

Tabla de Siglas y Acrónimos

Para facilitar la lectura y comprensión de esta recomendación, el significado de las siglas y los acrónimos utilizados son los siguientes:

Significado	Clave
Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco	CEDHJ
Comisión Nacional de Derechos Humanos	CNDH
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	CEDAW
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer	Belem Do Para
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	CPEUM
Constitución Política del Estado de Jalisco	CPEJ
Convención Americana Sobre Derechos Humanos	CADH
Corte Interamericana de Derechos Humanos	Corte IDH
Instituto Nacional de las Mujeres	INMUJERES
Órgano Interno de Control	OIC
Organización de las Naciones Unidas	ONU
Organización Mundial de la Salud	OMS
Suprema Corte de Justicia de la Nación	SCJN

Cláusula de Identidad Reservada

Con el propósito de salvaguardar la integridad y seguridad personal de la víctima, así como evitar su victimización secundaria, en la presente recomendación se omite el nombre de la víctima directa, con el objetivo de preservar la garantía de no revictimización.

Por ello, este organismo garante de los derechos humanos vincula la aplicación de los principios rectores de debida diligencia reforzada, máxima protección, no criminalización, victimización secundaria y protección de los datos personales sensibles tutelados en los artículos 2°, 5° fracciones II, IV, V, X, XII y XIII, 7°, 9°, 15 fracción IV párrafo tercero, 30 fracción III, y 93 fracción IV de la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco, así como en los diversos 2°, y 3° fracción X de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Jalisco y sus Municipios, y se nombra a la persona inconforme de la siguiente manera:

Denominación	Clave
Víctima Directa	VD

Recomendación 029/2023
Guadalajara, Jalisco, 20 de diciembre 2023

Asunto: Violación del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en específico en sus tipos sexual y psicológico, en su modalidad laboral, así como a la legalidad y a la seguridad jurídica con relación al debido cumplimiento de la función pública, a la integridad física y seguridad personal; y al trato digno.

Queja: 3308/2022/V

Presidente Municipal de Zapopan

La Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco (CEDHJ), con fundamento en lo dispuesto por los artículos 1° y 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 4° y 10 de la Constitución Política del Estado de Jalisco; 1°, 2°, 3°, 4°, 7°, fracciones IV, XXV, XXVI, 8°, 28, fracción III, 67, 68, 72, 73, 75, 79 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, así como 113, 117 y 119 del Reglamento interior de la CEDHJ, investigó y estudió el expediente de queja 3308/2022/V por la violación de los derechos humanos a las mujeres a una vida libre de violencia, en específico en su tipo sexual y psicológico, modalidad laboral, a la legalidad y a la seguridad jurídica con relación al debido cumplimiento de la función pública; a la integridad física y seguridad personal; y al trato digno, en agravio de la VD, cometidos bajo la responsabilidad de Marco Antonio Hernández Ávila, sub oficial comisionado al Escuadrón de Proximidad de la Comisaría de Seguridad Pública de Zapopan, en donde se tuvo por acreditado el hostigamiento laboral de tipo sexual vinculado a un trato hostil dentro del ejercicio de la función pública.

Antecedentes y Hechos

La presente queja se recibió el 2 de junio de 2022, presentada por la VD mediante comparecencia, y en contra de Marco Antonio Hernández Ávila, sub oficial comisionado al Escuadrón de Proximidad de la Comisaría de Seguridad Pública de Zapopan, en la que manifestó textualmente lo siguiente:

...Soy policía adscrita a la Comisaría de Seguridad Pública de Zapopan, donde he laborado por más de 07 años, soy madre soltera y encargada de mi hogar, durante los últimos 8 meses he sufrido acoso de tipo sexual en reiteradas ocasiones, formas y circunstancias por parte de Marco Antonio Hernández Ávila, comandante adscrito a la Comisaría de Seguridad Pública de Zapopan. Durante mi desempeño como escribiente empecé a sentir ese acoso, cuando acudía a su oficina me pedía cerrar la puerta y me sentara cerca de él, constantemente me decía palabras lascivas en doble sentido, sexualmente hablando. Cada vez eran más insistentes sus insinuaciones, yo tenía miedo de decir o hacer algo, pues decía que yo provocaba su comportamiento. En una ocasión cansada de esta situación, solicité salirme de la oficina, provocando que este comenzara a generar comentarios denigrantes, ofensivos, inapropiados y denigrantes sobre mi persona, frente a mis compañeros de área.

Ha cuestionado a mis compañeros acerca de mi vida personal, seguí ignorando esta situación por no tener conflictos en mi trabajo, ya que soy madre de familia y encargada de mi hogar, pero el acoso era continuo. Se levantaba de su silla acercándose hacia mí por la espalda abrazándome, intentando besarme y tocando mi cuerpo, intentando acceder a mis zonas íntimas sin mi consentimiento, cosa que a la fuerza impedía, intentaba forzarme para que me sentara sobre sus piernas y me invitaba a salir, yo siempre le deje claro que no buscaba ni me interesaba tener nada con él, pero no entendió, lo que ocasionó un ambiente hostil en mi contra.

Por solicitar mi cambio de actividades fue notoria su molestia, ha estado negándome permisos sin goce de sueldo, por lo que decidí hacerle del conocimiento de estos hechos al comisario Carlos Manuel Flores Amezcua, quien me preguntó qué era lo que yo necesitaba y le pedí el cambio de área para estar más tranquila, cambio que se me otorgó asignándome a la academia de formación policial, por este motivo acudo a esta defensoría, a solicitar su apoyo e intervención, pues temo que los acosos y hostigamientos se intensifiquen en mi contra, y pueda a ver represalias de índole laboral o en contra de mi integridad física, psicológica y sexual...

El 7 de junio de 2022 personal jurídico de esta CEDHJ dictó la medida cautelar 78/2022/VDQ a Jorge Alberto Arizpe García, comisario de Seguridad Pública de Zapopan, en atención a lo siguiente:

...Único. Con fundamento en el artículo 7, inciso a) de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención Belem Do Para”, por su conducto exhorto a Marco Antonio Marco Ávila (sic), comandante adscrito al escuadrón montado de la Comisaría de Seguridad Pública de Zapopan, para que se abstenga de realizar cualquier acción o manifestación que atente contra la dignidad humana de la peticionaria...

El 22 de junio de 2022 se recibió el oficio 0685/2022/SI, signado por Jorge Alberto Álvarez Hernández, director de Investigación y Supervisión Interna del Municipio de Zapopan por medio del cual informó que, derivado de los hechos investigados por este organismo, se había radicado la queja ciudadana QC/092/2022/SI a efecto de investigar los acontecimientos aludidos por la recurrente, misma que se encontraba en integración.

El 23 de junio de 2022 se recibió el oficio CG/15318/2022 suscrito por Roberto López Macías, encargado del Despacho de la Comisaría General de Seguridad Pública de Zapopan, mediante el cual se aceptó la medida cautelar emitida por esta Comisión.

El 23 de agosto del 2022 se recibió el informe de ley de Marco Antonio Hernández Ávila, sub oficial comisionado al Escuadrón de Proximidad de la Comisaría de Seguridad Pública de Zapopan, a través del cual manifestó textualmente lo siguiente:

...En relación a los actos de que se duele la inconforme, manifiesto que si bien es cierto [...], estaba adscrita al Escuadrón Montado desempeñándose como jinete y en algunas ocasiones se le solicitaba su apoyo como escribiente... Sin embargo, el de la voz en ningún momento acose ni laboral ni sexualmente a [...] o alguna otra de mis compañeras asignadas al escuadrón, de igual manera resulta falso que yo haya indagado con el personal sobre la vida de la hoy quejosa.

Cabe mencionar respecto a los permisos sin goce de sueldo a que refiera, en alguna ocasión me solicitó le otorgará el apoyo para no presentarse a trabajar un día, por lo que accedí a otorgarle el permiso, sin embargo después me enteré que no solo requería un día sino de tres, situación que no está a mi alcance, por lo que ella decidió acudir con la superioridad a solicitar dicho permiso, recalcando que nunca le negué

permisos, al contrario la apoyaba sin poner condicionantes, no obstante que el suscrito no ha atentado contra la dignidad humana de [...], fui retirado del cargo que desempeñaba como oficial del escuadrón montado y a su vez fui desarmado en razón a las queja y denuncias que ella presento en mi contra...

Asimismo, en la misma fecha que antecede personal jurídico de esta CEDHJ decretó la apertura del periodo probatorio común para las partes de la presente inconformidad de conformidad con los artículos 64 y 65 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, donde se recabaron las pruebas que se señalaran más adelante.

El 7 de diciembre del 2022 personal jurídico de esta Comisión elaboró acta circunstanciada relativa al desahogo de las pruebas testimoniales ofertada por la VD, quienes manifestaron textualmente lo siguiente:

...Testigo 1

Soy policía tercero de la Comisaría de Seguridad Pública de Zapopan desde hace 20 años, por lo que conozco a mi compañera [...] y al ahora oficial Marco Antonio Hernández Ávila... Quiero referir que sin recordar la fecha exacta, pero este año encontré a [...] en la oficina del área de equino terapia llorando muy molesta e impotente por las acusaciones que el oficial Marco Antonio hacía en su contra, en ese instante ella me comentó los tipos de acoso que vivía en la oficina, las intimidaciones y las negativas de permisos, en una ocasión a mí me comento que les daba [...] a los encargados de turno por que los traía locos a todo y por qué siempre hacían lo que ella quería. Así mismo me toco presenciar que la encerraba en la oficina cuando ella llevaba algún documento, vi que la hacia trabajar hasta pasada la hora de su salida y me consta que le negaba permisos... También lo escuche decir que cuando [...] salía con un compañero, ella se ponía del mismo perfume que el para que la esposa no se diera cuenta y también llegó a decir delante de mí que las mujeres somos bien hormonales, que no se nos entiende nada cuando hacemos alguna petición. Quiero agregar que el lenguaje que utiliza el oficial Marco Antonio es muy soez (sic), pues constantemente hace comentarios en doble sentido con connotación sexual, como, por ejemplo, pregunta alguna expresión facial, el menciona que es un tipo de dulce y que en su pueblo así se le llama. Que las mujeres deberíamos ser más modositas pues así obtendríamos mejor aceptación entre los compañeros y a todos nos dice hijos de perra, por ejemplo, a mí me ha dicho, dile a aquel hijo de perra que venga, es todo lo que tengo que declarar por ser la verdad de mi dicho...

...Testigo 2

Conozco a [...], ya que es mi compañera de trabajo... Aproximadamente en el mes de abril al estar en la oficina de armería presenció que entro el comandante Marco Antonio y se acercó por detrás a la compañera [...], que estaba sentada escribiendo y sin que él se diera cuenta de mi presencia, comenzó a acariciarle los hombros de arriba hacia abajo y después intento acariciar sus pechos pero ella lo impidió cubriéndose con sus brazos rápidamente, luego él se agacho para intentar besarla pero ella se quitó, al yo presenciar esto retrocedí para que el supiera que yo estaba ahí y al verme se sorprendió y se fue sin decir nada, yo le pregunté a mi compañera si está bien, ella respondió que sí, pero se notaba muy perturbada y después salió supongo a llorar por lo sucedido. Me consta que cuando [...] corría los conductos necesarios para solicitar permisos sin goce de sueldo, el comandante siempre encontraba algún pretexto para no otorgárselo y en otra ocasión yo lo llegué a escuchar que dijo, si yo quiero se lo doy por eso soy el comandante... En una ocasión yo solicité que dentro de mi equipo de trabajo estuviera [...] y cuando el comodante se enteró me pregunto de manera muy insistente que por que ella y le contesté que por que era muy eficiente a lo que comentó textualmente, me vale madre quien se la coja, pero si la quieres, tienes que mover a toda la sección, ante ello le respondí que si tenía problemas con que [...] estuviera conmigo estaba bien y yo insistí...

...Testigo 3

Soy policía primero de la Comisaria de Seguridad Publica de Zapopan, donde laboro desde hace 17 años, razón por la que conozco a mi compañera [...] y al comandante Marco Antonio... Quiero referir que aproximadamente hace un año, nos organizamos cinco compañeros entre ellos [...], para ir a un lugar de alitas después de nuestras labores, estando en el lugar me di cuenta que [...] no llegaba, se apersonó aproximadamente media hora más tarde de lo acordado y dijo que se había tardado porque al salir el comandante Marco Antonio la había invitado a cenar, pero ella le había inventado que no podría porque tenía un compromiso familiar, mientras explicaba, vimos que llego el comandante al lugar donde nos encontrábamos y se sentó a un lado de ella... Pocos días después me enteré que el comandante estaba corriendo el rumor de que el día de las alitas [...] y yo nos estábamos besando cuando el llegó, cosa que fue totalmente falsa... Quiero señalar que yo no presencie que el comandante Marco Antonio hubiera realizado algún acto o acoso en contra de [...], pero aproximadamente en abril de este año, ella me comentó que el comandante se propasaba físicamente, que cerraba la puerta de la oficina en varias ocasiones, le tocaba los hombros e intento besarla, a lo que ella se quitaba y le aclaraba que no tenía interés de tener alguna relación con el que no fuera laboral, por lo que solicito su cambio a equino terapia cuando se reabrieron las actividades en el centro y que aún seguía molestándola...

El 19 de enero del 2023 personal jurídico de esta Comisión solicitó auxilio y colaboración institucional al Área Médica y Psicológica de este organismo, a efecto de que se le practicaría a la VD un dictamen de valoración psicológica, vinculado a los posibles actos de hostigamiento sexual que se investigaron en la presente inconformidad.

El 28 de marzo del 2023 se recibió el oficio DQ/384/2023, relativo al *Informe de la Valoración Psicológica* elaborado por personal de psicología adscrita al Área Médica y Psicológica de esta CEDHJ realizado a la VD; en donde se asentó el hostigamiento laboral de tipo sexual, manifestado lo siguiente:

...En lo relativo a los signos y síntomas del Trastorno Estrés Postraumático se concluye que la evaluada, [...], **SI presenta trastorno de estrés postraumático** en el periodo de la presente evaluación, **con relación a los hechos que se investigan** en la presente queja interpuesta por la peticionaria...

El 17 de julio del 2023 personal jurídico de esta Comisión elaboró constancia de llamada telefónica realizada a la VD, a través del cual se asentó que a dicho de la inconforme no había avances a su denuncia ciudadana QC/092/2022/SI instaurada en la Dirección de Investigación y Supervisión Interna del Municipio de Zapopan.

Evidencias

De los antecedentes y hechos descritos, así como de las constancias que obran en el expediente de queja, destacan entre otras, las siguientes evidencias:

1. Instrumental de actuaciones consistente en la queja presentada por la VD en contra de Marco Antonio Hernández Ávila, sub oficial comisionado al Escuadrón de Proximidad de la Comisaría de Seguridad Pública de Zapopan (descrita en las hojas 3 y 4 del apartado de Antecedentes y Hechos de la presente Recomendación, así como en las fojas 2 y 3 del expediente de queja 3308/2022/V).

2. Documental pública consistente en el informe de ley de Marco Antonio Hernández Ávila, sub oficial comisionado al Escuadrón de Proximidad de la Comisaría de Seguridad Pública de Zapopan (descrita en la hoja 5 del apartado

de Antecedentes y Hechos de la presente Recomendación, así como en las fojas 2 y 7 del expediente de queja 3308/2022/V).

3. Instrumental de actuaciones relativo al acta circunstanciada del desahogo de las pruebas testimoniales ofertada por la VD (descrita en la hoja 6 del apartado de Antecedentes y Hechos de la presente Recomendación, así como en las hojas 39,41 y 43 del expediente de queja 3308/2022/V).

4. Documental pública consistente en el *Informe de la Valoración Psicológica* elaborado por personal de psicología adscrita al Área Médica y Psicológica de esta CEDHJ realizado a la VD (descrita en las hojas 7 y 8 del apartado de Antecedentes y Hechos de la presente Recomendación, así como en las fojas 64 a la 79 del expediente de queja 3308/2022/V).

Fundamentación y Motivación

La CEDHJ tiene como finalidad esencial la defensa, protección, estudio y divulgación de los derechos humanos. Es por ello que es competente para conocer de los hechos investigados, mismos que la VD atribuyó en contra de Marco Antonio Hernández Ávila, sub oficial comisionado al Escuadrón de Proximidad de la Comisaría de Seguridad Pública de Zapopan como violaciones a los derechos humanos, de conformidad con lo que establecen los artículos 1° y 102, apartado B, de la CPEUM; 1° 2°, 3°, 4°, fracción I; así como 7° y 8° de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco; así como 1°, 109, 120 y 121 de su Reglamento Interno.

Por lo anterior, a continuación, se analizarán los hechos que motivaron esta inconformidad, toda vez que se documentó que el servidor público adscrito a la Comisaría de Seguridad Pública de Zapopan con su conducta violó en su perjuicio los derechos humanos de las mujeres a una vida libre de violencia, en específico en sus tipos sexual y psicológico, en su modalidad laboral, así como a la legalidad y a la seguridad jurídica con relación al debido cumplimiento de la función pública, a la integridad física y seguridad personal; y al trato digno.

Este organismo precisa que los actos y omisiones a que se refiere esta Recomendación, atribuidos a Marco Antonio Hernández Ávila, sub oficial comisionado al Escuadrón de Proximidad de la Comisaría de Seguridad Pública de Zapopan, se analizan con pleno respeto de sus respectivas facultades legales y a su jurisdicción, con la finalidad de esclarecer la verdad histórica de los hechos investigados dentro de esta Recomendación. Por lo que, se tienen documentadas las violaciones a los derechos humanos, siendo de vital importancia la realización de las adecuaciones y acciones necesarias para resarcir los derechos que han sido vulnerados a la VD, conforme a la potestad exclusiva de las autoridades en términos de lo dispuesto en los artículos 18 al 21, 108, 109 fracción III y 113, de la CPEUM.

De los hechos y evidencias documentadas en el expediente de queja, este organismo público protector de derechos humanos analizará que la Comisaría de Seguridad Pública de Zapopan violó los derechos humanos de las mujeres a una vida libre de violencia, en específico en sus tipos sexual y psicológico, en su modalidad laboral, así como a la legalidad y a la seguridad jurídica con relación al debido cumplimiento de la función pública, a la integridad física y seguridad personal; y al trato digno, en detrimento de la VD.

Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en específico en sus tipos sexual y psicológico, en su modalidad laboral

El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye dos derechos a saber: por un lado, el derecho a ser libre de toda forma de discriminación y el derecho a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

Por lo que, este derecho ha sido recogido en el ámbito internacional, regional, nacional y estatal de los derechos humanos. La violencia contra la mujer ha sido definida en el ámbito internacional por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) como “*todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las*

amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada”¹.

Situación que la violencia contra las mujeres puede manifestarse de diferentes maneras y en diversos espacios, como lo puede ser el ambiente laboral.

Es así que, la violencia laboral se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, 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.

Ahora bien, el hostigamiento laboral se define como, *“la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”*.

La persona trabajadora que es víctima de hostigamiento laboral cuando se ejerce violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de sus compañeros o superiores. De forma sistemática y permanente, durante un tiempo prolongado, que puede ser meses o años.

Este hostigamiento comúnmente tiene como finalidad el aislamiento de la víctima, su marginación y exclusión de la organización. Ya que las conductas van dirigidas a atacar distintos aspectos de la persona como su dignidad, capacidad profesional, vida privada e incluso sus cualidades físicas y morales.

En ese contexto, es importante establecer que, de acuerdo con el *Manual para la Calificación de Hechos Violatorios de los Derechos Humanos*, el derecho al trabajo es una prerrogativa que tiene toda persona a realizar una actividad productiva legal y remunerada que le permita obtener los satisfactorios

¹ Organización Mundial de la Salud. Violencia contra la Mujer. https://www.who.int/topics/gender_based_violence/es/.

necesarios para tener una vida digna, y es obligación del Estado garantizar las condiciones y prestaciones laborales de las y los trabajadores.

De tal suerte, que de conformidad con el artículo 3 Bis. de la Ley Federal del Trabajo en México se entiende por hostigamiento laboral:

...Hostigamiento laboral: Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional.

- a) Vertical descendente. Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.*
- b) Vertical ascendente. Ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.*

En este orden de ideas, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha determinado pronunciarse que el acoso laboral (*mobbing*) es:

...ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. Localización: [TA]; 10a. Época; 1a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 8, Julio de 2014; Tomo I; Pág. 138. 1a. CCLII/2014 (10a.)

[...] una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral.²

² SCJN. Acoso laboral (MOBBING). Su noción y tipología. Localización: [TA]; 10a. Época; 1a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 8, Julio de 2014; Tomo I; Pág. 138. 1a. CCLII/2014 (10a.)

Lo anterior, vinculando la aplicación directa del *Protocolo de Acoso laboral “Mobbing”* de la Comisión Nacional de Derechos Humanos³, a través del cual, establece las formas de expresión del acoso laboral:

...Medidas organizacionales:

- *Designar los trabajos peores o más degradantes.*
- *Designar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos, sin valor o utilidad alguna.*
- *Designar tareas por debajo de sus cualificaciones, habilidades o competencias habituales.*
- *No asignar ningún tipo de trabajo.*
- *Tácticas de desestabilización: cambios de puesto sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar hábitos de responsabilidad sin justificación.*

Aislamiento social:

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

Ataques a la vida privada de la persona:

- *Críticas constantes a la vida privada o íntima.*
- *La descalificación de la apariencia, forma de arreglo y de vestir de la persona con gestos de reprobación o verbalmente.*

Violencia física:

- *Amenazas de violencia física.*
- *Maltrato físico.*

Agresiones verbales:

- *Gritar o insultar*
- *Amenazas verbales.*

Agresiones psicológicas:

³ CNDH. (2015). *Protocolo de Acoso laboral “Mobbing”. Formas de expresión del acoso laboral*. Disponible en: <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>

- *Mortificar a otros miembros del personal con críticas negativas incesantes.*
- *Ningunear, ignorar, excluir, fingir no verle o hacerle “invisible”.*
- *La descalificación en privado y en público de cualquier cosa trascendente o intrascendente que diga la persona acosada...*

Asimismo, el Protocolo antes mencionado ha establecido que los daños físicos y psíquicos que se manifiestan en las víctimas que son causados por el acoso laboral pueden ser:

...Estrés, ansiedad, depresión frustración, impotencia, insomnio, fatiga, disminución de la autoestima, humillación, cambios en el comportamiento, aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, enfermedades físicas y mentales, úlcera, suicidio, hábitos adictivos...

Situación que, las autoridades que realicen investigaciones, tienen el deber de aplicar la debida diligencia estricta en los casos que se vulneren los derechos de las mujeres.

Derecho a la legalidad y a la seguridad jurídica con relación al debido cumplimiento de la función pública

El derecho a la legalidad y seguridad jurídica implica que todos los actos de la administración pública se realicen con apego al orden jurídico, a fin de evitar que se produzcan perjuicios indebidos en contra de las personas. El bien jurídico protegido por el derecho a la legalidad es la observancia adecuada del orden jurídico por parte del Estado, entendiéndose por este, la permanencia en un estado de disfrute de los derechos concebidos en el ordenamiento jurídico, sin que se causen perjuicios indebidos como resultado de una deficiente aplicación.

Dentro de las vertientes del derecho humano a la legalidad está el derecho al debido funcionamiento de la administración pública. Algunas modalidades de la violación de este derecho las constituyen el ejercicio indebido de la función pública, falsa acusación, falta de fundamentación o motivación legal y la prestación indebida del servicio.

En lo referente a las condiciones de vulneración del bien jurídico protegido por el derecho a la legalidad, se encontró una aplicación incorrecta de la ley, o en su caso, la no aplicación de ella, a pesar de la satisfacción del supuesto

normativo y, además, un perjuicio contra el derechohabiente que tenga como causa precisamente la inadecuada u omisa aplicación del derecho.

La estructura jurídica del derecho a la legalidad implica un derecho subjetivo consistente en la satisfacción de la expectativa de no ser víctima de una inadecuada u omisa aplicación de la ley que traiga como consecuencia un perjuicio; como contrapartida, supone cumplir comportamientos obligatorios para la autoridad, sean conductas de acción u omisión, y prohibir que se lleven a cabo.

Derivado del concepto de legalidad está la regulación del desempeño de los servidores públicos, contenida en los artículos 108, de la CPEUM; 106 y 116, de la CPEJ; 2, de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios; 2, 3, fracción IX; 46, 47 y 48, punto 1, fracciones I y II, de la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco; así como 2, fracción I; 57 y 59, fracción I, de la Ley del Sistema de Seguridad Pública para el Estado de Jalisco.

De la misma manera, la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que en su artículo 7º establece que *“los servidores públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público...”*.

Por su parte, la fracción I del artículo 48 de la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco establece que toda persona servidora pública deberá *“cumplir con la máxima diligencia el servicio que le sea encomendado, y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de su empleo, cargo o comisión”*.

Ahora bien, la SCJN ha establecido que, para determinar el alcance de las obligaciones de las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, tendrán que analizarse las normas relativas a los derechos

humanos contenidas en la Constitución y en los tratados internacionales, a la luz de los criterios de los órganos creados para la adecuada aplicación de la Constitución tanto en el ámbito interno como en el internacional.

En ese sentido, la SCJN estableció en el siguiente criterio los parámetros y pasos cuando se aplique el control de convencionalidad por parte de todas las autoridades del país, incluyendo los organismos públicos autónomos:

PARÁMETRO PARA EL CONTROL DE CONVENCIONALIDAD *EX OFFICIO* EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS⁴.

El mecanismo para el control de convencionalidad *ex officio* en materia de derechos humanos a cargo del Poder Judicial debe ser acorde con el modelo general de control establecido constitucionalmente. El parámetro de análisis de este tipo de control que deberán ejercer todos los jueces del país, se integra de la manera siguiente: a) todos los derechos humanos contenidos en la Constitución Federal (con fundamento en los artículos 1o. y 133), así como la jurisprudencia emitida por el Poder Judicial de la Federación; b) todos los derechos humanos contenidos en tratados internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte; c) los criterios vinculantes de la Corte Interamericana de Derechos Humanos derivados de las sentencias en las que el Estado Mexicano haya sido parte, y d) los criterios orientadores de la jurisprudencia y precedentes de la citada Corte, cuando el Estado Mexicano no haya sido parte.

Así, para observar los derechos humanos contenidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que México sea parte, se deberá acudir a los criterios del Poder Judicial de la Federación, así como a las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos con miras a determinar cuál es más favorable y ofrezca mejor protección a la persona.

PASOS A SEGUIR EN EL CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD *EX OFFICIO* EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS⁵.

⁴ Décima época. Registro 160526. Instancia: pleno. Tesis: aislada. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*. Libro III, diciembre de 2011, tomo 1. Materia(s): constitucional. Tesis: P. LXVIII/2011 (9a.), p. 551.

⁵ Décima época. Registro 160525. Instancia: pleno. Tesis: aislada. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*. Libro III. Diciembre de 2011. Tomo 1. Materia(s): constitucional. Tesis P. LXIX/2011(9a.), p. 552.

La posibilidad de inaplicación de leyes por los jueces del país, en ningún momento supone la eliminación o el desconocimiento de la presunción de constitucionalidad de ellas, sino que, precisamente, parte de esta presunción al permitir hacer el contraste previo a su aplicación. En ese orden de ideas, el Poder Judicial al ejercer un control de convencionalidad *ex officio* en materia de derechos humanos, deberá realizar los siguientes pasos: a) Interpretación conforme en sentido amplio, lo que significa que los jueces del país -al igual que todas las demás autoridades del Estado Mexicano-, deben interpretar el orden jurídico a la luz y conforme a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales en los cuales el Estado Mexicano sea parte, favoreciendo en todo tiempo a las personas con la protección más amplia; b) Interpretación conforme en sentido estricto, lo que significa que cuando hay varias interpretaciones jurídicamente válidas, los jueces deben, partiendo de la presunción de constitucionalidad de las leyes, preferir aquella que hace a la ley acorde a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte, para evitar incidir o vulnerar el contenido esencial de estos derechos; y, c) Inaplicación de la ley cuando las alternativas anteriores no son posibles. Lo anterior no afecta o rompe con la lógica de los principios de división de poderes y de federalismo, sino que fortalece el papel de los jueces al ser el último recurso para asegurar la primacía y aplicación efectiva de los derechos humanos establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los cuales el Estado Mexicano es parte.

De todo lo anterior, queda claro que el derecho humano a la legalidad implica que los gobiernos tienen la obligación de organizar el funcionamiento de las instituciones y regular de forma adecuada la conducta de sus integrantes, para que se concrete el Estado constitucional de derecho.

Además, se concluye que todos los servidores públicos, al ejercer sus funciones, deberán hacerlo inspirados en los principios de legalidad, honradez, profesionalismo, lealtad, eficiencia y respeto por los derechos humanos. El incumplimiento de estos principios faculta al superior jerárquico para sancionarlos mediante procedimientos de responsabilidad administrativa que están previstos en la Ley del Sistema de Seguridad Pública para el Estado.

Derecho a la integridad física y seguridad personal

Es el derecho que tiene toda persona a no sufrir transformaciones nocivas en su estructura corporal, ya sea de manera fisonómica, fisiológica, psicológica, o

cualquier otra alteración en su organismo que deje huella temporal o permanente que cause dolor o sufrimiento grave, con motivo de la injerencia o actividad dolosa o culposa de un tercero.⁶

Envuelve al reconocimiento de la dignidad inherente al ser humano y, por lo tanto, de la preservación física, psíquica y moral de toda persona. Ello se traduce en el derecho a no ser víctima de ningún dolor o sufrimiento físico, psicológico o moral.

Este derecho tiene como bien jurídico protegido la integridad física y psíquica del individuo en un estado libre de alteraciones nocivas; por consiguiente, el sujeto titular de este es todo ser humano.

Implica un derecho subjetivo consistente en la satisfacción de la expectativa de no sufrir alteraciones nocivas en la estructura psíquica y física del individuo, cuya contrapartida consiste en la obligación de las autoridades de abstenerse de ejercer conductas que produzcan dichas alteraciones.

La fundamentación del derecho a la integridad y seguridad personal está consagrada en los artículos 16, párrafo primero; 19, párrafo séptimo, y 22, párrafo primero, de la CPEUM; 7°, 10.1, del PIDCP; 5.1, 5.2 de la CADH; 5° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, y 2, del Código de Conducta para Funcionarios encargados de Hacer Cumplir la Ley.

Derecho al trato digno

Es el derecho a contar con condiciones materiales de trato acordes con las expectativas de un mínimo de bienestar generalmente aceptadas por los seres humanos.

Este derecho implica para todos los servidores públicos abstenerse de practicar tratos humillantes, vergonzosos o denigrantes en el desempeño de sus funciones. Asimismo, destaca la importante conexión de éste con otros

⁶ José Luis Soberanes Fernández, *Manual para la calificación de hechos violatorios de los derechos humanos*, p. 393-394, México, Porrúa/Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2008.

derechos, tales como a la no discriminación, a no ser torturado, a una vida digna y con el conjunto de los llamados derechos económicos, sociales y culturales. El bien jurídico protegido por este derecho es el respeto a las condiciones mínimas de bienestar que tiene todo ser humano, sujeto titular de este derecho.

Su estructura jurídica implica un derecho para el titular, que tiene como contrapartida la obligación de todos los servidores públicos de omitir las conductas que vulneren las condiciones mínimas de bienestar, particularmente los tratos humillantes, vergonzosos o denigrantes. Implica también la facultad de ejercicio obligatorio de los servidores públicos, de acuerdo con sus respectivas esferas de competencia, de llevar a cabo las conductas que creen las condiciones necesarias para que se verifique el mínimo de bienestar.

En el ámbito local, el derecho al trato digno encuentra su fundamentación en el artículo 1º, párrafo quinto; 2º, apartado a, fracción II; 3º, fracción II, inciso c; 4º, 5º y 123 de la CPEUM, así como en los artículos 5º, 7º fracción V, VIII, XVII; 21º sexto párrafo; 22 fracción V, sexto párrafo; 27 fracción IV; 38; 41; 43; 73, fracciones III y VI; 115, fracción VII; 116, fracción VII y 120, fracción IV de la Ley General de Víctimas. Asimismo, en el ámbito internacional lo hallamos en el artículo 1º de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el artículo 10.1, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, así como en los artículos 1º y 2º de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, y en los artículos 1.1 y 11.1 de la CADH.

Lo anterior, con base en los siguientes razonamientos jurídicos, en los que se analizará cada uno de los actos reclamados:

a) *Sobre las agresiones del hostigamiento laboral de tipo sexual sufridas en agravio de la VD por parte de Marco Antonio Hernández Ávila, sub oficial comisionado al Escuadrón de Proximidad de la Comisaría de Seguridad Pública de Zapopan:*

La VD señaló como acto de molestia dentro de su inconformidad presentada el 2 de junio de 2022 diversas violencias tendentes a un hostigamiento laboral de tipo sexual vinculado a un trato hostil dentro del ejercicio de la función pública por parte de su superior Marco Antonio Hernández Ávila, sub oficial

comisionado al Escuadrón de Proximidad de la Comisaría de Seguridad Pública de Zapopan dentro del ejercicio de la función pública, mismo que con su actuar concatenó un ambiente hostil laboral (Descritas en las hojas 3 y 4 de Antecedentes y Hechos, así como en la foja 8 de Evidencias de la presente resolución, y en las fojas 2 y 3 del expediente de queja 3308/2022/V).

Asimismo, la VD presentó como medios de convicción tres pruebas testimoniales referentes a sus compañeros de trabajo adscritos a la Comisaría de Seguridad Pública de Zapopan, a través del cual manifestaron de manera coincidente que Marco Antonio Hernández Ávila, sub oficial comisionado al Escuadrón de Proximidad de la Comisaría de Seguridad Pública de Zapopan había generado diversos actos irregulares en agravio de la VD dentro de la jornada laboral, relativos a conductas de índole sexual; así como condicionarle permisos e incidencias laborales que por derecho el personal adscrito a la Comisaría tiene (Descritas en las hojas 6 y 7 de Antecedentes y Hechos, así como en la foja 8 de Evidencias de la presente resolución, así como en las fojas 39,41 y 43 del expediente de queja 3308/2022/V).

Ahora bien, dentro del informe de ley rendido por el servidor público involucrado, se pudo apreciar que Marco Antonio Hernández Ávila, sub oficial comisionado al Escuadrón de Proximidad de la Comisaría de Seguridad Pública de Zapopan manifestó concretamente negar el señalamiento del presunto acoso sexual y el hostigamiento laboral generalizado a la VD, argumentando que en todo momento se ha dirigido a la recurrente con el debido respeto y el apoyo de colaborar en su trabajo y permisos laborales (Descritas en la hoja 5 de Antecedentes y Hechos, así como en la foja 8 de Evidencias de la presente resolución, así como en las foja 2 7 del expediente de queja 3308/2022/V).

Por lo que, de acuerdo a las manifestaciones señaladas por la VD, así como de las evidencias testimoniales allegadas a este organismo garante de los derechos humanos, así como del citado informe de ley recepcionado, esta Comisión se abocó a la vinculación de los principios rectores de la buena fe de las víctimas aludidas a lo dispuesto en la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco, así como de la debida diligencia reforzada a una perspectiva de género atribuida a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco, en donde se pudo advertir diversos actos irregulares y susceptibles a la

configuración de un hostigamiento laboral de tipo sexual promovido por Marco Antonio Hernández Ávila, sub oficial comisionado al Escuadrón de Proximidad de la Comisaría de Seguridad Pública de Zapopan en agravió de la VD, lo anterior de acuerdo a lo siguiente:

De acuerdo al contexto particular perpetrado en agravio de la VD, dentro su inconformidad, es de vital importancia enfatizar las distinciones conexas entre lo que corresponde un acoso sexual y un hostigamiento laboral:

Acoso sexual⁷	Hostigamiento laboral⁸
Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.	Es el 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, e incluso sexuales.

Bajo esta perspectiva se puede apreciar que en particular el hostigamiento laboral se produce debido a la condición de inferioridad que en ocasiones es recurrente hacia las mujeres; por lo que este tipo de estereotipos o roles sociales animan una conducta vertical y jerárquica de las instituciones o empresas favorece el ejercicio de poder en contra del personal subordinado.

Por lo que estas agresiones radican al ejercicio de poder, que se caracteriza por humillar y lastimar a las víctimas. Los elementos de estas agresiones son la imposición, el asalto, la intimidación o la fuerza y el dominio. Así, las personas más vulnerables de sufrir hostigamiento y acoso sexual son quienes carecen de poder o se encuentran en una situación de subordinación o dependencia.⁹

⁷ *Ibidem*

⁸ Ley Federal del Trabajo, artículo 3Bis. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

⁹ Guía de Aplicación del Protocolo Cero Jalisco. Disponible en: https://igualdad.jalisco.gob.mx/wp-content/uploads/2022/03/Guia-de-aplicacion_version-final.pdf

En este sentido y de acuerdo con el *Protocolo de Intervención Para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual*¹⁰ publicado por el INMUJERES, señala las siguientes son conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual:

- ...1. Imágenes de naturaleza sexual u otras imágenes que la/lo incomoden en carteles, calendarios, pantallas de computadoras.
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que la/lo molesten.
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de su lugar de trabajo.
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.
7. Amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.
8. Exigencia de realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales.
9. Roces, contacto físico no deseado.
10. Presión para tener relaciones sexuales...

Por lo que, para generar una coherencia metodológica y una vinculación directa que logre visualizar la acreditación de los señalamientos controvertidos y cruce las evidencias documentadas en la presente resolución, se utilizará las técnicas e instrumentos de investigación del método cualitativo a través de la siguiente matriz de análisis constructivista, donde se tomarán como indicadores interpretativos las conductas antes enumeradas y señaladas en el Protocolo referido:

Conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual	Conductas señaladas por la peticionaria
1. Imágenes de naturaleza sexual u otras imágenes que la/lo incomoden en carteles, calendarios, pantallas de computadoras.	No se puede determinar.
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.	Dentro de su queja se advirtió: <i>...cuando acudía a su oficina me pedía cerrar la puerta y me sentara cerca de él, constantemente me decía palabras lascivas en doble sentido, sexualmente hablando...</i>

¹⁰ INMUJERES. Protocolo de Intervención Para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101154.pdf

	<p>Dentro de las pruebas testimoniales se advirtió:</p> <p><i>...constantemente hace comentarios en doble sentido con connotación sexual..</i></p>
<p>3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que la/lo molesten.</p>	<p>Dentro de su queja se advirtió:</p> <p><i>...Cada vez eran más insistentes sus insinuaciones, yo tenía miedo de decir o hacer algo, pues decía que yo provocaba su comportamiento...</i></p> <p>Dentro de las pruebas testimoniales se advirtió:</p> <p><i>...dijo que se había tardado porque al salir el comandante Marco Antonio la había invitado a cenar, pero ella le había inventado que no podría porque tenía un compromiso familiar...</i></p>
<p>4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.</p>	<p>Dentro de su queja se advirtió:</p> <p><i>... Ha cuestionado a mis compañeros acerca de mi vida personal...</i></p> <p>Dentro de las pruebas testimoniales se advirtió:</p> <p><i>...también llego a decir delante de mí que las mujeres somos bien hormonales...</i></p> <p><i>...comento textualmente, me vale madre quien se la coja, pero si la quieres, tienes que mover a toda la sección...</i></p>
<p>5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de su lugar de trabajo.</p>	<p>Dentro de su queja se advirtió:</p> <p><i>...Cada vez eran más insistentes sus insinuaciones, yo tenía miedo de decir o hacer algo, pues decía que yo provocaba su comportamiento...</i></p> <p>Dentro de las pruebas testimoniales se advirtió:</p> <p><i>...dijo que se había tardado porque al salir el comandante Marco Antonio la había invitado a cenar, pero ella le había inventado que no podría porque tenía un compromiso familiar...</i></p>

<p>6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.</p>	<p>No se puede determinar.</p>
<p>7. Amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.</p>	<p>Dentro de su queja se advirtió:</p> <p><i>... Por solicitar mi cambio de actividades fue notoria su molestia, ha estado negándome permisos sin goce de sueldo...</i></p> <p>Dentro de las pruebas testimoniales se advirtió:</p> <p><i>...Así mismo me toco presenciar que la encerraba en la oficina cuando ella llevaba algún documento, vi que la hacía trabajar hasta pasada la hora de su salida y me consta que le negaba permisos...</i></p> <p><i>...ella me comentó los tipos de acoso que vivía en la oficina, las intimidaciones y las negativas de permisos...</i></p>
<p>8. Exigencia de realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales.</p>	<p>Dentro de su queja se advirtió:</p> <p><i>...Por solicitar mi cambio de actividades fue notoria su molestia, ha estado negándome permisos sin goce de sueldo...</i></p> <p>Dentro de las pruebas testimoniales se advirtió:</p> <p><i>...comento textualmente, me vale madre quien se la coja, pero si la quieres, tienes que mover a toda la sección...</i></p> <p><i>...dijo que se había tardado porque al salir el comandante Marco Antonio la había invitado a cenar, pero ella le había inventado que no podría porque tenía un compromiso familiar...</i></p>
<p>9. Roces, contacto físico no deseado.</p>	<p>Dentro de su queja se advirtió:</p> <p><i>...Se levantaba de su silla acercándose hacia mí por la espalda abrazándome, intentando besarme y tocando mi cuerpo, intentando acceder a mis zonas íntimas sin mi consentimiento, cosa que a la fuerza impedía, intentaba forzarme para que me sentara sobre sus piernas...</i></p> <p>Dentro de las pruebas testimoniales se advirtió:</p>

	<p><i>... al estar en la oficina de armería presencie que entro el comandante Marco Antonio y se acercó por detrás a la compañera [...], que estaba sentada escribiendo y sin que él se diera cuenta de mi presencia, comenzó a acariciarle los hombros de arriba hacia abajo y después intento acariciar sus pechos, pero ella lo impidió cubriéndose con sus brazos rápidamente, luego él se agacho para intentar besarla, pero ella se quitó...</i></p> <p><i>... ella me comentó que el comandante se propasaba físicamente, que cerraba la puerta de la oficina en varias ocasiones, le tocaba los hombros e intento besarla...</i></p>
<p>10. Presión para tener relaciones sexuales.</p>	<p>Dentro de su queja se advirtió:</p> <p><i>...Se levantaba de su silla acercándose hacia mí por la espalda abrazándome, intentando besarme y tocando mi cuerpo, intentando acceder a mis zonas intimas sin mi consentimiento, cosa que a la fuerza impedía, intentaba forzarme para que me sentara sobre sus piernas...</i></p> <p>Dentro de las pruebas testimoniales se advirtió:</p> <p><i>... ella me comentó que el comandante se propasaba físicamente, que cerraba la puerta de la oficina en varias ocasiones, le tocaba los hombros e intento besarla...</i></p>
<p>Elementos acreditados:</p>	<p>8 (ocho) patrones acreditados</p>

Elaborado por esta CEDHJ

Según se advierte del análisis anterior, de las conductas señaladas se tuvo por demostradas **ocho (8)** situaciones sobre diez (10) que realizó el servidor público identificado como superior jerárquico.

Por lo que, esta situación sistemática del ejercicio de poder procura incitar la voluntad y despojó de la capacidad de elección de las víctimas, aprovechándose de la subordinación en la que se encuentra; considerándose qué, la violencia sexual cometida en contra de las mujeres es un atentado contra sus derechos a la libertad, la dignidad e integridad física y psicológica, al ser una expresión de

abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre éstas, al denigrarlas y concebirlas como objetos.¹¹

Lo anterior se robustece con las diligencias realizadas por este organismo garante de los derechos humanos, que con el objetivo de llegar a la verdad histórica de los hechos y allegarse de mayores datos de pruebas que pudieran acreditar el hostigamiento laboral de tipo sexual sufrido por en agravio de la VD por parte de personal adscrito a la Comisaría de Seguridad Pública de Zapopan, se elaboró el *Informe de la Valoración Psicológica*, derivado de una entrevista practicada a la VD por parte del Área Médica y Psicológica de esta CEDHJ, a través del cual se asentó y acreditó la violencia en su modalidad laboral, en virtud de las secuelas de trastorno de estrés postraumático provocado a la VD (Descritas en las hojas 7 y 8 de Antecedentes y Hechos, así como en la foja 8 de Evidencias de la presente resolución, así como en las fojas 64 a la 79 del expediente de queja 3308/2022/V).

Considerando la naturaleza de los hechos que se investigaron en la presente indagatoria, resulta necesario señalar lo que recientemente ha establecido la Primera Sala de la SCJN, respecto a la forma en que se debe investigar y juzgar los delitos sexuales; particularmente, considerar que éstos 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. Debido a 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:¹²

¹¹ SCJN, Primera Sala, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, libro 48, noviembre de 2017, Tomo I, pág. 445. Tesis 1a. CLXXXIII/2017 (10a.). Hostigamiento sexual. Constituye una forma de violencia contra la mujer, disponible en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2015620> (Fecha de consulta: 25 de marzo de 2021)

¹² Reseña del amparo directo en revisión 3186/2016. Primera Sala de la SCJN. https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documento/2019-01/res-JRCD-3186-16_0.pdf

Tesis: XXVII.3o.28 P (10a.). DELITOS SEXUALES (VIOLACIÓN). AL CONSUMARSE GENERALMENTE EN AUSENCIA DE TESTIGOS, LA DECLARACIÓN DE LA OFENDIDA O VÍCTIMA DE ESTE ILÍCITO CONSTITUYE UNA PRUEBA FUNDAMENTAL, SIEMPRE QUE SEA VEROSÍMIL, SE CORROBORE CON OTRO INDICIO Y NO EXISTAN OTROS QUE LE RESTEN CREDIBILIDAD, ATENTO A LOS PARÁMETROS DE LA LÓGICA, LA CIENCIA Y LA EXPERIENCIA.

La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis de jurisprudencia de rubro: "DELITOS SEXUALES, VALOR DE LA DECLARACIÓN DE LA OFENDIDA TRATÁNDOSE DE.", publicada con el número 436, en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-Septiembre de 2011, Tomo III, Penal, Primera Parte, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Segunda Sección-Adjetivo, página 400, estableció que, tratándose de delitos sexuales, adquiere especial relevancia el dicho de la ofendida, por ser este tipo de ilícitos refractarios a prueba directa. Lo que es acorde con lo establecido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la sentencia condenatoria de 30 de agosto de 2010 en el caso Fernández Ortega y otros vs. México, en el sentido de que la violación sexual es un tipo particular de agresión que, en general, se caracteriza por producirse en ausencia de otras personas más allá de la víctima y el agresor o los agresores y, por ende, la naturaleza de esta forma de violencia, no puede esperar a la existencia de pruebas testimoniales, gráficas o documentales, por ello la declaración de la víctima constituye una "prueba fundamental sobre el hecho". De lo anterior se concluye que como los delitos de índole sexual, por su naturaleza, se consuman generalmente en ausencia de testigos, la declaración de la víctima del delito de violación debe considerarse una prueba esencial, siempre que sea verosímil, se corrobore con cualquier otro indicio y no existan otros que le resten credibilidad, atento a los parámetros de la lógica, la ciencia y la experiencia, que sin constituir cada uno de ellos un requisito o exigencia necesario para la validez del testimonio, coadyuvan a su valoración desde la perspectiva de su credibilidad subjetiva, objetiva y de la persistencia en la incriminación.

Por lo anterior, se advierte que, en los casos de hostigamiento sexual, se coloca a la víctima en un plano de desigualdad por la dificultad que representa contar con pruebas idóneas sobre los hechos, por lo que resulta necesario adoptar una valoración con perspectiva de género a efecto de eliminar las barreras que las mujeres enfrentan al momento de ejercer una acción legal. En este tenor, como se adelantó en líneas ulteriores, de un análisis integral a las manifestaciones vertidas por la parte inconforme y los distintos medios de prueba ofertados y

allegados por este órgano garante, se acreditó la violación de la que se dolió la VD, respecto al hostigamiento sexual realizado por su superior Marco Antonio Hernández Ávila, sub oficial comisionado al Escuadrón de Proximidad de la Comisaría de Seguridad Pública de Zapopan dentro del ejercicio de la función pública.

Ahora bien, de acuerdo a los presuntos actos de hostigamiento laboral realizado por Marco Antonio Hernández Ávila, sub oficial comisionado al Escuadrón de Proximidad de la Comisaría de Seguridad Pública de Zapopan, en virtud que la VD no accedió a sus pretensiones de índole sexual y que por ello le ha negado rotundamente permisos sin goce de sueldo, generando en ese actuar un clima de desigualdad y hostilidad laboral, este organismo garante de los derechos humanos articulará una matriz en donde se tomarán como indicadores interpretativos del *Protocolo de Acoso laboral “Mobbing”* de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, y a las directrices de la Norma Oficial Mexicana *NOM-035-STPS-2018*¹³, Sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención:

Conductas señaladas por la peticionaría y testigos	Conductas que pueden constituir hostigamiento laboral
<p>1. ...Por solicitar mi cambio de actividades fue notoria su molestia, ha estado negándome permisos sin goce de sueldo...</p> <p>...Ella me comentó los tipos de acoso que vivía en la oficina, las intimidaciones y las negativas de permisos...</p>	<p>Agresiones psicológicas:</p> <p>1. Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.</p>

¹³ Norma Oficial Mexicana *NOM-035-STPS-2018*. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0

<p>2. ...También llego a decir delante de mí que las mujeres somos bien hormonales...</p> <p>...Comento textualmente, me vale madre quien se la coja, pero si la quieres, tienes que mover a toda la sección...</p>	<p>Ataques a la vida privada de la persona:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Críticas constantes a la vida privada o íntima. 2. La descalificación de la apariencia, forma de arreglo y de vestir de la persona con gestos de reprobación o verbalmente.
---	--

Recordando que, entre las conductas de hostigamiento laboral se encuentra el control de la víctima a través de su vigilancia permanente, para colocarla en un clima hostil. Por lo que, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido que:

...La violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social [...]

[...] La violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente...¹⁴

Por lo que la conducta de hostilidad ejercida por Marco Antonio Hernández Ávila, sub oficial comisionado al Escuadrón de Proximidad de la Comisaría de Seguridad Pública de Zapopan al negarle y en su caso condicionar los permisos laborales de la VD, constituye a un escenario de un *mobbing* laboral; entendiendo que dentro del contexto axiológico deriva del término inglés “*mob*”, que significa una multitud excitada que rodea o asedia a alguien (en este caso a una persona) o a algo (algún objeto), es decir, de manera hostil, grosera o bien de una forma no amistosa. Por lo tanto, el significado de esta palabra es una acción de carácter colectivo de una agrupación de personas que frente a algo o alguien actúan de forma negativa.

La principal definición de *mobbing* es la que da el descubridor de este fenómeno, Heinz Leymann, quien señala que es:

¹⁴ Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El Convenio núm. 190, la Recomendación núm. 206, y la Resolución que los acompaña. Oficina Internacional del Trabajo.

...el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera: el objetivo. El mobbing es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos...¹⁵

Es así que esta conducta de acoso, lo único que quiere es lograr la intimidación, anulación e inclusive la destrucción de su víctima por el simple hecho de demostrar el poder del sujeto que realiza dicha acción.

Derivado de lo anterior, esta CEDHJ advierte que los principales elementos que vinculan a *mobbing* son los siguientes:¹⁶

...**Sujetos.** Para que exista este fenómeno, es necesaria forzosamente la presencia de varios trabajadores, uno que intimide, denominado como agresor o acosador; otro que funja como la víctima del primero y un grupo laboral del cual se excluye a la víctima, los cuales pueden constituirse eventualmente en agresores pasivos o permisivos, al ser conscientes del acoso e ignorarlo.

Comportamiento acosador. Es decir, el comportamiento negativo repetitivo e intencional que resulta desagradable o hiriente a la víctima. La conducta que constituye el acoso laboral puede ser de manera verbal, con silencios malintencionados, acciones u omisiones físicas que tenga como propósito afectar a la víctima, pero está caracterizada por el elemento intencional para poder conformar el acoso laboral.

Objetivo del acoso laboral. Degradar las condiciones de trabajo de la víctima, destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral, al punto tal que renuncie o se vaya del entorno laboral del acosador...

¹⁵ Leymann, Heinz, *Mobbing. La persécution au travail*, Ed. Du Seuil, París, 1996. P. 27. Citado por: Piñuel, Iñaki, *Mobbing, estado de la cuestión*. Todo lo que siempre quiso saber y nadie explicó sobre el acoso psicológico en el trabajo, Ed. Gestión 2000, Barcelona, 2008. p. 91.

¹⁶ Mendizábal Bermúdez G. *Acoso laboral y seguridad social en México*.

Al respecto, la Primera Sala de la SCJN, al resolver el juicio de amparo directo 47/2013¹⁷ estableció los elementos necesarios para considerar la existencia de *mobbing* laboral, que a continuación se citan:

...puede afirmarse que en la definición del *mobbing* laboral deben considerarse los elementos siguientes: – El acoso laboral tiene como objetivo intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador; – En cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quién adopte el papel de sujeto activo; así, se tiene que hay *mobbing*: a) Horizontal. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional. b) Vertical descendente. Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima. c) Vertical ascendente. Ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

Se presenta de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir *mobbing*, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo. – La dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total en la realización de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la persona que recibe el hostigamiento...

Por lo que se observa que en el presente caso Marco Antonio Hernández Ávila, sub oficial comisionado al Escuadrón de Proximidad de la Comisaría de Seguridad Pública de Zapopan ejerció violencia vertical descendente en contra de la VD; mediante el cual, se ejercieron actos irregulares susceptibles a un hostigamiento laboral de tipo sexual del que se analizó previamente dentro de las matrices de indicadores descrito en la presente resolución.

¹⁷ Amparo Directo 47/2013 interpuesto por una trabajadora a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca, Estado de México.

Ahora bien, no pasa inadvertido para este organismo garante de los derechos humanos la existencia del seguimiento de la queja QC/092/2022/SI dentro de la Dirección de Investigación y Supervisión Interna del Municipio de Zapopan, en virtud de los hechos analizados en la presente recomendación, y mismo que fue instaurado a petición formulada en auxilio y colaboración dentro de la radicación de la presente inconformidad.

Por lo que, en virtud de lo anterior esta Comisión reitera el contexto particular que enfrentan las mujeres en el acceso a sus derechos humanos y la erradicación de las violencias vinculadas a la desigual de género asimétrica que se establecen entre hombres y mujeres. En donde de acuerdo a la mayoría de casos tienen que ver con la falta de la debida diligencia de los Estados, cuya agresión *“no sólo tiene su origen en el acto concreto del atacante, sino también en la ineficacia o inacción institucional, donde la falta de procedimientos adecuados, prácticas que no son acordes al respeto de los derechos humanos, garantías procesales, integridad psicofísica, o al respeto a la vida privada y familiar, agravan aún más la situación de violencia padecida por las mujeres”*¹⁸.

Por lo que esta defensoría, enfatiza que de acuerdo a la Declaración sobre la Eliminación de Violencia contra la Mujer¹⁹, define a la violencia contra la mujer como *“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 psicológico para la mujer, así como amenazas a tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”*.

Asimismo, el preámbulo y artículo 1° de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención

¹⁸ Disponible en: <https://idibe.org/cuestiones-de-interes-juridico/la-violencia-contra-las-mujeres-en-la-jurisprudencia-del-tribunal-europeo-de-derechos-humanos/>

¹⁹ ONU. *Declaración sobre la Eliminación de Violencia contra la Mujer*. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>

Belém do Pará)²⁰, ha conceptualizado que la violencia contra la mujer es “*cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado*”.

Ahora bien, en este orden de ideas la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el 25 de noviembre de 2006 en el caso del *Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú*²¹, por primera vez emitió una sentencia histórica aplicando un análisis de género. No sólo interpretó la Convención Americana sobre Derechos Humanos a la luz del cuerpo jurídico existente en materia de protección de los derechos de la mujer, sino que también asentó jurisdicción sobre la Convención de Belém do Pará. Dicha convención ha establecido que, debe entenderse por violencia contra la mujer “*cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado*”; afirma también 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. La eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual, social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida.

En el ámbito nacional, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, señala en su artículo 5° que se entenderá por 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*”. Mientras que, en Jalisco, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece que: “*La violencia contra las mujeres es todo acto de violencia*

²⁰ OEA. *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*. Disponible en: https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/Material_difusion/convencion_BelemdoPara.pdf

²¹ Corte IDH. Caso del *Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de noviembre de 2006. Serie C No. 160. Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_160_esp.pdf

basado en la condición de mujer, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, psicológico o sexual para la mujer, así como la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como en la vida privada”.

No obstante a lo anterior, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) manifestó que la violencia contra la mujer se puede contextualizar de acuerdo al siguiente contexto:

... en términos de los artículos 1º, 4º, 14, 16 y 20 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), en relación con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), es una ofensa a la dignidad humana y constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, que limita total o parcialmente su goce o ejercicio...²²

Ahora bien, con relación a la conducta específica de violencia laboral que se analiza, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define en su artículo 11 que: “...*constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género...*”

Es en este sentido que cobra mayor probanza la tesis adherida por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) del cual advierte en su rubro: ***“IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. DEBE APLICARSE ESTE MÉTODO ANALÍTICO EN TODOS LOS CASOS QUE INVOLUCREN RELACIONES ASIMÉTRICAS, PREJUICIOS Y PATRONES ESTEREOTÍPICOS, INDEPENDIENTEMENTE DEL GÉNERO DE LAS***

²² Tesis constitucional. “Actos de violencia contra la mujer. Es obligatorio para los juzgadores dar vista de oficio a la autoridad ministerial cuando de autos se advierta dicha circunstancia”. Semanario Judicial de la Federación, mayo de 2015. Registro: 2009256.

PERSONAS INVOLUCRADAS”,²³ del cual, la sala sostuvo que los estereotipos de género que producen situaciones de desventaja al juzgar, afectan tanto a mujeres como a hombres; de ahí que la perspectiva de género deba aplicarse en todos los casos que involucren relaciones asimétricas, prejuicios y patrones estereotípicos, independientemente del género de los involucrados, con el fin de detectar y eliminar las barreras y los obstáculos que discriminan a las personas por su pertenencia al grupo de "mujeres" u "hombres".

Asimismo, en la jurisprudencia de la SCJN dentro del rubro: “*ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO*”²⁴ se establecieron los pasos que las y los operadores de justicia deben seguir para cumplir con su obligación de juzgar con perspectiva de género, los cuales son:

- ...1. Identificar si existen situaciones de poder que, por cuestiones de género, expliquen un desequilibrio entre las partes de la controversia.
2. Cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando estereotipos o prejuicios de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.
3. Ordenar las pruebas necesarias para visibilizar situaciones de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclararlas.
4. De detectarse una situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable y evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.
5. Aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente los niños y niñas.

²³ SCJN. Tesis aislada 1a. LXXIX/2015 (10a.), registro de IUS 2008545, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 15, febrero de 2015, Tomo II, página 1397.

²⁴ SCJN. Jurisprudencia 1a./J. 2/2016 (10a.), registro de IUS 2011430, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 29, abril de 2016, Tomo II, página 836

6. Evitar el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, el cual deberá remplazarse por un lenguaje incluyente...

Adicionalmente a lo anterior, la SCJN señaló que en otro criterio, que la obligación de juzgar con perspectiva de género se actualiza de oficio, de tal manera que su cumplimiento no puede quedar sujeto a petición de parte.²⁵

Con base en lo anterior, se puntualizó que para el Alto Tribunal el contenido y alcance de la obligación de juzgar con perspectiva de género puede resumirse de la siguiente forma:

1. Aplicabilidad: es una obligación intrínseca a la labor jurisdiccional, de modo que no debe mediar petición de parte, la cual comprende obligaciones específicas en casos graves de violencia contra las mujeres, la cual se refuerza aún más en el marco de contextos de violencia contra éstas.

2. Metodología: esta obligación exige cumplir los seis pasos antes mencionados, que pueden resumirse en la necesidad de detectar posibles situaciones de desequilibrio de poder entre las partes como consecuencia de su género, seguida de un deber de cuestionar la neutralidad de las pruebas y el marco normativo aplicable, así como de recopilar las pruebas necesarias para visualizar el contexto de violencia o discriminación, y finalmente resolver los casos prescindiendo de cualesquiera cargas estereotipadas que resulten en detrimento de mujeres u hombres.²⁶

En estos términos se señaló que la obligación de las y los operadores de justicia de juzgar con perspectiva de género puede resumirse en su deber de impartir justicia sobre la base del reconocimiento de la particular situación de desventaja en la cual históricamente se han encontrado las mujeres como consecuencia de la construcción que socioculturalmente se ha desarrollado en torno a la posición y al rol que debieran asumir; con este reconocimiento, quienes realicen la función de juzgar podrán identificar las discriminaciones que pueden sufrir las

²⁵ SCJN. Criterio contenido en la tesis aislada 1a. XCI/2015 (10a.), registro de IUS 2008544, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 15, febrero de 2015, Tomo II, página 1383 de rubro: “ALIMENTOS. SU OTORGAMIENTO DEBE REALIZARSE CON BASE EN UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO”.

²⁶ Reseña del Amparo Directo en Revisión 5999/2016. “Obligación de Juzgar con Perspectiva de Género”. Redacción: Maestra Nicole Illand Murga.

mujeres, ya sea directa o indirectamente, con motivo de la aplicación del marco normativo e institucional mexicano.

Por lo que, las actuaciones que deben de realizar la Dirección de Investigación y Supervisión Interna del Municipio de Zapopan dentro de la indagatoria de la QC/092/2022/SI debe ajustarse a dichos parámetros abocados a la perspectiva de género integral y a la debida diligencia reforzada que advierte el artículo 111 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y el artículo 15 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como la legislación domestica previamente analizada en la presente recomendación. Finalmente, y en atención de su relación laboral que reviste la VD dentro de la Comisaría de Seguridad Pública de Zapopan se reitera la orientación jurídica dentro de su inconformidad a efecto de reservarse su determinación en atención al supuesto laboral de acuerdo al orden de competencia que advierte la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos y su Reglamento interior de la CEDHJ en torno a los asuntos de orden jurisdiccional (laboral), donde el Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado es la autoridad competente para resolver su situación jurídica de la recurrente, para que, en caso de ser su deseo, acuda articule los mecanismos de defensa y hacer efectivos sus derechos laborales.

Por todo lo anterior, esta Comisión Estatal de Derechos Humanos llega a la conclusión lógica desde una perspectiva legal, de que los comportamientos señalados por la VD y perpetrados por Marco Antonio Hernández Ávila, sub oficial comisionado al Escuadrón de Proximidad de la Comisaría de Seguridad Pública de Zapopan, se ajustan a los patrones característicos del hostigamiento sexual en su entorno laboral, lo que se configura como una violación de sus derechos humanos a una vida libre de violencia, en específico en sus tipos sexual y psicológico, en su modalidad laboral, así como a la legalidad y a la seguridad jurídica con relación al debido cumplimiento de la función pública, a la integridad física y seguridad personal; y al trato digno.

IV. Reparación Integral del Daño

Reconocimiento de calidad de víctimas

Por lo argumentado en esta Recomendación, y con fundamento en los artículos 4º y 110, fracción IV; 111 y demás relativos y aplicables de la Ley General de Víctimas, y sus equivalentes en la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco, se reconoce la calidad de víctima directa a la VD, por la violación a los derechos humanos de las mujeres a una vida libre de violencia, en específico en sus tipos sexual y psicológico, en su modalidad laboral, así como a la legalidad y a la seguridad jurídica con relación al debido cumplimiento de la función pública, a la integridad física y seguridad personal; y al trato digno.

Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 110, fracciones VI y VII, y 111 de la Ley General de Víctimas, y los correspondientes de la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco, las autoridades competentes deberán registrar a las víctimas, así como brindarles la atención integral según la propia ley. Este reconocimiento es imprescriptible para que tengan acceso a los beneficios que les confiere la ley.

El reconocimiento anterior se realiza en virtud de que la víctima en el presente caso ha sufrido un detrimento físico, mental y emocional, que merece una justa reparación integral como consecuencia de la violación a sus derechos humanos.

Lineamientos para la reparación integral del daño

Este organismo sostiene que las violaciones de derechos humanos merecen una justa reparación integral del daño como un elemento fundamental para crear conciencia del principio de responsabilidad. Es una forma de enmendar una injusticia y un acto de reconocimiento del derecho de las víctimas y de la persona. La facultad de solicitar o determinar cuando existe la obligación de reparar el daño, es otorgada, entre otras instancias, a esta CEDHJ en el artículo 73 de la ley que la rige.

En los términos del artículo 1° constitucional, párrafo tercero, todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de reparar las violaciones de derechos humanos, en los términos que establezca la ley. En este sentido, la Ley General de Víctimas describe la obligación de reparar el daño en los artículos 1°, 2°, 4°, 7°, 20, 2 y 27.

Por su parte, la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco establece la obligación del Estado de reparar los daños causados a las víctimas en los artículos 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, fracciones III, IV, V, VI, X y XI, 7°, fracciones II, VI, VII, XIX, XX, XXI y XXX, 18 y 19, entre otros.

La CADH establece esta obligación en su artículo 63.1; establece múltiples obligaciones para los Estados en materia de reparación integral del daño.

La jurisprudencia de la Corte IDH ha destacado la conexión intrínseca existente entre el derecho a la reparación y en derecho a la verdad y a la justicia, señalando en reiteradas oportunidades que el derecho de las víctimas a conocer lo que sucedió, a los agentes que participaron en los hechos, la ubicación de los restos de sus familiares, así como también el derecho a la investigación de los respectivos hechos y la sanción de los responsables, forman parte de la reparación de las víctimas y constituye un derecho que el Estado debe satisfacer a ellas, a sus familiares y a la sociedad.

Para el caso que nos ocupa, el plan de reparación integral debe contemplar como mínimo las siguientes medidas de reparación integral:

Medida de rehabilitación. En la que se deberá considerar la implementación de medidas para la atención médica y psicológica que resulte indispensable para que, en la medida de lo posible, la víctima directa logre recuperar su proyecto de vida.

Medida de satisfacción. En la que se deberá considerar lo siguiente: Una disculpa que incluya el reconocimiento de las violaciones de derechos humanos documentadas en esta resolución y la aceptación de responsabilidad de las autoridades responsables.

Medida de no repetición. Las medidas de no repetición buscan que el hecho punible o la violación de derechos sufrida por la víctima no vuelva a ocurrir.

Medidas de compensación. En la que se incluyan los gastos médicos y psicológicos de la víctima directa.

Por lo expuesto, y con fundamento en los artículos 1° y 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4° y 10 de la Constitución Política del Estado de Jalisco; 7, fracciones I y XXV; 28, fracción III; 66, 68, 72, 73, 75, al 79 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos; 109, 119, al 122 de su Reglamento Interno, esta institución llega a las siguientes conclusiones:

V. Conclusiones

De conformidad a las actuaciones, diligencias y razonamientos analizados dentro de la presente recomendación, se acreditó que, con las acciones irregulares detectadas en esta resolución por parte de Marco Antonio Hernández Ávila, sub oficial comisionado al Escuadrón de Proximidad de la Comisaría de Seguridad Pública de Zapopan, violaron los derechos humanos de las mujeres a una vida libre de violencia, en específico en sus tipos sexual y psicológico, en su modalidad laboral, así como a la legalidad y a la seguridad jurídica con relación al debido cumplimiento de la función pública, a la integridad física y seguridad personal; y al trato digno, en perjuicio de la VD.

Por tanto, esta defensoría pública de los derechos humanos tiene a bien emitir las siguientes:

Recomendaciones

Al Presidente Municipal de Zapopan:

Primera. Realizar las acciones necesarias para inscribir a la VD en el Registro Estatal de Víctimas en coordinación con la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas Jalisco CEEAVJ (*la información particular y sensible será remitida de forma separada de la presente Recomendación mediante el debido tratamiento de los datos personales que atribuye Ley de Protección de Datos*

Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Jalisco y sus Municipios), para que se le otorgue la atención y reparación integral que conforme a derecho proceda, a través de las medidas y garantías que resulten procedentes, así como para que pueda ser apoyada con el Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral en términos de la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco. Tomando en consideración de manera enunciativa, pero no restringida, las siguientes disposiciones:

- I.** Otorgar a la VD la atención psicológica y legal especializada por el tiempo que resulte necesario;
- II.** Realizar una disculpa institucional a la VD en representación de la Comisaría de Seguridad Pública de Zapopan, como reconocimiento del daño causado; y
- III.** Capacitar al personal de la Comisaría de Seguridad Pública de Zapopan sobre la prevención de la violencia de género laboral, acoso y hostigamiento sexual en contra de las mujeres dentro del ambiente laboral.

Segunda. Como garantía de no repetición gire instrucciones al personal que resulte competente a efecto de instruir a Marco Antonio Hernández Ávila, sub oficial comisionado al Escuadrón de Proximidad de la Comisaría de Seguridad Pública de Zapopan, en tomar el curso en materia de masculinidades alternativas impartido por el Centro Especializado para la Erradicación de Conductas Violentas hacia las Mujeres de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco.

Tercera. Gire instrucciones a quien corresponda de la Dirección de Investigación y Supervisión Interna del Municipio de Zapopan para que se continúen y concluyan a la brevedad las investigaciones del expediente de investigación QC/092/2022/SI de acuerdo al Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la SCJN y al Protocolo de Actuación con Perspectiva de Género para la Investigación y el Procedimiento de Responsabilidad Administrativa para la Contraloría del Estado, así como los Órganos Internos

de Control de la Administración Pública Centralizada y Paraestatal del Estado de Jalisco publicado el jueves 06 de julio de 2023, y tomar en consideración el presente resolutivo en su resolución definitiva.

Cuarta. Gire instrucciones al personal que resulte competente a efecto de instruir la formación institucional de jornadas de capacitaciones en materia del adecuado abordaje de la perspectiva de género en las investigaciones de responsabilidad administrativa, en concordancia a los diversos estándares internacionales en materia de derechos humanos.

Aunado lo anterior:

Notifíquese al Ayuntamiento de Zapopan que fue inscrito en la Plataforma Estatal De Servidores Públicos con Violaciones a Derechos Humanos al elemento Marco Antonio Hernández Ávila, sub oficial comisionado al Escuadrón de Proximidad de la Comisaría de Seguridad Pública de Zapopan como antecedente de sus conductas violatorias de derechos humanos.

Esta defensoría deberá hacer pública esta Recomendación y podrá darla a conocer a los medios de comunicación, de acuerdo con los artículos 79 de la ley que rige su actuación y 120 de su Reglamento Interior. Con fundamento en los artículos 72, párrafo segundo, y 77 de la Ley esta Comisión, se informa a las autoridades a las que se dirige que tienen un término de diez días hábiles, contados a partir de la fecha en que se les notifique, para que informen a este organismo si la aceptan o no.

De no ser aceptada o cumplida, las autoridades o servidores públicos deberán fundar, motivar y hacer pública su negativa y, con base en los artículos 102, apartado B, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 71 bis, de la Ley de esta institución, la Comisión podrá solicitar al Congreso del Estado que comparezcan ante dicho órgano legislativo a efecto de que expliquen el motivo de su negativa.

Las recomendaciones de esta Comisión pretenden ser un sustento ético y de exigencia para las autoridades y la ciudadanía en la resolución de problemas cotidianos que impliquen un abuso de las primeras y, por ello, una violación de derechos. Es compromiso de este organismo coadyuvar con las autoridades, orientarlas y exigirles que su actuación refleje la alta investidura que representan en un Estado constitucional y democrático de derecho.

Atentamente

Luz del Carmen Godínez González
Presidenta de la Comisión Estatal de Derechos Humanos

Mariana Sophía Márquez Laureano
Quinta Visitadora General

Ésta es la última página correspondiente a la Recomendación 029/2023, la cual consta de 43 hojas.