y acoso sexual[134] y/o el Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual de la Administración Pública Federal[135] y/o el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en el Estado de México[136]

VI.3.3.b. Uso de Tecnologías interactivas con tiempos asincrónicos

Como otra medida de no repetición y dada la naturaleza de las violaciones aquí documentadas, es necesario que las personas que laboran en el CSJM del ISEM, refuercen sus conocimientos con relación a temas de hostigamiento y acoso así como en materia de derechos humanos, lo cual habrán de realizar a través del **Uso de Tecnologías interactivas con tiempos asincrónicos** de esta Casa de la Dignidad y las libertades a través de su plataforma de Promoción de Derechos.

Para alcanzar tal objetivo, la autoridad recomendada deberá remitir en breve termino a este Organismo Constitucional Autónomo un listado con el nombre y correo electrónico de todas las personas adscritas al CSJM del ISEM que deberá acreditar dicho curso. Recibido el listado correspondiente, esta Comisión de Derechos Humanos del Estado de México procederá a otorgar los permisos y contraseñas correspondientes, que serán hechas del conocimiento a la autoridad recomendada para que a su vez las transmita a las personas servidoras públicas y estas puedan ingresar a la plataforma virtual y de esta manera tener acceso al material respectivo el cual, al final del mismo, contará con una autoevaluación que

---

[134] Consultable en la página: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101154.pdf
[135] https://legislacion.scjn.gob.mx/buscador/paginas/wfArticuladoFast.aspx?q=b/EcoMjefuFeB6DOaNOimAlTttCuw2TiYUXkMYkia87gngOT/KBN8BVA/nqdECyEyEKvvDoRjpuEoiSnB6y4mg==
[136] https://cedipiem.edomex.gob.mx/sites/cedipiem.edomex.gob.mx/files/files/Documentos%20PDF/Marco%20Normativo/Protocolos/PROTOCOLO%20HOSTIGAMIENO%20SEXUAL.pdf

deberá ser respondida por la persona servidora pública debiendo acreditarla para que dicha actividad pueda ser considerada completada.

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 tantes veces como sea necesario.

El presente punto recomendatorio se tendrá por cumplido para la autoridad recomendada una vez que esta Casa de la Dignidad y las libertades corrobore que todas las personas servidoras públicas señaladas en la lista que remitió obtuvieron la calidad de aprobadas.

VII.3.3.c DIFUSIÓN DE LA PRESENTE RECOMENDACIÓN EN LA PÁGINA ELECTRÓNICA DEL ISEM

Como tercer medida de no repetición se cita la difusión de la presente Recomendación en la página electrónica del ISEM y que tal y como se señaló en líneas que anteceden, la obligación de promover tiene dos objetivos principales, por una parte, que las personas conozcan sus derechos y mecanismos de defensa y, por otra, avanzar en la satisfacción de tales derechos, con lo cual se pretende orientar al desarrollo y empoderamiento de los ciudadanos desde y para sus derechos.

En tal virtud, dentro de un plazo de quince días hábiles siguientes al en que sea aceptada la presente Recomendación el ISEM deberá hacerla pública en su página oficial electrónica, a efecto de que todo el personal que labora en dicho instituto tenga conocimiento de los derechos y obligaciones que les asisten cuando se encuentren en situaciones como las aquí descritas y se logre justo el empoderamiento de los ciudadanos desde y para sus derechos, pretendiendo que la difusión de los mismos permee en una conducta institucional tendente a erradicar este tipo de actos.

VII.3.3.d IMPLEMENTACIÓN DE UNA POLÍTICA PÚBLICA A NIVEL ESTATAL DE CARÁCTER PERMANENTE A CARGO DE LA SECRETARÍA DE SALUD "CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO EN LAS UNIDADES MÉDICAS DEL ESTADO DE MÉXICO" TENDENTE A QUE EN LO SUBSECUENTE NINGUNA ENFERMERA O PERSONA DEL SECTOR SALUD, PÚBLICO O PRIVADO, SEA VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO.

Aunado al punto que antecede, como cuarta y última medida de no repetición, en este caso de carácter general, el Secretario de Salud, en su carácter de Titular de la Secretaria de Salud del Estado de México y Director General del Instituto de Salud de la entidad deberá implementar en un plazo de seis meses, contados a partir de que acepte la presente recomendación, una Política Pública Estatal con carácter permanente en la haga patente su compromiso institucional de "Cero Tolerancia al Hostigamiento y Acoso en las Unidades Médicas del Estado de México" con el fin de que, en lo subsecuente, ninguna enfermera o persona del sector salud, público o privado, del ámbito estatal o municipal, sea víctima de hostigamiento y/o acoso.

Para tal efecto deberá implementar, a través de las tecnologías de la información y comunicación, videos, cápsulas, spots y/o similares así como mandar a elaborar carteles que deberá distribuir y publicar en lugares visibles de todas las unidades médicas públicas y privadas del Estado, en los que hará del conocimiento al personal de salud y a la comunidad en general que en el sector salud de la entidad se respetan los derechos de sus personas trabajadoras; que el sector salud trabaja para alcanzar un ambiente libre de hostigamiento y acoso laboral, informando al personal de salud y al público en general los derechos y obligaciones que tienen al tener conocimiento o ser víctimas de hostigamiento y acoso, ejemplificando algunas de las conductas que constituyen estos tipos de conducta así como las sanciones que pueden ser impuestas a sus perpetradores.

En este sentido la autoridad recomendada deberá remitir a esta Casa de la Dignidad y las libertades, dentro de un plazo de seis meses siguientes al en que acepte la presente Recomendación, la evidencia que acredite el cumplimiento de este punto.

En mérito de lo antes expuesto y fundado, con sustento en los artículos 1º, párrafos primero, segundo y tercero, 16, párrafo cuarto y 102, apartado B, párrafos primero, segundo, tercero y quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 16 de la Constitución Política de los Estado Libre y Soberano de México, 13 fracción VIII, 28 fracción XIV, 99 fracción III, 101 y 103 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, este Organismo Constitucional Autónomo formula al Instituto de Salud del Estado de México las siguientes:

VIII. RECOMENDACIONES

En cumplimiento al deber de protección del derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, el ISEM deberá atender el **apartado VI.3.** de las Acciones Transformadoras conforme a los Parámetros Institucionales, en los siguientes términos:

PRIMERA. Considerando que las **medidas de rehabilitación** se encuentran orientadas a la restitución de funciones o adquisición de nuevas competencias que requieran las nuevas circunstancias en que se encuentre la víctima como consecuencia de los hechos victimizantes, se recomienda a la autoridad responsable otorgue a las víctimas las siguientes:

- **Atención Psicológica y/o Psiquiátrica,** en términos del numeral VI.3.1.a del apartado relativo a medidas de reparación

- **Asesoría jurídica**, conforme a los lineamientos establecidos en el numeral VI.3.1.b del presente documento

SEGUNDA. Por lo que respecta a las **medidas de satisfacción,** cuyo fin consiste en reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas y ofendidos, así como la identificación en la verdad de los hechos y el encuentro público, sin transgredir la protección e integridad de las víctimas o personas relacionadas se debe hacer lo siguiente.

- **Integrar y perfeccionar la indagatoria penal,** en términos del numeral VI.3.2. a

- **Integrar y perfeccionar la indagatoria administrativa,** conforme al numeral VI.3.2.b

- La autoridad recomendada deberá, **glosar constancia del presente documento en el expediente laboral de las personas servidoras públicas SPR1, SPR2 Y SPR3** en términos del numeral VI.3.2.c

- Como cuarta y última medida de satisfacción, la autoridad responsable **deberá ofrecer a las víctimas V2 y V3 una disculpa institucional** de conformidad con el numeral VI.3.2.d

TERCERA. A razón de que las **medidas de no repetición** son aquéllas que se adoptan con el fin de evitar que las víctimas vuelvan a ser objeto de violaciones a sus derechos y para contribuir a prevenir o evitar la repetición de actos de la misma naturaleza se recomienda a la autoridad responsable.

- **Adopción y aplicación de un Manual o Protocolo** para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual conforme al numeral VI.3.3.a

- Haga uso de las **Tecnologías interactivas con tiempos asincrónicos** de esta Casa de la Dignidad y las libertades para que personal del CSJM del ISEM refuercen sus conocimientos con relación a temas de hostigamiento y acoso así como en materia de derechos humanos, de acuerdo con lo establecido en el numeral VI.3.3.b

- Se Recomienda a la autoridad responsable **difunda la presente Recomendación en su página electrónica oficial** a efecto de que las personas

conozcan sus derechos, obligaciones y mecanismos de defensa pretendiendo empoderar a los ciudadanos desde y para sus derechos de acuerdo a lo señalado en el punto VII.3.3.c

- Finalmente, de acuerdo al punto VII.3.3.d se recomienda a la autoridad responsable **implemente una política pública a nivel estatal** a efecto de que, en lo subsecuente, ninguna enfermera o persona del sector salud, público o privado, del ámbito estatal o municipal, sea víctima de hostigamiento y acoso, tal y como se refirió en el punto VII.3.3.d.

Por otra parte, sin que esto forme parte de los puntos recomendatorios, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 222 del Código Nacional de Procedimientos Penales[137] y 50 fracción II de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México, se instruye a la Unidad Jurídica y Consultiva de la Comisión de Derechos Humanos, para que con copia certificada de **esta Recomendación dé vista al** Centro de Justicia para las Mujeres con sede en Ecatepec y la misma, sea **agregada a las constancias que integran la carpeta de investigación** [redacted] a efecto de que, con base en las consideraciones aquí expuestas puedan ser tomadas en cuenta en el esclarecimiento de los hechos cometidos en agravio de **V2** y **V3**, por la probable responsabilidad penal en que pudieron haber incurrido los servidores públicos **SPR1, SPR2** y **SPR3**.

De igual forma, se instruye a la Unidad Jurídica de esta Comisión, que, con copia certificada de la presente Recomendación dé vista al OIC-ISEM para que, en su caso, tome en consideración las precisiones y argumentos de los que da cuenta el presente

[137] Artículo 222. Deber de denunciar. [...] Quien en ejercicio de funciones públicas tenga conocimiento de la probable existencia de un hecho que la ley señale como delito, está obligado a denunciarlo inmediatamente al Ministerio Público, proporcionándole todos los datos que tuviere, ... https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CNPP.pdf

documento recomendatorio, derivado de la probable responsabilidad administrativa en que pudieron haber incurrido los servidores públicos **SPR1, SPR2** y **SPR3**.

Lo anterior en cumplimiento a la obligación de denunciar que en materia penal y administrativa establecen los numerales en cita del Código Nacional de Procedimientos Penales y su correlativo de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México.

Las Recomendaciones emitidas por este Organismo, de acuerdo con 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 los servidores públicos de la entidad y de los municipios se apeguen invariablemente a lo prescrito por la ley.

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,[15] **le solicito que su respuesta sobre la aceptación de esta Recomendación, que no es delegable, se informe a este Organismo dentro de los 15 días hábiles siguientes a su notificación**.

Asimismo, las pruebas correspondientes a la acreditación del cumplimiento del presente documento, deberán hacerse llegar dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha en la que haya concluido el plazo para informar sobre su aceptación.

Es pertinente expresar a usted que en términos de lo dispuesto en 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; asimismo, la Legislatura del Estado a petición de la Comisión, podrá solicitar su comparecencia a efecto de que justifique su negativa u omisión.

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.

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

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE MÉXICO
PRESIDENCIA

Esta hoja corresponde a la parte final de la **Recomendación 03/2023**, emitida el 10 de julio de 2023, por la Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. Conste.