

Recomendación 11/2026

CASO SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO

Autoridad responsable: Secretaría de Educación del Estado de Nuevo León

Derechos humanos vulnerados:

- Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia

Monterrey, Nuevo León, a 12 de marzo de 2026

Dr. Juan Paura García

Titular de la Secretaría de Educación del Estado de Nuevo León

Visto para concluir el expediente de queja **CEDH-2022/553/01**, tramitado con motivo de la queja presentada por **V1** por posibles violaciones a derechos humanos, atribuidas a personal de la Unidad Regional Número 6 de la Secretaría de Educación del Estado de Nuevo León (la **Secretaría**).

Las determinaciones que emite este Organismo se centran en el respeto y la garantía de los derechos humanos reconocidos en el Derecho nacional e internacional, así como en las interpretaciones progresivas que realizan los organismos, nacionales e internacionales, en torno a las normas que los consagran, y con fundamento en los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad y *pro persona*.¹

¹ Vid. Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La presente resolución no excluye ni afecta el ejercicio de otros derechos o medios de defensa. Tampoco interrumpe los plazos de preclusión o prescripción, ni tiene el efecto de anular, modificar o dejar sin efectos las resoluciones o actos en contra de los que se hubiese presentado alguna otra queja o denuncia.²

Con la finalidad de proteger la identidad de las personas involucradas, y evitar que sus datos personales se divulguen, se omitirá la publicidad de éstos. No obstante, dicha información se hará del conocimiento de las partes por conducto de un **ANEXO ÚNICO** que identifique dicha información con las claves utilizadas para tal efecto.

Asimismo, se destaca que en esta determinación únicamente se hará referencia a las constancias que sean relevantes a fin de acreditar los hechos que fueron objeto de queja ante esta Institución.

Finalmente, esta Comisión subraya que el estudio de los hechos y las constancias que obran en los autos del expediente se realizará con base en las máximas de la lógica y la experiencia, con fundamento en el artículo 41 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Nuevo León.

1. ANTECEDENTES

Con motivo de su recurso de queja, **V1** manifestó expresamente lo que se transcribe a continuación:

“(…).

Como antecedente, deseo mencionar que laboro desde aproximadamente 09-nueve años en la Unidad Regional No. 6 de la Secretaría de Educación del Estado de Nuevo León, inicié como auxiliar administrativo en el departamento de Control y Planeación Escolar; es el caso que, a partir del

² Vid. Artículos 32 y 46 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Nuevo León.

mes de enero del año 2020-dos mil veinte, estando asignada en esa área, a cargo del profesor **PSP1**, comencé a recibir acoso por parte de él, esto durante la semana del 13-trece al 17-diecisiete de enero, me llamaba a su oficina, me hacía comentarios como “tienes muy grandes tus chiches” y “estás bien buena”, los cual ignoraba, únicamente me dedicaba a mi trabajo, decidí guardar silencio, no comenté la situación con nadie, pero el acoso continuó, el profesor PSP1 me llamó “fichera”.

Posteriormente, entre los días 12-doce y 21-veintiuno de febrero de ese mismo año, el profesor **PSP1** me llamó a su oficina, me dijo: “quiero hacerte una rusa, porque tus chiches están grandes y me quiero venir”, después de eso me retiré de su oficina, no acepté lo que me estaba pidiendo. Después de lo sucedido, recibimos indicaciones por parte de la Secretaría de Educación, estaríamos laborando únicamente por guardia, por lo que no acudía diariamente a la oficina, trataba de no estar sola cuando estuviera con mi superior, en este caso el profesor PSP1, para evitar que continuara el acoso.

A partir del inicio del ciclo escolar 2021-2022, regresamos a laborar con normalidad, acudiendo diariamente a mi oficina, fue hasta el día 07-siete de marzo del año 2022-dos mil veintidós, que continuó el acoso sexual por parte del profesor PSP1, eran alrededor de las 12:30-doce horas con treinta minutos, cuando él se acercó a mi escritorio diciendo “vamos a hacer unas llamadas”, al mismo tiempo que colocó su mano sobre mi hombro derecho, se sentó a mi lado, lo cual me hizo sentir muy incómoda y nerviosa, luego él comienza a rozar su brazo con el mío, lo que hice fue levantar mi brazo, pero continuaba haciéndolo, después cuando bajé mi brazo, este (sic) hizo movimiento con su mano y logró tocarme mi pecho, cuando sentí, me levanté inmediatamente de mi lugar y me dirigí al sanitario, en donde estuve llorando, pero no comenté lo sucedido con mis compañeros.

El día siguiente, 08-ocho de marzo del presente año, alrededor de las 17:00-diecisiete horas, me dirigí a la oficina del profesor **PSP1**, para solicitarle un permiso de salir temprano el día 09-nueve de ese mes y año, me respondió que los permisos se ganaban y esto era teniendo relaciones sexuales con él, no me esperaba esa respuesta y le pregunté por qué hacía eso, el (sic) respondió que todas las mujeres eran iguales, con excepción de su mamá e hija, al ya retirarme de su oficina, únicamente me dijo “sí ya vete”, entendiendo que sí me autorizaba el permiso.

El día 09-nueve de marzo, aproximadamente a las 14:00-catorce horas, ingresé a la oficina de mi superior, le avisé que ya me iba a retirar, en ese momento, el profesor **PSP1** se acercó mucho a mí, intentando abrazarme, me fui haciendo para atrás hasta que topé con su librero, logré salir de inmediato de su oficina, retirándome del lugar.

El día 10-diez de marzo del año en curso, alrededor de las 17_30-dieciséis horas con treinta minutos, ya faltando muy poco para la hora de salida, el profesor **PSP1**, gritó "**V1**", por lo que me dirigí a su oficina, pero me quedé en la puerta porque tenía miedo, me pidió que pasara y cerrara la puerta, le respondí que no, a lo cual, me dijo "ven, pásate, cierra la puerta, híncale y quiero que me des unas mamadas", le contesté que no, y él insistía, diciendo "híncale, no me voy a tardar, ando muy estresado", en ese momento, me salí llorando de su oficina, me fui a sentar a mi escritorio, le conté lo ocurrido a mi compañera **PSP2** quien me acompañó a la salida para tomar el camión, durante el trayecto a mi domicilio, iba recordando lo que he pasado, e incluso estuve pensando como (sic) quitarme la vida, siento mucho miedo del profesor PSP1.

Es importante agregar que, cuando me levantaba de mi lugar para ir al sanitario, y el profesor **PSP1** no me veía en mi lugar, me gritaba "con una chingada V1, otra vez en el baño", esto delante de todas y todos mis compañeros, ya que lo gritaba desde donde se encontraba.

El día 17-dieciséis de marzo, fui contactada por personal de recursos humanos, me ofrecieron el cambio al área de participación social, cambio que acepté porque de esta forma ya no tendría contacto directo con el profesor **PSP1**, y reduciría el acoso hacia mi persona, sin embargo, en los próximos días noté que comenzaba a ir a mi departamento, trataba de toparse conmigo y se me quedaba viendo de una forma libidinosa.

Después del receso laboral que tuvimos en el mes de abril, el día 25-veinticinco de ese mismo mes, se realizó una segunda convocatoria por parte del Dr. (...), Coordinador de la Unidad Regional No. 6, respecto a la violencia que se vive hoy en día hacia las mujeres y niñas, haciendo una invitación a las mujeres que pertenecemos a la unidad, a alzar la voz en dado caso de ser víctimas de violencia tanto en el ámbito laboral como personal, y fue entonces que decidí acercarme con el profesor PSP3,

adscrito a recursos humanos, le expuse todas las situaciones que he vivido, el hostigamiento sexual que he recibido desde el año 2020-dos mil veinte por parte del profesor PSP1, después de haber expresado mi difícil situación, me dijo que se haría del conocimiento al PSP4.

Al día siguiente, fui llamada para una reunión, en la cual estuvieron presentes el maestro **PSP3**, encargado del Departamento de recursos humanos, el maestro **PSP5**, encargado del departamento de relaciones laborales, su asistente la Lic. **PSP6**, así como el Dr. **PSP4**, su asistente la Srita. **PSP7**, en cuanto iniciaría a narrar los hechos que he vivido, me interrumpió el Dr. **PSP4**, diciendo **“sin detalles, ¿en qué quieres que se te apoye?, ¿qué propones?,** le expresé que al tener cerca al profesor **PSP1**, me provocaba entrar en crisis emocional, durante la reunión el maestro **PSP5** dio lectura a diversos artículos, **puntualizando que a ningún trabajador se le podría destituir de su puesto, pues era uno de los derechos que tenemos como trabajadores,** también se expusieron 03-tres opciones que podría la suscrita escoger, para el seguimiento de mi caso (**realizar una evaluación psicológica, proceder por la vía legal en contra del profesor PSP1, o bien que me ofreciera una disculpa en presencia de quienes se encontraban en la reunión**), por otro lado el Dr. **PSP4** me dijo **“solo (sic) le voy a decir una cosa, si usted está mintiendo yo me lavo las manos”,** mientras que se frotaba las manos, y también refirió **que para su punto de vista, en profesor PSP1 era una buena persona, ayuda a la gente y prestaba dinero, que quizás me llamó “fichera” porque ya es una persona adulta, puede cambiar las palabras pero no con una mala intención, e incluso, dijo un ejemplo de un matrimonio que tenía problemas, la mujer había inventado que la acosaban sexualmente, sin embargo, eran mentiras y ella fue afectada durante la infancia, a lo cual respondí que no era mi caso.**

El día 27-veintisiete de abril, se llevó a cabo nuevamente una reunión, en la cual tomé la decisión de aceptar la disculpa por parte del profesor **PSP1**, para llevar a cabo la mediación correspondiente, misma que hasta la fecha no se ha realizado.

Tras no recibir información del seguimiento de mi caso, decidí redactar un escrito, dirigido al Coordinador de la Unidad Regional No. 6, con copia para el departamento de recursos humanos, relaciones laborales y la Secretaría de Educación del Estado, y de las cuales hasta el momento no he recibido

atención, únicamente por parte de la Unidad Regional, el día 06-sesis de mayo, llegó mi jefe, me dijo en seguimiento al escrito que giré al coordinador, si le podía firmar un documento, le pedí tiempo para comentarlo con mi abogado, a lo cual, señaló (sic) que de igual forma me haría entrega pero se levantaría un acta de que fui omisa a firmar el acuse de recibido.

Cabe mencionar, que en fecha 03-tres de mayo, le mencioné al maestro **PSP3** que ya no estaba de acuerdo en recibir una disculpa, y llevar a cabo la medicación, **tras no sentirme arropada por la institución, realmente pensé tanto en exponer mi caso por temor a no ser escuchada y que se atendiera la situación, considero que no se ha dado seguimiento con inmediatez, además recibí comentario por parte del maestro PSP3, que si él fuera mi esposo ya hubiera tomado otras decisiones, no entiendo porque (sic) involucrar a mi familia, si les corresponde a ellos como autoridad, resolver la grave problemática que se está presentando.**

Decidí presentar mi denuncia ante la Fiscalía General de Justicia del Estado de Nuevo León misma que inició desde el 04-cuatro de mayo, por el delito de hostigamiento sexual, ya acudí a 02-dos evaluaciones psicológicas, también me informaron que se inició la carpeta de investigación **D1**.

(...).”³

Énfasis añadido.

2. PRUEBAS

En el expediente de queja en que se actúa obran las pruebas fundamentales siguientes:

- a) Queja por comparecencia de **V1**.⁴

³ Vid. Cuaderno relativo al expediente de queja **CEDH-2022/553/01**, fojas 2 – 4.

⁴ Ídem.

- b) Carta escrita por **V1** dirigida a **PSP4**,⁵ titular de la Coordinación de la Unidad Regional Numero 6 de Apodaca (de la **Secretaría**), cuyo contenido es textualmente el siguiente (6 de mayo de 2022):

“(...)”.

*Estimado Dr. **PSP4**, derivado a la atenta invitación pública que realizó el día lunes 25 de abril del presente año, al personal administrativo que laboramos a su cargo en conmemoración del día Naranja (ONU). Para generar conciencia y prevenir la violencia en contra de las mujeres y niñas. (sic) que si estábamos pasando algún tipo de acoso laboral o sexual dentro o fuera de la dependencia que laboramos, que nos sintiéramos con la plena confianza de acudir con usted y le expresáramos la situación por la que estábamos pasando, siendo así el mismo día lunes 25 de Abril (sic) acudí a el (sic) departamento de Recursos Humanos con el maestro **PSP3** a exponerle el acoso laboral y acoso sexual que estaba pasando por el maestro **PSP1 Encargado del Departamento de Planeación y Control Escolar**, después de haber expresado mi difícil situación por la que estoy pasando me comento (sic) el maestro **PSP3** que le haría saber a usted, fui llamada por usted el día martes 26 de Abril (sic) del presente año estando presente el Maestro **PSP3** encargado del Departamento de Relaciones Laborales, y su asistente la Lic. **PSP6**, su asistente la Srita. **PSP7**, en cuanto iba a comenzar a contar mi situación usted me dijo que sin detalles y que como (sic) podía ayudarme yo le exprese (sic) que al tener cerca a el (sic) maestro **PSP1**, entraba en una crisis emocional, siendo así el Maestro **PSP5** menciona (sic) que en algunos de los artículos señalaba que ningún trabajador se podría quitar de su puesto pues era uno de los derechos que teníamos como trabajadores, se expusieron tres puntos, yo les comente (sic) que era una decisión que tenía que comentar con mi familia, el día miércoles 27 de Abril (sic) nos reunimos en su oficina con las personas antes mencionadas para darle la decisión que había tomado cabe mencionar que era uno de los puntos*

⁵ *Íbid.*, foja 7.

que se había hablado el día anterior siendo así una mediación interna . Era (sic) que el Maestro **PSP1** reconociera la falta que había cometido en mi persona, que me pidiera una disculpa en frente de las personas antes mencionadas y que no se acercara a mi (sic) dentro o fuera de la institución que laboramos, también quedara un oficio de antecedente, Usted me comento (sic) que se lo haría saber al Maestro **PSP1** y como han pasado los días y no he tenido respuesta es por eso que elabore (sic) este escrito.

(...).”⁶

c) Documento de calificación por posibles violaciones a derechos humanos (seguridad jurídica, honra y derecho a una vida libre de violencia).⁷

d) **Medida precautoria** (16 de mayo de 2022),⁸ dirigida a la titular de la **Secretaría** de Educación del Estado de Nuevo León, en aras de adoptar medidas tendientes a proteger a **V1**.frente a los hechos que denunció ante este Organismo Autónomo.

e) Oficio por el que la **Secretaría** informa a esta Comisión el cumplimiento de las medidas precautorias (18 de mayo de 2022).⁹ Las medidas informadas fueron las que se transcriben a continuación:

“(...).

*En este sentido, las medidas que se han adoptado desde el día en que la C. **V1** presentó su queja (25 de abril de 2022) se le brindó atención oportuna y se le exhortó de manera vernal*

⁶ Vid. *Íbid.*, foja 7.

⁷ *Íbid.*, foja 18.

⁸ *Íbid.*, foja 19.

⁹ *Íbid.*, foja 20.

al C. **PSP1** NO TENER NINGÚN TIPO DE ACERCAMIENTO NI DENTRO NI FUERA DE LA INSTITUCIÓN a la presunta afectada, garantizando así su derecho humano a una vida libre de violencia en el centro de trabajo y salvaguardando su integridad física, psicológica y emocional.

(...).

Es menester señalar que en este aspecto las acciones implementadas por un servidor fueron las siguientes: Primeramente, con el ánimo de garantizar en todo momento la atención y brindar la seguridad a la presunta afectada, solicitamos por oficio la intervención de la UAP para la valoración de campo y psicológica a los trabajadores implicados a través del oficio (...) a la Dirección de Relaciones Laborales de la Secretaría de Educación fechado 9 de mayo de 2022, recibido el día 10 de mayo de 2022 a las 09:01 hrs.

Asimismo, se solicitó por oficio (...) fechado el 9 de mayo de 2022, recibido el día 10 de mayo de 2022 a las 09:01 hrs. plática sobre el Código de Ética para todo el personal de la Unidad Regional No. 6 a la UAP a través de la Dirección de Relaciones Laborales de la Secretaría de Educación. De esta manera reiteramos nuestro firme compromiso de salvaguardar los derechos humanos de las personas y así evitar un trato discriminatorio a cualquier persona.

Cabe señalar que como Unidad Regional nosotros formamos parte de la campaña “Únete” para poner fin a la violencia contra las mujeres implementando el uso de prendas color anaranjado los días 25 de cada mes (“Día naranja”), esto con el fin de generar consciencia y prevenir la violencia contra mujeres y niñas.

(...).”¹⁰

¹⁰ *Íbid.*, foja 21.

- f) Oficio de cumplimiento de medida precautoria remitido por la **Secretaría**, en el que se asentó lo que se transcribe a continuación:

“(...).

MEDIDA PRECAUTORIA ÚNICA: El C. PSP1, Enlace de Planeación de la Unidad Regional No. 6, será removido de su oficina y cubrirá su horario y funciones dentro de un espacio ubicado en el departamento de Recursos Materiales de dicha Oficina Regional, la cual se encuentra aproximadamente a 5km de distancia del lugar de trabajo de la V1 (...).

(...).”¹¹

- g) Acta circunstanciada de llamada telefónica practicada por personal de esta Comisión Estatal con **V1** (25 de mayo de 2022),¹² de la que se desprenden los indicios siguientes:

- g. 1) **V1** informó que había sido cambiada de área en su trabajo.
- g. 2) Asimismo, informó que el 4 de mayo le practicaron dictámenes psicológicos en la Fiscalía. Los resultados arrojaron que presenta daño psicológico con motivo de los hechos que denunció. En el mismo sentido, refirió que desconocía si en la carpeta de investigación conducente se habían dictado medidas de protección.
- g. 3) Así también, **V1** informó que ya no tiene contacto con **PSP1**. No obstante, la persona continúa laborando en la **Secretaría**, por ende, manifestó que “(...) *no se siente cómoda al*

¹¹ *Íbid.*, foja 31.

¹² *Íbid.*, foja 35.

desplazarse por su lugar de trabajo, solo (sic) de pensar que en cualquier momento se lo podría topar y la vuelva a hostigar y acosar sexualmente. (...).”

h) Acta circunstanciada de llamada telefónica practicada por **V1** con personal de esta Comisión Estatal (31 de mayo de 2022),¹³ de la que se desprenden los indicios siguientes:

h. 1) Refirió que al presentarse a laborar el día 30 de mayo anterior, se percató de que en su escritorio había otra persona del sexo femenino ocupando su lugar, junto con las herramientas que ella (**V1**) tiene asignadas para el ejercicio de su trabajo.

h. 2) Agregó que, cuando cuestionó a su superior jerárquico en torno a esa situación, él le respondió que por instrucciones de **PSP4** esa persona ahora sería la encargada de sus labores, en lo que ella (**V1**) arreglaba su situación.

h. 3) En ese tenor, **V1** refirió haber contestado a **PSP4** que *ella no había provocado la “situación” y que era muy difícil la situación por la que estaba pasando*. Además, dijo haberle manifestado –también– *que ella siempre cumple con su trabajo*.

h. 4) Después de preguntar a su superior jerárquico ahora *en dónde iba a trabajar*, éste le asignó una silla que se ubica en un rincón de la oficina; amén de que *la tienen sin hacer nada*. Cuestiones que, desde su óptica, configuran una especie de **represalia** por los hechos que denunció.

¹³ *Ibid.*, foja 37.

h. 5) Además de una *consecuencia* de la entrevista que ofreció en el periódico local “El Norte” el día 26 de mayo inmediato anterior, en la que expuso el acoso y el hostigamiento del que es víctima por parte de **PSP1**. Nota periodística que se publicó el día 27 posterior; razón por la que, a su juicio, la están *castigando*.

h. 6) Nota periodística publicada en el periódico ‘El Norte’, intitulada: ***Denuncia mujer acoso de su ex jefe en oficina de la SEP.***

i) Entrevista por comparecencia a **V1** en las instalaciones de esta Comisión Estatal (3 de junio de 2022).¹⁴

j) **Ficha de atención integral** (03 de junio de 2022) a **V1**,¹⁵ de la que se desprenden los indicios probatorios que se indican a continuación:

j. 1) Durante la comparecencia de **V1**, ella mostró un dictamen psicológico que le fue practicado en el Área de Psicología del Instituto de Criminalística y Servicios Periciales de la Fiscalía General de Justicia del Estado de Nuevo León en el que se indicó textualmente lo siguiente:

“(…).

- Muestra sentimientos de **vergüenza** ante el hecho vivido y **temor al denunciado**.
- Presenta **perturbación en su tranquilidad de ánimo** derivado de los hechos que denuncia. **Provoca modificaciones en su conducta resultante de la agresión.**

¹⁴ *Íbid.*, fojas 41 – 43.

¹⁵ *Íbid.*, fojas 44 – 45.

- *Presenta daño psicológico, tal como:*
 - *El haber experimentado un evento traumático en el cual se vio en riesgo su integridad y responder con la alteración antes descrita.*
 - *Respuestas fisiológicas que le causan malestar.*
 - *Alteración en vida instintiva (sueño).*
 - *Recuerdos recurrentes a través de imágenes y pensamientos intrusivos.*
 - *Conducta hipervigilante.*

(...).”

- j. 2) **V1** también manifestó expresamente que el día inmediato anterior a esta diligencia había la había citado la Coordinación de Unidades de Asesoría Psicopedagógica de la **Secretaría**, a fin de practicarle una evaluación psicológica. Empero, ella se negó para evitar un conflicto de interés.
- j. 3) Asimismo, en esta diligencia **V1** expuso expresamente que había tenido una reunión con la titular de la **Secretaría**, quien le indicó que *la cambiarían de Región*. **V1** no estuvo de acuerdo con esa afirmación, por lo tanto, se preguntó: *¿por qué a ellos los dejaron en la región? ¿Por qué a mí me quieren cambiar de Región si soy la víctima?*
- j. 4) Así, también, **V1** manifestó que recibía atención psicológica en el Instituto Estatal de la Mujer, y atención psiquiátrica en el ISSSTE. En ese tenor, adujo tomar *sertralina* como tratamiento psiquiátrico, ya que fue diagnosticada –de forma preliminar– con **trastorno de estrés postraumático y depresión**.

j. 5) Finalmente, personal especializado de este Organismo Autónomo recomendó a **V1** *continuar con la atención psicológica y psiquiátrica que recibe*. Y, a fin de preservar y mejorar su estado de salud mental, se le recomendó mantenerse al tanto del cumplimiento de las medidas precautorias dictadas en su favor. Esto amén de haberle ofrecido los servicios psicológicos que se ofrecen en la Institución.

k) Oficio signado por el titular de la Dirección de Relaciones Laborales de la **Secretaría** dirigido a **V1** (6 de junio de 2022),¹⁶ en el que se le informó su reasignación laboral. En ese sentido, se le hizo saber que debería cumplir su horario laboral en las instalaciones de la Dirección de Selección y Contratación de la **Secretaría**.

l) **Informe documentado** ofrecido por la **Secretaría**, recibido en la Oficialía de Partes de esta Comisión Estatal el 13 de junio de 2022.¹⁷ De este documento se desprenden los indicios probatorios que se indican en lo subsecuente:

l. 1) **Acta de hechos** de 25 de abril de 2022, signada por el titular de la Coordinación de la Unidad Regional No. 6, por **PSP7**, y por **PSP3**, *sin firma autógrafa de V1*, en la que se asentó textualmente lo siguiente:

“(…).

Hechos:

*Siendo aproximadamente las 11:00 horas del día antes mencionado, la C. **PSP7**, secretaria de esta*

¹⁶ *Íbid.*, foja 47.

¹⁷ *Íbid.*, fojas 53 – 108.

oficina regional, recibió a la C. **V1**, auxiliar del departamento de Participación Social de esta Oficina Regional, quien solicitó hablar con el Profr. **PSP3** quien a su vez le recibió para atender su solicitud. Acto seguido ingresan la C. **V1** y el Profr. **PSP3** a la oficina principal de Jefatura. El Profr. **PSP3** señala que la C. **V1** comentó que desde hace aproximadamente dos años estuvo recibiendo, lo que ella considera, un trato indigno hacia su persona por parte del C. **PSP1**, enlace del departamento de Planeación de esta Oficina Regional, especificando lo siguiente “estoy recibiendo de parte del maestro **PSP1** acoso laboral y sexual (rompe en llanto), he intentado hasta quitarme la vida, ya platiqué con mis familiares y me recomendaron quedarme callada y animada por la actividad que se realizó hoy por parte del Dr. (...) (Color naranja en conmemoración de la no violencia contra las mujeres y niñas) y tomé la decisión de hablar y por eso estoy aquí. Hace más de dos años tuve una cirugía por salud y me bajé de peso, a lo cual el maestro **PSP1** me decía que me veía muy bien, también me decía que me acercara (en su oficina) y que cerrara la puerta, además cuando me salía a fumar y regresaba me decía que era eso, que parecía una fichera y ya no aguanto más, no puedo estar cerca de él. El día que me cambiaron de departamento (a principios del mes de abril) me sentí liberada pero no puedo superar esto. Nunca me ha tocado, pero sí me ha dicho esas cosas. El maestro **PSP3** le escuchó y le comentó que me haría de conocimiento de dicha situación para implementar las medidas correspondientes.

(...).”

Énfasis añadido.

I. 2) **Acta de hechos** de 26 de abril de 2022,¹⁸ signada por el titular de la Coordinación de la Unidad Regional No. 6, por **PSP7**, por **PSP3**, por **PSP5** y por **PSP6**, sin firma autógrafa de **V1**, en la que se asentó lo que se transcribe a continuación:

“(…).

(...). Enseguida se le cuestionó sobre cómo podríamos ayudarla, a lo cual la C. **V1** manifestó: “que se vaya de aquí, yo me perturbo al verlo” el C. **PSP5**, en su papel de enlace de Relaciones Laborales, le comentó que eso no era tan fácil ya que los trabajadores tenían derechos y obligaciones establecidas en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal al Servicio de la Secretaría de Educación, el cual en su artículo 24, fracción IV establece que el trabajador tiene derecho a no ser separado de su cargo sino por causa justa y que para ello se tendría que iniciar la instrumentación del proceso. Sin embargo, se le explica que ella tiene todo el derecho de acudir ante la autoridad especialista en impartir justicia en el ámbito de acoso sexual. (...). Acto seguido, se le solicita pensar en las propuestas y cuando estuviera lista nos proporcionara su respuesta, a lo que ella respondió: “lo consultaré con mi mamá y mi esposo, quienes están enterados de la situación”. Además, se le señaló que si lo deseaba así, nos podría apoyar para cubrir la vacante que por incapacidad se tenía en el de Recursos Materiales (ubicada a 4km aproximadamente de la Región) donde podía estar más tranquila en lo que tomaba una decisión. Así mismo se le ofreció la oportunidad para tomarse unos días en casa para relajar su tensión emocional.

(...).”

Énfasis añadido.

¹⁸ *Íbid.*, fojas 64 – 65.

- I. 3) **Acta de hechos** de 27 de abril de 2022, signada por el titular de la Coordinación de la Unidad Regional No. 6, por **PSP7**, por **PSP6**, por **PSP3**, por **PSP5**, sin firma autógrafa de **V1**, en la que se asentó textualmente lo que sigue:

“(...)”.

Siendo aproximadamente las 13:00 horas a solicitud de la C. **V1**, se reunió el comité de atención a su caso. Acto seguido se le sede (sic) la palabra a la solicitante, quien expresó: “Les agradezco mucho todo el apoyo, sobre todo al Dr. **PSP4** por defender el derecho de las mujeres, yo tuve el valor para expresar mi situación, por lo cual no me interesa una disculpa por parte del maestro **PSP1** pero sí quiero que quede constancia en un acta de la situación, mi familia está viendo cómo y en dónde recibir apoyo psicológico. En cuanto moverme a la bodega (Recursos Materiales) prefiero quedarme aquí en Participación Social pues me he sentido a gusto, he aprendido y me quiero desarrollar.” Enseguida se le sugiere que frente al comité y previa aceptación por parte de **PSP1**, éste le ofreciera una disculpa, a lo cual ella responde: “sí es enfrente de ustedes, sí, aunque no me interesa porque temo por mi integridad dentro y fuera de la institución ya que en una ocasión hace mucho, el maestro nos ofreció raid a la compañera (...), (...) y a mí y le dije a (...) que le dijera que no porque tenía miedo”. **Agregando que temía por su trabajo. Por lo cual se le mencionó que no era un tema laboral el que se estaba abordando, que estuviera tranquila en ese sentido, que lo más importante era que ella se sintiera segura.** Enseguida señala que acepta la mediación interna y que quede asentado en un acta. Sin más preámbulo, se le indica que se le notificará al maestro **PSP1** para conocer su postura en cuanto a la situación que acontece y se le resalta que el documento tendría que estar elaborado de una manera que no perjudique la integridad lo contenido en él a ninguna de las dos partes.

(...).”

Énfasis añadido.

I. 4) **Exhorto** dirigido a **PSP1**, signado por el titular de la Coordinación de la Unidad Regional Número 6 (22 de abril de 2022),¹⁹ en el que se le solicitó evitar contacto con **V1**, con el fin de salvaguardar su integridad física, psicológica y emocional.

I. 5) **Acta de hechos** de 29 de abril de 2022, signada por el titular de la Coordinación de la Unidad Regional No. 6, por **PSP5**, por **PSP3** y por **PSP1**, en la que se asentó literalmente lo siguiente:

“(...)”

(...): “no puedo comprender la actitud de la compañera (**V1**) ya que siempre la apoyé en diversas ocasiones no sólo a ella sino a todos los colaboradores del departamento, en trámites y permisos personales, cuando pasaban situaciones complicadas ya sea económicas o de salud siempre les tendí la mano sin ningún interés. En ocasiones incluso compartimos reuniones grupales fuera del horario que nos llevó a entablar amistad entre todos, al menos eso era lo que yo pensaba. Me siento desconcertado, sorprendido, triste.” Acto seguido, se observó su semblante desenchajado y se le cuestionó si se sentía bien a lo cual respondió que un poco mal. Enseguida se le ofreció refresco, bebió un poco y sólo agregó: “**Por favor redacten todo para que mi persona no se vea afectada, ya que esto podría afectar mi vida, mi familia y mi trayectoria profesional.**”

(...).”

Énfasis añadido.

¹⁹ *Íbid.*, foja 67.

I. 6) **Acta de hechos** de 3 de mayo de 2022, signada por el titular de la Coordinación de la Unidad Regional No. 6, por **PSP3**, por una persona auxiliar, *sin firma autógrafa de V1*,²⁰ en la que se asentó lo siguiente:

“(…).

(…). Enseguida, la C. **V1**, **señala que prefiere no aceptar el acuerdo y que acudirá a realizar la demanda en el ámbito penal** a lo cual el C. Profr. **PSP3** el comenta que está en su derecho.

(…).”

Énfasis añadido.

I. 7) **Acta de hechos** de 18 de mayo de 2022, signada por **PSP8**, por **PSP3** y por el titular de la Coordinación de la Unidad Regional No. 6, en la que se asentó lo que sigue (cita textual):

“(…).

Siendo las 16:10 horas del día 17 de mayo de 2022, la C. **PSP8**, Auxiliar de USICAMM recibió a la C. **D2** quien es madre de familia de un Jardín de Niños para interponer una queja en contra de la C. **V1** colaboradora de la oficina de Participación Social por un mal trato hacia su persona, dejándolo por escrito.

(…).”

²⁰ *Íbid.*, foja 70.

- I. 8) Escrito sin fecha con el nombre de **D2** cuyo contenido se transcribe:

“A quien corresponda:

Por medio del presente escrito quiero narrar un suceso día martes 17 de mayo de 2022, acudi (sic) a Region (sic) que la directora del plantel de mi hijo le faltaba el sello y la firma al diario para hacerlo oficial lo cual nos urgía para poder entregar a inspección, nos atendio (sic) una señorita de cabello guero (sic) tez aperlada, joven le comentabamos (sic) que nos urgia (sic) el diario, su compañera le decia (sic) ve haber (sic) si te lo firman ahorita, creo que se llamaba (...) (sic) la que me atendio (sic) no quiso subir y dijo no es que no se puede eso es contempo (sic) otra compañera le dijo ve llebaselo (sic) a haber (sic) si lo firman sube, ella (...) les hizo caras y ya no dijeron nada sus compañeras, Nosotras le informamos a la directora y pues dejamos el diario le dije cuando (sic) puedo pasar por el diario y de mala manera me dio un numero (sic) dijo que marcara haber (sic) hasta cuando (sic) me lo entregaban, mi molestia es porque no subio (sic) no le costaba nada sus compañeras le decían ella haciendo caras, si no le gusta atender a la gente que hace en ese trabajo.

(...).”

- I. 9) **Acta de hechos** de 30 de mayo de 2022, sin firmas,²¹ en la que se asentó lo que se transcribe a continuación:

“(...).

*(...) el Profr. **PSP3** (...) se dispuso a retirarse de la oficina a concluir su jornada laboral; sin embargo justo al bajar las escaleras y buscar salir por la puerta de la*

²¹ *Íbid.*, fojas 91 – 92.

Unidad Regional, fue interceptado por un trabajador de la empresa (...) conocido como (...) identificándose como esposo de la C. **V1** (...), quien en postura intimidante y tono amenazante se dirigió al Profr. **PSP3** diciéndole: “¡Quiero hablar con usted!” A lo cual el Profr. **PSP3**, al mismo tiempo que cerraba el candado de la puerta de la Unidad Regional le contestó: “¿Qué desea hablar conmigo? ¿Es algo laboral o personal? El C. (...) señaló: “pues laboral o personal, como sea, lo único que le voy a decir es que ya paren, dejen de acosar a mi esposa”. El maestro **PSP3** le respondió: “¿Acosar en qué sentido? ¿Yo la he acosado?, dígame ¿De qué manera la he acosado?” A lo que el C. (...) mencionó: “pues le toman fotos y la graban”. Acto seguido, el Profr. **PSP3** volteó con la C. **V1** y le dijo: “No tengo ninguna necesidad de tomarle fotos o grabarla, no acostumbro a hacer ese tipo de cosas, dígame ¿cuándo la grabé?” A lo que ella respondió: “Pues no pero es que también las actas, lo de la queja de la señora. Yo tengo una situación muy difícil”. El C. (...) la interrumpe, manotea, señala con el dedo índice al maestro **PSP3** y le dice: “ya párenle con sus actas, se lo estoy diciendo bien”. A lo cual el maestro **PSP3** responde: “Mire, no tengo nada que hablar con usted sobre temas administrativo-laborales, usted no es trabajador de aquí pero aun así le explico, cada que sucede algo fuera de lo común, alguna problemática, queja, et. Se tiene que levantar un acta de hechos o administrativa, por ejemplo su esposa interpuso una queja el 25 de abril y realizamos un acta de hechos de la cual ella, aunque después no quiso firmar, se enteró de lo que decía, yo se lo leí. Cuando hubo una queja por parte de una señora por mal trato hacia ella, de igual manera, se investigó y se realizó un acta de lo sucedido. Con todos los trabajadores que incurren en alguna falta se procede de la misma forma. Aquí pasan muchas cosas, vienen muchas personas y cuando sucede algo en lo que se amerita levantar un

acta, se hace. Es parte de mi trabajo, no un acoso. Y cada que ocurra algo, haré mi trabajo desde mi función.” La C. **V1** señaló: “Es que yo me siento mal, el maestro **PSP1** ayer estuvo aquí, yo lo vi y él no debe estar, hasta me hice del baño, en Derechos Humanos ya están enterados y me dijeron que le podía hablar a una patrulla si yo quería” El maestro **PSP3** le respondió: “Efectivamente, el maestro **PSP1** fue retirado de su lugar de trabajo, atendiendo las medidas precautorias solicitadas por la Comisión de Derechos Humanos; sin embargo, fue llamado para recibir indicaciones e ir a atender una diligencia a Cerralvo mas no llegó buscándola, ni entrando a la oficina en la que usted labora sino que subió directamente a jefatura y se retiró del lugar de inmediato”. (...).

(...).”

- I. 10) **Oficio** signado por el titular de la Dirección de Relaciones Laborales de la **Secretaría** (1º de junio de 2022),²² dirigido a **PSP1**, cuyo contenido esencial se cita textualmente a continuación:

“(...).

*Esta Dirección de Relaciones Laborales, dependiendo de la Subsecretaría de Recursos Humanos, de la Secretaría de Educación y de la Unidad de Integración Educativa en el Estado, ordena la **Separación Temporal** de usted, del cargo de Enlace de Planeación de Control Escolar, (...).*

Lo anterior sin menoscabo a sus derechos laborales, por lo cual se le otorgan 10 días hábiles a partir del siguiente día de la notificación del presente, para que

²² *Íbid.*, foja 94.

comparezca ante esta Dirección de Relaciones Laborales para que manifieste lo que a su derecho convenga.

(...).”

- I. 11) **Documento de creación del COMITÉ PARA LA PROTECCIÓN Y SALVAGUARDA DE LA INTEGRIDAD DE V1**, de 26 de abril de 2022, signada por **PSP4, PSPS3, PSPS7, PSP5, y PSP6**.²³ En este documento se propusieron las acciones que se transcriben a continuación:

“(...).

- 1. Solicitar una valoración ante la UAP para ambas partes.*
- 2. Realizar una mediación para firmar acuerdos y compromisos, entre los cuales serían (sic) que el Profr. **PSP1** no se le acercaría y ofrecer una disculpa ante el comité.*
- 3. Tomar medidas en la región para evitar cualquier tipo de acoso, las cuales son: Prohibir a las personas de la región ingresar a otro departamento si no es por algún motivo laboral, evitar reuniones recreativas entre el personal dentro y fuera de la región, concluir con las actividades físicas de los lunes y cualquier otra actividad que pueda tomarse como algún contacto entre el personal de la región.*
- 4. Por cuestiones laborales invitarla a apoyarnos en materiales ya que nos hace falta una persona en esta área.*
- 5. Ofrecerle la oportunidad de tomarse unos días para estar tranquila y tomar una decisión.*

²³ *Íbid.*, fojas 96 – 97.

6. *Apoyarla en todo momento si por el motivo de su queja ella quisiera llevarla a otra instancia.*
7. *Se le exhorto (sic) al Profr. **PSP1** para que a partir de ese momento evitara todo tipo de contacto con la C. **V1**.*

(...).”

m) **Carpeta de investigación D1.**²⁴ De la que se desprenden los indicios esenciales siguientes:

- m. 1) Denuncia presentada por **V1** en contra de **PSP1** por hechos posiblemente constitutivos del delito de hostigamiento sexual, el día 4 de mayo de 2022.
- m. 2) Notificación de derechos a la víctima y órdenes de protección (4 de mayo de 2022).
- m. 3) Solicitud de diligencia urgente consistente en dictamen psicológico previo a **V1** (4 de mayo de 2022).
- m. 4) Remisión para asesoría complementaria con asesor virtimológico-jurídico (4 de mayo de 2022).
- m. 5) Denuncia textual de **V1** (4 de mayo de 2022).
- m. 6) **Medidas de protección** impuestas en favor de **V1** (4 de mayo de 2022), consistentes en: **vigilancia en el domicilio de la víctima u ofendido; protección policial de la víctima u ofendido, y auxilio inmediato por integrantes de instituciones policiales, al domicilio en donde se localice**

²⁴ *Íbid.*, fojas 110 – 429.

o se encuentre la víctima u ofendido en el momento de solicitarlo. Se solicitó a la Secretaría informar mensualmente a la Fiscalía sobre su cumplimiento.

m. 7) **Dictamen pericial en psicología** (13 de mayo de 2022), en el que se concluyó lo que se transcribe enseguida:

“(...)”.

VII. CONCLUSIONES: La C. V1 al momento de la entrevista:

- a) *Se encuentra bien orientada en tiempo, lugar y persona, sin datos clínicos de psicosis o discapacidad intelectual que afecten su capacidad de juicio o razonamiento.*
- b) *Presenta alteración en su estado emocional que se evidencia en un afecto de ansiedad, tristeza y con temor derivado de los hechos que denuncia.*
- c) *Con datos y características de haber sido víctima de Agresión Sexual, esto evidenciado en el relato detallado de los hechos, así como mostrar sentimientos de vergüenza estigmatización ante el hecho vivido y temor hacia el denunciado.*
- d) *Se considera su dicho confiable en virtud de que su discurso se presentó de manera fluida, espontánea, con claridad, información espacial, temporal y acorde al afecto encontrado.*
- e) *Presenta perturbación en su tranquilidad de ánimo derivado de los hechos que denuncia.*
- f) *Dicha alteración en su estado emocional provoca modificaciones en su conducta, resultante de la agresión.*
- g) *Presenta Daño Psicológico derivado de los*

hechos que denuncia, lo cual se evidencia en:

- El haber experimentado un evento traumático en el cual se vio en riesgo su integridad y responder con la alteración emocional antes descrita.
- Respuestas fisiológicas que le causan malestar.
- Recuerdos recurrentes a través de imágenes y pensamientos intrusivos.
- Conducta hipervigilante.

h) Requiere que acuda a tratamiento psicológico por un periodo de un año, una sesión por semana siendo el costo por sesión a determinar por el especialista en el ámbito privado.

(...).

Nota: Se recomienda que el denunciado permanezca alejado de la evaluada esto con la finalidad de salvaguardar su integridad y evitar que se agrave su estado emocional.

(...).”

Énfasis añadido.

m. 8) Declaración de **V1** (23 de mayo de 2022). En ésta manifestó, entre otras cuestiones, lo que se transcribe a continuación:

“(...).

Desde que puse la denuncia he tenido muchos problemas en mi trabajo, ya que varias compañeras me dejaron de hablar cuando supieron que puse la denuncia, el profesor PSP3, encargado de Recursos

Humanos, me ha estado diciendo que quieren que me haga un estudio psicológico en la UAP que pertenece a la Secretaría de Educación, así mismo dicho profesor me levantó un acta de hechos porque (sic) me llegó un citatorio para que me realicé (sic) un estudio psicológico, yo no quise firmar ese citatorio, porque (sic) pensé que como el profesor PSP1 conoce a mucha gente podrían manipular el resultado de ese estudio.

Me siento muy mal con todo esto, incluso ya físicamente, he estado evacuando y no siento cuando evacuo, fui a consultar, me dijeron que por estrés.

También el profesor PSP3 me dijo que me iba a levantar otra acta de hechos en mi trabajo por una supuesta queja de una madre de familia, pero yo pienso que fue cosa de ellos del profesor PSP1 y del profesor PSP3, ya que decían que yo había tratado muy mal a una madre de familia y eso no es cierto, pedí que la citaran para aclarar las cosas y no quisieron. Yo siento que ellos me quieren amedrentar porque (sic) denuncié al profesor PSP1, porque (sic) me dicen constantemente que me van a levantar actas de hechos. Deseo mencionar que el día 20-veinte de Mayo de 2022-dos mil veintidós corrieron a PSP2 de la Secretaría de Educación (...). (...), PSP2 piensa que la corrieron porque (sic) ella ha sido testigo del acoso que he sufrido por parte del profesor PSP1 y este (sic) tiene miedo por esto.

(...).”

Énfasis añadido.

- m. 9) Declaración de **PSP2**, de 7 de junio de 2022, quien manifestó, entre otras cuestiones, lo siguiente (se cita de forma textual):

“(...).

*En el mes de Marzo de 2022-dos mil veintidós, mi compañera V1 me contó que el profesor **PSP1** le hacía proposiciones indecorosas, consistentes en que cuando*

ella pedía permisos para ir a consultar a su mamá, el maestro **PSP1** le decía que los permisos se los tenía que ganar, a lo que ella le decía que cómo se los tenía que ganar, a lo que el maestro le contestaba que tenía que ir hincada hacia su lugar y chupársela, refiriéndose a que le chupara su miembro, a lo cual ella se negaba y se salía de la oficina llorando y temblando, lo cual sí llegué a ver en varias ocasiones que mi compañera V1 salía llorando y temblando de la oficina del maestro PSP1.

(...).

(...), cuando V1 y yo teníamos que acudir a la oficina del profesor **PSP1**, este (sic) siempre pedía que cerráramos la puerta, lo que no queríamos ya que nos incomodaba estar a solas con él, incluso había ocasiones en que pedíamos a nuestro compañero (...) que se quedara con nosotras dentro de la oficina del profesor (...) le pedía a (...) que cerrara la puerta y él lo hacía ya que seguía las órdenes del maestro.

(...).

(...).”

Énfasis añadido.

m. 10) **Reporte psicológico de V1** (28 de mayo, 4 de junio y 11 de junio de 2022). De éste se desprende lo siguiente (se cita textualmente):

“(...).

Resultados obtenidos:

Inventario de Ansiedad de Beck: El resultado de la prueba refleja ansiedad severa.

Escala de Depresión de Hamilton: Presenta humor deprimida, el paciente manifiesta estas sensaciones en su comunicación verbal y no verbal, presente insomnio, precoz, ideas y sentimientos de incompreensión, fatiga o debilidad en sus actividades o afecciones. Inhibición, lentitud de pensamiento y de palabra empobrecimiento de la concentración, actividad aprensivo aparente en la expresión del habla.

Ansiedad y signos somáticos gastrointestinal boca seca, diarrea, eventos respiratorios.

Síntomas somáticos generales, pesadez en las extremidades, dolor de espalda o de cabeza, fatiga y pérdida de energía.

(...).

Se recomienda que V1 reciba terapia psicológica mínimo por un año, apoyada con apoyo psiquiátrico para el uso de medicamentos. debido (sic) a que su ansiedad y cuadro depresivo va en incremento y esto puede repercutir no solo en ella sino en sus relaciones laborales sino afectivas y en su salud.

(...).”

Énfasis añadido.

- m. 11) **Informe** de la **Secretaría**, de 24 de junio de 2022, en el que se indicó textualmente lo siguiente (cita):

“Al punto número uno, el **PSP1**, labora para esta Dependencia Educativa, con el puesto de Enlace de Planeación y Control Escolar, en el área de Planeación y Control Escolar, perteneciente a la Unidad Regional Número 6, desde diciembre del año 2015.

Al punto número dos, la C. **V1 labora para esta Dependencia Educativa, con el puesto de Administrativo, en el área de Participación Social, perteneciente a la Unidad Regional Número 6, desde el año 2014.**

Al punto número tres, el C. **PSP1, fue superior jerárquico de la C. V1, en el área de Planeación y Control Escolar, de la Unidad Regional Número 6, durante el periodo comprendido entre diciembre del año 2015 a marzo del 2022.**

Al punto número cuatro la C. **V1, presentó en el área de Recursos Humanos de la Unidad Regional Número 6, una queja por supuesto acoso laboral por parte del C. PSP1, el día lunes 15 de abril de 2022.**

(...).”

m. 12) **Tarjetón de citas** en el Instituto Estatal de las Mujeres de **V1**.

m. 13) **Receta psiquiátrica** de 27 de mayo de 2022, en la que se prescribió a **V1: clorhidrato de sertralina**,²⁵ **dos tabletas por las mañanas; y quetiapina**,²⁶ **media tableta por las noches.**

m. 14) Declaración de **V1** (2 de septiembre de 2022). En ésta declaró, en sustancia, lo que se transcribe en lo subsecuente:

²⁵ Tratamiento indicado para mujeres con síntomas de trastorno por estrés postraumático por violación sexual. Vid. Gómez C., José B., *et.al.*, “USO DEL CLORHIDRATO DE SERTRALINA EN EL TRATAMIENTO DE LOS SÍNTOMAS DEL TRASTORNO POR ESTRÉS POSTRAUMÁTICO EN MUJERES VIOLADAS SEXUALMENTE”, en *Revista Médica Dominicana*, Vol. 79, Núm. 2, mayo – agosto, República Dominicana, 2009, pp. 74 – 79. Consultado en <https://cmd.org.do/wp-content/uploads/2020/08/REVISTA-MED.-Vol.-70-2-Mayo-Agosto-2009.pdf#page=74> (6 de febrero de 2026).

²⁶ Tratamiento para trastornos psicóticos. Cfr. Navarro Pacheco, B.V., *et.al.*, “Utilidad de la quetiapina en la discinesia tardía” en *Actas Españolas de Psiquiatría*, Núm. 31.6, España, 2003, pp. 347 – 351. Consultado o file:///C:/Users/CEDHNL/Downloads/111060303470352.pdf en (6 de febrero de 2026).

“(...)”.

El 27 de mayo y saque (sic) una nota en el Periódico el Norte de los hechos, denunciados.

El 31 de Mayo del 2022, al llegar a mi lugar de trabajo me doy cuenta que en mi lugar ya estaba otra persona, y a mi (sic) me dijo mi jefe inmediato que por ordenes (sic) del Encargado de Recursos Humanos y del Coordinador de la Unidad Regional No. 6 de Apodaca ya no iba a estar en mi lugar ya que iba a estar separada de mi cargo en un rincón lo cual para mi (sic) fue muy duro, según ese día iban a ir a hablar conmigo y nunca acudió nadie.

*El día 01 de Junio del 2022, sale la nota en televisa, y es cuando me empieza a buscar el departamento de Coordinación de Unidades Regionales la Doctora (...), para citarme con el Doctor (...), y ese día se acordó que se iba a abrir una investigación en contra de los 4, es decir el Profesor **PSP1**, el Coordinador de la Región, el Encargado de Recursos Humanos y del Encargado de Relaciones Laborales en donde yo les dí (sic) pruebas del Acoso Laboral y del Hostigamiento.*

El día 2 de Junio de 2022, la Secretaría de Educación me dice que me van a separar del cargo 10 días a raíz de los sucedido, pero yo como quiera seguí acudiendo a mi trabajo por miedo a que después (sic) me dieran de baja o hicieran algo a mis espaldas y es hasta el día 6 de Junio del 2022, cuando va a la Región el licenciado (...) a dejarme un oficio en el cual me ordenan que acuda a la Dirección de Selección y Contratación para una reasignación laboral (de la cual dejo copia) y yo le dije que en eso no habíamos quedado pero el licenciado (...) me dijo que era una orden y que le recibiera el oficio yo le dije que no le iba a firmar nada de recibido y me empezó a

mentonar unos artículos que yo no entendía y no el hable (sic) por teléfono a la licenciada (...), que es la asistente o mano derecha de la DRA. (...) que es la encargada de la Secretaría de Educación del Estado, y me puse a platicar con ella y me mueven a una escuela cerca de mi domicilio y actualmente ya no tuve contacto con las personas de la Región.

(...).”

Énfasis añadido.

m. 15) Declaración de **V1**, de 6 de marzo de 2023, en la que manifestó lo que se transcribe:

“(...).

(...): Acudo de manera voluntaria a fin de establecer que mi horario de oficina era de 08:00 a las 18:00 horas teniendo mi horario de comida a una hora indistinta ya que no era una hora en específico, así mismo deseo manifestar que el abogado defensor del señor **PSP1** ha solicitado al Juzgado que solicite mi expediente laboral a la Secretaría de Educación, por lo que tengo miedo de que se entere donde (sic) estoy laborando actualmente, ya que cuando hice la publicación en los medios de comunicación me cambiaron de mi lugar de trabajo, por lo que tengo miedo por que se vaya a enterar donde (sic) me encuentro laborando actualmente y no se (sic) de lo que sea capaz mi denunciado, ya que sufrí acoso laboral y sexual por mucho tiempo, por lo cual llego a responsabilizar al señor PSP1 de lo que me pueda pasar, ya que tengo mucho. (...).

(...).”

Énfasis añadido.

m. 16) **Dictamen psicológico a PSP1** por la Coordinación de las Unidades de Asesoría Psicopedagógica, de la **Secretaría** (25 de mayo de 2022). En este dictamen se sustentaron los indicios que se transcriben (cita textual):

“(...)”.

RESULTADOS.

*En cuanto a los resultados de la evaluación del **Profr. PSP1** proyecta indicadores relacionados con la compensación de la pobre estimación de sí (sic) mismo, creencia de ser socialmente agresivo, busca ganar aprobación social, sujeto agresivo, preocupación por el cuidado personal, limitado en las percepciones sensaciones en relación con el entorno, compensaciones a sus fantasías. Adaptación social carente. Deseo de estar solo, persona formalista, reservado y de modales distantes, sin llegar a la hostilidad, actúa de forma pasiva y relajada, prefiere las situaciones tranquilas sin llegar a la pereza. Persona franca de sinceridad ingenua. Incapacidad para organizarse y se asume desorganizado. Dilata sus quehaceres y se desanima fácilmente, se le dificulta hacer las actividades que le gustan.*

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS.

*Como resultado de la presente evaluación se puede concluir que el **Profr. PSP1** muestra un perfil en el que actualmente mantiene una actitud evasiva y nivel de defensividad, sin embargo, tiene conciencia sobre la realidad y muestra capacidad para socializar y generar ambientes sanos para ello, actualmente muestra capacidad para interactuar con su entorno laboral de manera adecuada dentro de las normas sociales permitidas dentro de su contexto.*

Se sugiere a la Unidad Regional No. 6, notificar al personal que labora en las Oficina (sic) de la Unida (sic) Regional sobre la importancia de mantener relaciones que promuevan el respeto y la cordialidad entre los mismos, además invitar a los trabajadores a evitar aligerar relación, debido a que estas situaciones pueden llegar a afectar la integridad psicológica y emocional de las personas involucradas.

Se recomienda a las autoridades correspondientes determinar acciones puntuales y necesarias para asegurar una interacción armoniosa entre la comunidad del centro del trabajo manteniendo el respeto y la cordialidad entre los trabajadores de la educación y autoridades, para asegurar el cumplimiento de la “LEY DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE NUEVO LEÓN” Y “LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA”. Así mismo, centrarse en el cumplimiento de las funciones de cada trabajador de la educación.

(...).”

Énfasis añadido.

- m. 17) **Oficio** signado por el titular de la Dirección de Desarrollo Organizacional de la **Secretaría**, de 27 de julio de 2022, en el que informó al titular de la **Dirección de Recursos Materiales y Servicios** que, a partir del día 28 de julio de 2022, **PSP1** estaría asignado a su dirección, en un horario de 8:00 a 18:00 horas de lunes a viernes, con funciones administrativas.

m. 18) **Oficio** signado por el titular de la Dirección de Desarrollo Organizacional de la **Secretaría**, de 22 de junio de 2022, en el que se ordenó la **reubicación de V1 en un centro de trabajo docente**.

m. 19) Declaración de **V1** (25 de abril de 2023), en la que manifestó lo siguiente (cita textual):

“(...)”

(...): Acudo de manera voluntaria a esta Representación Social a fin de precisar que el día 7 de Marzo de 2022, cuando mi denunciado me toco (sic) mi pecho con su mano me refiero a que me toco (sic) mi seno derecho con una de sus manos por arriba de la ropa y así mismo quiero especificar que también el día 10 de marzo de 2022, cuando mi denunciado me dijo que me hincara frente a él y le diera unas mamadas, esto lo hizo mientras se tocaba su pene por arriba de la ropa, por lo cual yo entendí que quería que me hincara para que le hiciera sexo oral y por último quiero precisar que el día 17 de marzo de 2022, aproximadamente entre las 17:00 y las 17:30 horas me hablo (sic) el Profesor PSP3, de recursos humanos, para decirme que me iban a cambiar de departamento en la misma dirección. (...).

(...)”

Énfasis añadido.

m. 20) **Carpeta judicial D3**, iniciada en contra de **V1** por hechos posiblemente constitutivos del delito de hostigamiento sexual.

- n) **Acta circunstanciada de comparecencia de PSP1²⁷** en las instalaciones de esta Comisión Estatal (28 de agosto de 2023), quien manifestó expresamente lo que sigue (se cita textualmente):

“(…).

(…), dada la complejidad de los hechos que se le imputan y para poder estar en posibilidad de relatar pormenorizadamente por escrito la forma en que ocurrieron los mismos, solicita se le expida en este momento, copia de ambas comparecencias de queja, las cuales utilizará única y exclusivamente para, con apoyo de su abogada particular, realizar las manifestaciones que contengan circunstancias de moto (sic), tiempo y lugar respecto de los hechos que se investigan.

(…).”

Énfasis añadido.

- o) **Acta circunstanciada de comparecencia de PSP5²⁸** en las instalaciones de esta Comisión Estatal (28 de agosto de 2023), en la que manifestó lo que se transcribe a continuación:

“(…).

(…), recuerda como antecedente que el día 26 de abril, es decir, el día posterior al regreso de un periodo vacacional de semana santa, tuvieron una reunión con la quejosa, dado que le había manifestado al Enlace de Recursos Humanos estar sufriendo una situación de acoso sexual por parte del **Profr. PSP1**, a lo cual, ya integrados y reunidos como Comité para la atención del caso de **V1**, procedió a escucharla el Coordinador de la Unidad Regional, en presencia del suscrito y del Enlace de Recurso (sic) Humanos, esta (sic) señaló que

²⁷ Vid. Cuaderno relativo al expediente de queja **CEDH-2022/553/01**..., op.cit., fojas 430 – 431.

²⁸ *Ibid.*, fojas 433 – 435.

ya tenía tiempo de estar sufriendo acoso por parte del Profr. **PSP1** y que incluso había pensado en quitarse la vida, refiriendo que en ocasiones le ofrecía “rides”, la invitaba a su oficina, le llegó a llamar “fichera” y refirió sentir temor del Profr. **PSP1**, sin embargo, la notó tranquila, no percibió que la C. **V1** mostrara alguna tendencia suicida. No obstante ello, se le ofreció por parte del Coordinador de la Región que hablaría con el Profr. **PSP1** para darle una disculpa pública, lo cual inicialmente aceptó, pero luego acudió a decir que como ya había platicado con su familia y su esposo, ya no estaba en aptitud de aceptar una disculpa, que iba a presentar la denuncia correspondiente, a lo cual, el Coordinador le ofreció apoyo para que así lo hiciera y preguntándole que (sic) proponía para solucionar su caso, no sin antes el dicente darle lectura de algunos artículos y lineamientos en los que se establecían los derechos y obligaciones de los empleados de la Secretaría de Educación y fue así como se levantó el acta correspondiente a dicha atención.

Desea aclarar que el dicente desconocía por completo, hasta la fecha en que **V1** se acercó a dialogar con ellos lo que estaba ocurriendo, pues en fechas anteriores a ello, es decir, el último día de trabajo, antes de las vacaciones de la semana santa del 2022, aproximadamente 8 de abril de ese mismo año, tuvieron una reunión todos los empleados de la Unidad Regional número 6 en una pequeña Quinta campestre en donde todos convinieron, a la cual acudieron tanto **V1** como el Profr. **PSP1**, sin haberse percatado de alguna situación como las que reclama dentro de su queja, así como tampoco **V1** se haya acercado ese día para hacerles saber de algún acoso u otro tipo de situación por parte del Profr. **PSPS1**, (...).

(...), a la fecha, no existe ninguna acta administrativa o de extrañamiento en su contra, y mucho menos que haya sido en represalia por haber denunciado al Profr. **PSP1**, dado que el Coordinador siempre les ha hecho saber que los empleados tienen derecho a denunciar cuanta situación consideres (sic) les afecta o vulnera sus derechos como personas o empleados de la Secretaría.

Lo que sí le consta es que, por esas fechas, sin recordar el día exacto, el esposo de la hoy quejosa acudió a las oficinas de la Unidad Regional Número 6 a intimidar o tratar de amenazar al Enlace de Recursos Humanos Profr. PSP3, refiriéndole que dejara de estar haciendo actas en contra de su esposa.

Finalmente señala que, de los hechos anteriores, respecto al acoso que denunció la C. V1 se dio vista a la Dirección de Relaciones laborales de la Secretaría (sic) de Educación, ante quien se inició el procedimiento correspondiente en contra del Profr. PSP1, desconociendo al día de hoy cual (sic) sea el estado actual que guarde dicho procedimiento.

Por lo que respecta al hecho de que se le segregó en su trabajo, quitándole las funciones que le correspondían y asignándolas a otra persona, cabe mencionar que el dicente no tiene ninguna injerencia en los cambios o movimientos de personal, pero si (sic) le consta que en ese tiempo, el C. (...), por las necesidades propias de su área y dado que para esas fechas, la hoy quejosa estuvo ausentándose mucho en su trabajo, ya que tenía constantes salidas, solicitó apoyo para que le asignaran a otra persona que estuviera presente cuando se requiriera atención por parte de los padres de familia que acudían a solicitar algún servicio, pero nunca se realizó con la intención de segregarla como ella lo refiere, pues se asignó a una persona que estaba disponible para esas fechas, pero en ese hecho, el dicente no dio indicación alguna al respecto.

(...).”

Énfasis añadido.

p) **Acta circunstanciada de comparecencia de PSP4²⁹** en las instalaciones de esta Comisión Estatal (29 de agosto de 2023), en la que manifestó lo que se transcribe a continuación:

“(…).

(...). Es el caso mencionar que en una reunión en la que se escuchó a la quejosa, esta (sic) empezó a explicar lo ocurrido con el Profr. **PSP1**, manifestando que le incomodaba mucho que la llamara “fichera” cada vez que salía a fumar en horario de trabajo y que además le incomodaba que le dijera que “te ves muy bien”, cuando recién había bajado de peso, **solicitando de forma tajante que se le despidiera**, y aclaró que nunca la había tocado; a lo cual intervino el enlace de Relaciones Laborales, informándole los derechos y obligaciones que como empleados de la Secretaría de Educación tenían ambas partes y **que no era competencia o atribución del compareciente cesar o despedir a los empleados, sino que el procedimiento a seguir era darle vista a Relaciones Laborales de la Secretaría de Educación y que serían ellos quienes después de desahogado el procedimiento correspondiente determinarían la procedencia de los hechos para aplicar en su caso la sanción que amerite**.

(...).

(...). Contrario a ello, el dicente siempre le otorgó los permisos que solicitaba para acudir a atender la problemática ante diversas instancias, y nunca le manifestó que le levantarían actas administrativas o de extrañamiento por ese motivo, sino que todo el tiempo se le otorgaron las facilidades para continuar con la investigación de sus denuncias.

(...), (...) en ningún momento dio indicaciones de que el lugar de trabajo de **V1** fuera ocupado por otra persona mucho menos autorizó al personal de la Región para que la

²⁹ *Ibid.*, fojas 438 – 440.

segregaran o mantuvieran sentada en una silla, lo que si (sic) recuerda es que desde su llegada a la Unidad Regional como Coordinador, giró instrucciones a todo el personal para que se condujeran con respeto y decoro tanto en las relaciones laborales como en el desempeño del servicio. (...).

Acto seguido, como diligencia para mejor proveer, se formulan al compareciente las siguientes preguntas:

1. Señale si como Coordinador de la Unidad Regional 6 cuenta con un Protocolo que establezca las bases de actuación para la prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral.
Responde que no, pero que se les ha brindado capacitación al respecto por parte de la Secretaría de Educación en materia de Equidad de Género.
2. Manifieste si en su momento, se le brindó información a la quejosa V1 sobre los mecanismos de denuncia y atención con los que contaba para exponer los hechos de acoso que le denunció en contra del Profr. PSP1.
Responde que sí, que en todo momento se le orientó para que acudiera a presentar la denuncia penal correspondiente, así como a Relaciones Laborales de la Secretaría de Educación, a quienes incluso el docente les dio vista de los hechos para que determinaran lo procedente en relación a los hechos expuestos por la quejosa.
3. Comunique si en la Unidad Regional 6 a su cargo, se han emitido programas de capacitación y sensibilización al personal en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual.
Responde que se han solicitado a la Secretaría de Educación, pero hasta el momento no se han llevado a cabo, solo se han recibido capacitaciones relacionadas con el tema de equidad de género.

4. Comunique si en la Unidad Regional 6 se cuenta con un Comité Asesor encargado de recibir denuncias o quejas de acoso laboral o acoso sexual entre el personal de dicha área.

Responde que hasta el momento no, pero en esta misma semana se tiene programada una reunión por parte de la Secretaría de Educación para el nombramiento de un Enlace de Derechos Humanos, es decir, que se encuentra en proceso.

(...).”

Énfasis añadido.

- q) **Acta circunstanciada de comparecencia de PSP³⁰** en las instalaciones de esta Comisión Estatal (29 de agosto de 2023), en la que manifestó lo que se transcribe a continuación:

“(...).

(...), pero luego, la quejosa comentó que ya no quería ningún tipo de acuerdo ni disculpas que acudiría a la vía penal, y que tenía que salir a hacer sus vueltas.

A partir de ese día, hubo salidas frecuentes por parte de la quejosa, de lo cual avisaba, sin embargo, ante las constantes faltas al servicio, el Jefe inmediato (...) solicitó se le apoyara con personal que ayudara a sacar el trabajo acumulado, a lo cual se le asignó a otra compañera para que realizara dichas funciones, dado que las ausencias de la quejosa cada vez eran más frecuentes, pero nunca se le amenazó o intimidó con levantarle actas administrativas o de extrañamiento, puesto que siempre tuvo el apoyo para salir a atender la situación por la que estaba pasando.

³⁰ *Íbid.*, fojas 442 – 444.

(...).

Por todo lo anterior, considera que en ningún momento se han violado los derechos humanos de la quejosa, pues contrario a ello siempre se le brindó el apoyo necesario para cumplir de manera inmediata sus funciones y tomar las acciones necesarias para salvaguardar su integridad física emocional ante la situación por la que refirió estaba pasando, aunado a que durante los siete años en que estuvieron laborando juntos tanto la quejosa V1 como el Profr. PSP1, nunca se había presentado una situación como la que le expuso el 25 de abril de 2022, ni como las que expuso dentro de su queja ante este Organismo, siendo todo lo que desea manifestar.

Acto seguido, como diligencia para mejor proveer, se formulan al compareciente las siguientes preguntas:

1. Señale si la Unidad Regional 6 cuenta con un Protocolo que establezca las bases de actuación para la prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral.
Responde que la Unidad Regional 6 como tal no, pero se cuenta con el Protocolo que emite la dependencia correspondiente.
2. Manifieste si en su momento, se le brindó información a la quejosa V1 sobre los mecanismos de denuncia y atención con los que contaba para exponer los hechos de acoso que le denunció en contra del Profr. PSP1.
Responde que sí, que en todo momento se le orientó para que acudiera a presentar las denuncias correspondientes, así como se dio vista a Relaciones Laborales de la Secretaría de Educación, para que determinaran lo procedente en relación a los hechos expuestos por la quejosa.

3. Comunique si en la Unidad Regional 6 se han emitido programas de capacitación y sensibilización al personal en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual.

Responde que en las fechas en que ocurrieron los hechos no, pero al día de hoy se les han ofertado cursos relacionados con el tema.

4. Comunique si en la Unidad Regional 6 se cuenta con un Comité Asesor encargado de recibir las denuncias o quejas de acoso laboral o acoso sexual entre el personal de dicha área.

Responde que apenas se va a implementar en recientes fechas el enlace de Derechos Humanos.

(...).”

Énfasis añadido.

r) Escrito de **manifestaciones** de **PSP1** (12 de septiembre de 2023),³¹ del que se desprende la información sustancial siguiente:

r. 1) *Él no tiene la costumbre de faltarle el respeto al personal.*

r. 2) *Su oficina tiene un metro y medio de altura, abierta de la parte de arriba, con paredes de tablarroca; no existe privacidad.*

r. 3) *Algunas veces se vio en la necesidad de llamarle la atención a V1, porque se ausentaba de su área de trabajo para ir a fumar, sin importarle que dejara en espera a maestros o demás usuarios que ocupaban sus servicios.*

³¹ *Íbid.*, fojas 445 – 448.

- r. 4) *Desconoce a qué se refiere V1 con “hacerle una rusa”. Esos comentarios no cobran sentido para él.*
- r. 5) *Él nunca le hizo a V1 ningún tipo de tocamientos.*
- r. 6) *Ella hizo una primera declaración en la que manifestó que él nunca la ha tocado.*
- r. 7) *V1 le pedía permisos constantemente, lo que hacía que el resto del personal se inconformara. En ese sentido, afirmo que nunca le hizo propuestas indecorosas. Él es una persona respetuosa.*
- r. 8) *Cuando V1 le pedía permisos únicamente le decía: “ya me voy jefecito, lo veo mañana.”*
- r. 9) *Él no tiene la costumbre de faltarles al respeto a sus compañeras, amén de que en su oficina no hay privacidad.*
- r. 10) *Él sólo se limitaba a llamarle la atención a V1 cuando su demora excedía de la hora.*
- r. 11) *Él desconoce si le ofrecieron a V1 cambios al área de Participación Social.*
- r. 12) *Él está de acuerdo con que se lleven a cabo las investigaciones en su contra, a fin de (se cita textualmente) **“evidenciar los hechos fantasiosos de la hoy quejosa.”**³²*
- r. 13) *Él fue imputado en una carpeta de investigación.*

³² Cfr. *Íbid.*, foja 446.

- r. 14) *Él nunca les ha faltado el respeto a las personas; para verificarlo basta con requerir su expediente laboral.*
- r. 15) *Solicitó la expedición de un informe del Instituto Estatal de la Mujer para conocer el estado psiquiátrico de V1.*
- r. 16) *Él no es un agresor, y fue injustamente cambiado de oficina.*
- r. 17) **Ha sido él quien ha sentido acoso y violencia de género por la denuncia que se presentó en su contra**, tanto en la Fiscalía como en la Comisión Estatal de Derechos Humanos.³³
- r. 18) Las denuncias de mérito **le han causado afectación en su trabajo; por esa razón no está en condiciones de jubilarse.**³⁴
- r. 19) Con la publicación en medios de comunicación V1 puso en duda su reputación y le ha causado un daño irreparable.
- s) **Informe** de la Fiscalía General de Justicia del Estado de Nuevo León (13 de octubre de 2025), en el que se sustentó expresamente que **“el dictamen psicológico si fue uno de los medios de prueba por los que se dictó vinculación a proceso (en contra de PSP1) en fecha 26 de junio del 2023 por el delito de hostigamiento sexual, por lo tanto es una carpeta judicializada.”**

³³ Cfr. *Íbid.*, foja 447.

³⁴ Cfr. *ídem.*

3. MARCO JURÍDICO APLICABLE AL CASO

Una vez relatados los antecedentes fácticos y procesales del caso en análisis, esta Comisión Estatal se ocupará de exponer el marco jurídico vigente que reconoce las garantías concernientes al **derecho de las mujeres a una vida libre de violencia**.

La exposición en comento se realizará de conformidad con el orden metodológico siguiente:

- 1) En el Sistema Universal de los Derechos Humanos
- 2) En el Sistema Interamericano de Derechos Humanos
- 3) En el Sistema Jurídico Mexicano

No obstante, esta Comisión Estatal de Derechos Humanos estima que, a fin de comprender el estándar protector de este derecho, es imprescindible –en primer término– convenir el significado jurídico de los conceptos siguientes: sobre el **sistema patriarcal** y las **relaciones de poder intergenéricas**.

SOBRE EL SISTEMA PATRIARCAL

El *sistema patriarcal* es un tema primordial para comprender el desbalance que existe entre hombres y mujeres en una sociedad. Se trata de un orden social basado en la división sexual, y en un conjunto de acciones y relaciones estructuradas de poder, de modo que el grupo de las mujeres se encuentra *subordinado al de los hombres, en tanto son percibidas como desiguales e –incluso– inferiores*.³⁵

³⁵ Vid. Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), *Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género*, Dirección General de Derechos Humanos, Primera Edición, 2020, p. 28. Consultado en [Protocolo para juzgar con perspectiva de género](#) (19 de noviembre de 2025).

Una de las características principales del **sistema patriarcal** es **su presencia en todos los aspectos de la vida diaria, tanto en el ámbito público como el privado**. La forma en que ha logrado permear cada uno de los espacios de la actividad humana ha sido con **prácticas sociales que replican –una y otra vez– la dinámica de dominación-subordinación, con lo cual se alimenta su legitimidad y se normalizan sus efectos**.³⁶

La **sociedad en conjunto** participa en el proceso de construcción del sistema patriarcal. De hecho, la sociedad es la principal encargada de **nutrir constantemente** ese sistema a través de su actuar. En esencia, lo que sucede es que con **prácticas continuas** el sistema se fortalece: **se afianzan pactos implícitos entre hombres –el pacto patriarcal–, se replican roles y estereotipos de género, se fortalece la división sexual del trabajo, y se asignan valores a las personas con base en su sexo**.³⁷

La práctica continuada de esas conductas explica por qué la **subordinación** de las mujeres perdura *aun cuando el ordenamiento jurídico establece la igualdad ante la ley entre hombres y mujeres*. Por esa razón la *igualdad formal* (es decir, la establecida en las normas) es **insuficiente** para asegurar un marco auténtico de equidad entre mujeres y hombres; ya que, por más normas explícitas que existan en ese sentido, **en los hechos persiste la desigualdad entre grupos sociales**.³⁸

Lo cierto es que el sistema patriarcal representa una **amenaza hacia todas las mujeres por el hecho de serlo, y comienza a aprenderse e imponerse desde la infancia a través de la socialización**.³⁹

³⁶ *Ídem*.

³⁷ *Íbid.*, foja 29.

³⁸ *Ídem*.

³⁹ *Cfr.* Ruíz Repullo, Carmen, “La cultura del miedo y el silencio como estrategia patriarcal: violencias sexuales en chicas menores”, en *Una mirada interdisciplinar hacia las violencias sexuales*, Octaedro, 2023, España, p. 57.

Así las cosas, “*comportarse como señoritas*”, “*evitar sitios oscuros*” o “*no pasar tiempo con chicos ajenos al núcleo familiar*” son algunos ejemplos sencillos de exigencias de conducta dirigidas exclusivamente a las mujeres, que se acompañan de un **silencio profundo**. Y, aunque en la actualidad “parezca” que las mujeres violentadas han ido rompiendo el silencio y, en esa medida, *enfrentando miedos y culpas impuestos por el patriarcado*, aún queda un largo camino para erradicar esa estrategia social diseñada para que la violencia ejercida en contra de las mujeres siga gozando de impunidad: **callarlas frente a su miedo**.⁴⁰

En general, la **vergüenza**, el **miedo** y la **culpa** son las razones principales por las que las víctimas de violencia de género **no denuncian**. De hecho, el estigma de las mujeres agredidas se asienta en parámetros que van desde la **lástima** hasta la **culpa**, **lo que genera en ellas la tiranía del silencio, y en ellos la de la impunidad**.⁴¹

SOBRE LAS RELACIONES DE PODER INTERGENÉRICAS

Ahora bien, por otro lado, las *relaciones de poder intergenéricas* son vínculos humanos entre mujeres y hombres que **aseguran el monopolio de poder de dominio del género masculino por encima del resto de las personas**. En este escenario, **predomina el temor o miedo de las mujeres respecto de los hombres**, y esto –a su vez– se convierte en una auténtica **pauta de comportamiento**.⁴²

La fórmula de este tipo de relaciones, cuya práctica alimenta el sistema patriarcal, es la siguiente: **los hombres ejercen su poder a través de la capacidad de otorgar o negar bienes, estatus y/o valor a las mujeres** y, a cambio, se espera que **ellas cumplan con las normas y órdenes que ellos formulan**, y que se encauzan para perpetuar su posición de dominio.⁴³

⁴⁰ *Ibid.*, p. 62.

⁴¹ *Ídem*.

⁴² Cfr. Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), *Protocolo para Juzgar ... op.cit.*, p. 31.

⁴³ *Ídem*.

Esa *posición de dominio* se refiere al conjunto de capacidades que permiten regular y controlar la vida de otra persona, subordinarla y dirigir su existencia.⁴⁴ En esa medida, **la violencia de género es –precisamente– una de las manifestaciones más contundentes del ejercicio del poder humano en el sistema patriarcal.**⁴⁵

Se afirma lo que precede ya que el **género**, por su forma de operar en un orden social, es una categoría que de manera autónoma coloca a las personas en una posición de dominación (en el caso de los hombres) y de subordinación (en el caso de las mujeres).

En resumidas cuentas, los **dos principales factores** –de *género*– que alimentan la perpetuación del sistema patriarcal son los patrones conductuales siguientes: por un lado, la dominación de los hombres sobre las mujeres; y, por otro, el miedo o temor de las mujeres a las consecuencias de incumplir con las normas socialmente impuestas por los hombres.

Con esa *mochila de miedos y culpas* se hace muy complejo que las mujeres **denuncien** o, dicho de otra forma: **rompan su silencio**; muchas veces algunas de ellas saben el *camino difícil* que les espera. El sistema y los agresores *lo saben*, y además difunden **propagandas misóginas para poner en “tela de juicio”, o “en duda”, el relato de las víctimas.**⁴⁶

En esa coyuntura, una de las estrategias para erradicar esos patrones conductuales es, precisamente, **el fortalecimiento a las mujeres** a fin de que construyan su proyecto de vida libremente, sin la “obligación” de cumplir con las expectativas del género “femenino”, que las han colocado históricamente en una posición de *subordinación social* respecto de los hombres.

⁴⁴ *Ibid.*, p. 157.

⁴⁵ *Ibid.*, pp. 158 – 159.

⁴⁶ Cfr. Ruíz Repullo, C., “La cultura del miedo...”, *op.cit.*, p. 62.

Así las cosas, las garantías reforzadas que prevé el ordenamiento jurídico a fin de **fortalecer** a las mujeres (como son las normas que prescriben el estándar protector del derecho de las mujeres a vivir libres de violencia) son —en efecto— una de las medidas estatales cuyo objetivo es contribuir a la erradicación definitiva del patriarcado.

En esas condiciones, el concierto jurídico internacional se ha mostrado preocupado por la formulación de **normas jurídicas** y por el **diseño de políticas públicas, instituciones y mecanismos** destinados a combatir toda forma de violencia contra la mujer; así como por la adopción y aplicación de medidas para erradicar los prejuicios, los estereotipos y las prácticas que constituyen las causas fundamentales de la violencia por razón de género.⁴⁷

Precisado el significado de los conceptos previos, a continuación se expone el estándar protector, nacional e internacional, del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con el orden metodológico que se adelantó.

1) En el Sistema Universal de los Derechos Humanos

La **Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer** (la Declaración Universal), adoptada en la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), con motivo de la resolución 48/104,⁴⁸ establece que la *violencia contra la mujer* constituye —entre otras cuestiones—:

- a) Un **obstáculo** para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz.

⁴⁷ Vid. Corte Interamericana de Derechos Humanos (COIDH), *Caso Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco vs. México*, sentencia de 28 de noviembre de 2018, Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas, párr. 215.

⁴⁸ Vid. Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993. Consultada en <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1286.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2002/1286> (19 de noviembre de 2025).

- b) Una **violación** de los derechos humanos y las libertades que impide a la mujer –total o parcialmente– su ejercicio pleno.
- c) Una **manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer**, lo que ha conducido a la **dominación de la mujer** y a la **discriminación** en su contra por parte del hombre.
- d) Uno de los **mecanismos sociales fundamentales** por los que se coloca a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre.

En esa coyuntura, la ONU ha resaltado la necesidad de ofrecer una **definición clara y completa de la violencia contra la mujer**, y una **formulación clara de los derechos que han de aplicarse a fin de eliminarla en todas sus formas**.

En esa tesitura, la Declaración Universal define 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 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** (artículo 1).*

Asimismo, la Declaración Universal establece que la violencia contra la mujer abarca –aunque no de forma limitativa– la **violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive, la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en las instituciones educativas y en otros lugares** (artículo 2º, párrafo segundo).

En esa misma tesitura, aquel instrumento normativo dispone que el Estado mexicano debe **condenar la violencia contra la mujer y evitar invocar costumbres, tradiciones y/o consideraciones** religiosas para eludir su obligación de eliminarla (artículo 4º, párrafo primero).

Por ende, el Estado debe aplicar por todos los medios apropiados, y sin demora, una política encaminada a eliminar la violencia contra la mujer, que debe incluir – entre otras garantías– las siguientes:

- a) Abstenerse de practicar violencia contra la mujer.
- b) Proceder con la debida diligencia a fin de prevenir, investigar y, conforme a la legislación nacional, castigar todo acto de violencia contra la mujer, ya se trate de actos perpetrados por el Estado o por particulares.
- c) Elaborar enfoques de tipo preventivo y todas las medidas de índole jurídica, política, administrativa y cultural que puedan fomentar la protección de la mujer contra toda forma de violencia, y evitar eficazmente la reincidencia en la victimización de la mujer como consecuencia de las leyes, prácticas de aplicación de la ley y otras intervenciones que no tengan en cuenta la discriminación contra la mujer.

- d) Adoptar medidas para que las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley, y los funcionarios que han de aplicar las políticas de prevención, investigación y castigo de violencia contra la mujer, reciban una formación que los sensibilice respecto de las necesidades de ellas (*vid.* artículo 4º de la Declaración Universal).

2) En el Sistema Interamericano de Derechos Humanos

Por otro lado, en lo concerniente a este Sistema Regional, el Estado mexicano forma parte de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Para);⁴⁹ instrumento normativo vigente que establece que la **violencia contra la mujer** constituye una violación a los derechos humanos y a las libertades fundamentales, y limita –total o parcialmente– a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de su proyecto vital.

Asimismo, este instrumento interamericano reconoce que **la violencia contra la mujer** es una **ofensa a la dignidad humana** y una **manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres**; y, en esa tesitura, reconoce también que **la eliminación de la violencia contra la mujer es una condición indispensable para su desarrollo individual y social, y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de la vida.**

De acuerdo con la Convención de Belem Do Para, la **violencia** contra la mujer la configura cualquier *acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico de la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado* (artículo 1º).

⁴⁹ DECRETO Promulgatorio de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará, adoptada en la ciudad de Belém do Pará, Brasil, el nueve de junio de mil novecientos noventa y cuatro, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1999. Consultado en https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4942730&fecha=19/01/1999#gsc.tab=0 (19 de noviembre de 2025).

Bajo el propio panorama, dicho instrumento normativo impone que se garantice el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en dos dimensiones fundamentales (artículo 6º):

- a) El derecho a **ser libre de toda forma de discriminación**; y,
- b) El derecho a ser **valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento**, y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

Así, se itera, el Estado mexicano está obligado a garantizar a través de todos los medios apropiados, y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Por ende, entre otras cuestiones, debe llevar a cabo lo siguiente:

- a) Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación.
- b) Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.
- c) Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de

cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad.

- d) Tomar todas las medidas apropiadas para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer.
- e) Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan –entre otros– medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos.

Amén de la normativa expuesta previamente, y también en relación con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, al resolver los asuntos *Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco, Digna Ochoa y familiares, y González y otras ("Campo Algodonero")*, todos contra **México**, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (COIDH) condenó el uso de frases, prejuicios personales y estereotipos de género por parte de las autoridades, ya que estas conductas afectan la objetividad de los funcionarios estatales encargados de investigar las denuncias vinculadas con violencia de género.

De acuerdo con el criterio de aquel Tribunal, frases y prejuicios como los que se describen impactan en la precepción de las autoridades del Estado para determinar si un hecho de violencia de género ocurrió o no, y en la evaluación de la *credibilidad* de los testigos y de la propia víctima.⁵⁰

⁵⁰ Cfr. Tesis de jurisprudencia 1a./J. 99/2024 (11a.), publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 37, Mayo de 2024, Tomo II, página 1724, Undécima Época, con número de registro 2028884, de rubro: “**JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. EL USO DE LENGUAJE BASADO EN ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS POR PARTE DE LA AUTORIDAD, AFECTA EL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA.**”

Como dispuso la Corte Interamericana, muchos de esos comentarios contienen un tinte *misógino* o *machista* que afecta el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia; máxime en los casos en que su empleo por parte de los operadores jurídicos impide el desarrollo de investigaciones apropiadas y les niega –además– su derecho de acceso a la justicia.⁵¹

3) En el sistema jurídico mexicano

Ahora bien, también por cuestión de orden metodológico, el presente apartado –en torno al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en el ordenamiento jurídico en México– se subdividirá para su análisis en los 3 temas siguientes:

- 3.i) Estándar protector del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*
- 3.ii) Estándar protector del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en la *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* (normativa vigente en el Estado de Nuevo León)
- 3.iii) Doctrina y jurisprudencia mexicana en torno al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia

3.i) Estándar protector del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, reglamentaria del artículo 4º Constitucional (Ley Reglamentaria), dispone que la

⁵¹ *Ídem.*

violencia –de género– **laboral** se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, **independientemente de la relación jerárquica**, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad (artículo 10).

Inclusive, esa misma disposición normativa dispone que la **violencia laboral** puede consistir en **un solo evento dañino**, o en una **serie de eventos cuya suma produzca el daño**.

En ese sentido, el artículo 11 de la Ley en comento establece que constituye **violencia laboral** la negativa de 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**, y cualquier otro tipo de discriminación por condición de género.

Así mismo, la Ley Reglamentaria establece que la **violencia institucional** la configuran los actos u omisiones de las y los **servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen, utilicen estereotipos de género o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres**, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia (artículo 18).

Inclusive, en ese tenor, la propia normativa dispone que **siempre que un servidor público tenga conocimiento de la probable existencia de un hecho que la ley señale como delito en contra de una mujer o niña está obligado a denunciarlo inmediatamente al Ministerio Público**; de tal forma que, quien tenga la obligación de denunciar y sea omiso en hacerlo, será acreedor de las sanciones correspondientes (artículo 29).

En un tenor semejante, esta normativa establece que cuando una mujer víctima de violencia solicite una **orden de protección** a alguna autoridad administrativa, ministerial o judicial, se le debe brindar toda la información disponible en relación con la orden; esto con un **lenguaje claro, sencillo y empático con la mujer** víctima de violencia. Y, no solo eso, sino además **el servidor público responsable debe evitar cualquier información tendiente a inhibir o desincentivar la solicitud de la mujer promovente** (artículo 31).

Por otra parte, de acuerdo con el artículo 52 de la Ley General multirreferida, las autoridades del Estado mexicano –en el ámbito de sus respectivas competencias– deben garantizar a toda mujer víctima de cualquier tipo de violencia de género –por lo menos– los derechos siguientes:

- i) Ser tratada con respeto a su integridad y al ejercicio pleno de sus derechos.
- ii) **Contar con protección inmediata y efectiva por parte de las autoridades.**
- iii) **Recibir información veraz y suficiente en formatos accesibles, que les permita decidir sobre las opciones de atención.**
- iv) Contar con asesoría jurídica gratuita y expedita.
- v) Recibir información médica y psicológica.
- vi) Contar con un refugio, mientras lo necesite.

vii) Ser valorada y educada libre de estereotipos de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

viii) **La víctima no debe ser obligada a participar en mecanismos de conciliación con su agresor**, etcétera.

Finalmente, para esta Comisión Estatal es importante **destacar** que la violación al contenido de esta normativa es **causa de responsabilidad administrativa** frente a su incumplimiento (artículo 60).

3.ii) Estándar protector del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (normativa vigente en el Estado de Nuevo León)

Ahora bien, en el ámbito normativo del Estado de Nuevo León, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Ley local) dispone que su objeto es la **coordinación** entre el Estado, los Municipios, y los sectores privado y social para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como establecer los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia, que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y no discriminación (artículo 1º).

La Ley local define la **violencia contra la mujer** como cualquier acción u omisión, basada fundamentalmente en su género, como la discriminación o la discriminación múltiple o agravada, y cualquier otra que **atente contra su dignidad humana**, que le **cause daño o sufrimiento psicológico**, físico, **sexual**, patrimonial, económico o la muerte, tanto en el ámbito **privado** como en el **público** (artículo 5º, fracción II).

Particularmente, esta Ley define la **violencia psicológica** contra las mujeres como aquella proveniente del acto u omisión que trascienda a su integridad emocional o la estabilidad psicológica, que les cause **depresión, aislamiento, devaluación de su autoestima** e, incluso, el **suicidio** (artículo 6º, fracción I).

El propio artículo 6º dispone que las acciones u omisiones de una autoridad se *basan en elementos de género* cuando se dirigen a una mujer *por su condición de mujer*; **le afecten desproporcionadamente o tengan un impacto diferenciado en ella**. Dicha violencia puede manifestarse de formas múltiples, y perpetrarse – indistintamente– por **agentes estatales, por superiores jerárquicos, colegas de trabajo**, etcétera.

Asimismo, la Ley local define la **violencia de género laboral** como la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, *independientemente de la relación jerárquica*, y consiste en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la **autoestima**, salud, **integridad**, libertad o **seguridad** de la víctima, **impide su desarrollo y atenta contra su derecho a la igualdad**. Ésta, como también dispone la Ley Reglamentaria, **puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de acaecimientos cuya suma produzca el daño** (artículo 9º).

Entre otras conductas, la normativa local en comento dispone que constituyen **violencia laboral** la **negativa a respetar la permanencia o condiciones generales de trabajo de la víctima**, su **exclusión para acceder a puestos directivos**, las **amenazas, la intimidación y las humillaciones** (artículo 10).

Además, define la **violencia institucional** como los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier órgano de gobierno que discriminen, utilicen estereotipos de género o tengan como fin dilatar, **obstaculizar o impedir** el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su **acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia** (artículo 13).

Tal como dispone –también– la Ley Reglamentaria, la Ley local establece **que las autoridades administrativas**, cuando tienen conocimiento de un hecho de violencia de género presuntamente constitutivo de un delito o infracción, y que ponga en riesgo la integridad, la libertad o la vida de las mujeres o infancias, **están obligadas a aplicar de oficio, o a petición de parte, órdenes de protección, personalísimas e intransferibles** (artículo 18 y 19), y que deben expedirse de manera **inmediata** al conocimiento de los hechos que las generan (artículo 19).

Inclusive, las propias autoridades del Estado están obligadas a informar a la mujer víctima de violencia –con un lenguaje claro, sencillo y empático– sobre su derecho a solicitar órdenes de protección, y –además– **obligadas a evitar cualquier información tendiente a inhibir o desincentivar la solicitud.**

En tal sentido, la Ley local prescribe que **están prohibidos los comentarios lesivos con prejuicios que insinúen la descalificación de los dichos de las mujeres, así como insinuaciones o interrogatorios ofensivos respecto de su vida privada** (artículo 22).

Asimismo, de conformidad con la Ley local que se analiza, las víctimas de cualquier tipo de violencia de género son titulares de los derechos siguientes:

- i) **Ser tratada con respeto a su integridad y al ejercicio pleno de sus derechos.**
- ii) **Contar con protección inmediata y efectiva por parte de las autoridades.**
- iii) **Recibir información veraz y suficiente que les permita decidir sobre opciones de atención.**

iv) Contar con asesoría jurídica gratuita y expedita.

v) **Recibir atención médica y psicológica.**

vi) Ser valoradas y educadas libres de estereotipos de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o discriminación.

Finalmente, como también dispone la Ley Reglamentaria, **la víctima no puede ser obligada a participar en mecanismos de conciliación con su agresor** (artículo 45).

3.iii) Doctrina y jurisprudencia mexicana en torno al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha resuelto diversos asuntos en los que, a su vez, se ha definido el estándar protector del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, consagrado en el artículo 4º constitucional (disposición jurídica que reconoce la igualdad formal y material entre hombres y mujeres) y, en esa medida, se ha pronunciado sobre las garantías de ese derecho fundamental reconocidas en los instrumentos normativos *supra* desarrollados.

No obstante, dada la naturaleza de los hechos que son objeto de análisis en la presente resolución, para este Organismo Autónomo es fundamental hacer hincapié en los estándares de protección jurisprudenciales siguientes.

La extinta Segunda Sala de la SCJN estableció que, en el marco jurídico del derecho de todas las mujeres a gozar de una vida libre de violencia, así como de las obligaciones del Estado mexicano al respecto, cualquier acto de abuso o violencia

sexual, en cualquier escenario donde se perpetre, **constituye una prohibición asociada a garantizar el derecho a una vida libre de violencia de las mujeres**; y, en esa medida, también implica una violación al derecho humano a un acceso efectivo a la justicia, en dos vertientes: por un lado, a fin de que el agresor sea castigado por los actos lesivos en su contra y, por otro, a evitar que aquél sea absuelto por formalismos o barreras que impidan a las personas juzgadoras resolver con *perspectiva de género*.⁵²

Por otro lado, sobre esta misma materia, al resolver el amparo directo 9/2021, la extinta Primera Sala de la SCJN resolvió que son inconstitucionales e inconvenientes las cláusulas de divorcio **que promuevan un régimen de opresión en perjuicio de las mujeres, como resultado de seguir costumbres, hábitos y normas sociales, culturales y morales que no son cuestionadas y afectan sus derechos**.

En ese sentido, aquella Primera Sala dispuso que –inclusive– los **particulares** están obligados a **evitar que el sistema patriarcal permee en la actividad humana, a través de prácticas sociales que repliquen la dinámica de dominación-subordinación** (de hombres sobre mujeres), ya que de esta forma se alimenta la normalización o “legitimidad” de un régimen de desigualdad estructural entre hombres y mujeres.⁵³

⁵² Tesis de jurisprudencia 2a./J. 47/2025 (11a.), publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 52, Agosto de 2025, Tomo V, Volumen 2, página 1575, Undécima Época, con número de registro 2031057, de rubro: **“ACTA ADMINISTRATIVA EN EL JUICIO LABORAL. SI CONSIGNA EL TESTIMONIO DE UNA MUJER POR ACTOS DE VIOLENCIA O ACOSO SEXUAL DE UN TRABAJADOR, NO ES NECESARIA SU RATIFICACIÓN ANTE LA AUTORIDAD JURISDICCIONAL PARA QUE TENGA VALOR PROBATORIO, POR LO QUE, A PARTIR DE UN ANÁLISIS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, DEBE SER ADMINICULADA CON LOS DEMÁS ELEMENTOS PROBATORIOS A FIN DE RESOLVER LO QUE EN DERECHO CORRESPONDA.”**

⁵³ Tesis de jurisprudencia 1a./J. 57/2021 (11a.), publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 8, diciembre de 2021, Tomo II, página 1004, Undécima Época, con número de registro 2023934, de rubro: **“CONVENIO DE DIVORCIO. SON INCONSTITUCIONALES LAS CLÁUSULAS CONTRACTUALES QUE FOMENTAN EL SISTEMA PATRIARCAL, ES DECIR, LA DESIGUALDAD ESTRUCTURAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.”**

Asimismo, ese extinto órgano colegiado resolvió que **el uso del lenguaje basado en estereotipos y prejuicios en los actos de autoridad afecta el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia**, por lo que **toda labor y actuaciones de los agentes estatales que intervienen en casos de violencia de género debe ser libre de cualquier discurso o acción que revictimice a las mujeres**.⁵⁴

La entonces Primera Sala sostuvo –también– que ante las condiciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, **cualquier método orientado a resolver extrajudicialmente casos de violencia contra las mujeres únicamente las perjudica**, toda vez que se encuentran en una situación de desventaja frente al agresor o posible agresor, lo que obstaculiza su derecho de acceder a una eventual sanción y reparación del daño, así como su **derecho a vivir libres de violencia**.⁵⁵

En ese tenor, aquel órgano constitucional dispuso que los *métodos extrajudiciales* para resolver posibles violaciones al derecho de las mujeres a vivir libres de violencia, *además de no llevar a ningún fin práctico, aumentan su riesgo físico y emocional*, porque los organizadores y/o supervisores de tales *métodos de solución de conflicto* pueden no encontrarse familiarizados con la **amenaza** y el **control psicológico** que los agresores utilizan a fin de atemorizar a sus víctimas.

⁵⁴ Tesis de jurisprudencia 1a./J. 99/2024 (11a.), publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 37, Mayo de 2024, Tomo II, página 1724, Undécima Época, con número de registro 2028884, de rubro: **“JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. EL USO DE LENGUAJE BASADO EN ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS POR PARTE DE LA AUTORIDAD, AFECTA EL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA.”**

⁵⁵ Tesis de jurisprudencia 1a./J. 88/2024 (11a.), publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 37, Mayo de 2024, Tomo II, página 1898, Undécima Época, con número de registro 2028892, de rubro: **“PROCEDIMIENTO ESPECIAL SOBRE CONTROVERSIA DE VIOLENCIA FAMILIAR. IMPONER COMO MEDIDAS DE RESTABLECIMIENTO Y RESTAURACIÓN CUALQUIER MÉTODO DESTINADO A RESOLVER EXTRAJUDICIALMENTE LA SITUACIÓN, TALES COMO LOS MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS Y TERAPIAS PSICOLÓGICAS, ES CONTRARIO A LOS DERECHOS DE ACCESO A LA JUSTICIA Y A VIVIR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, ASÍ COMO EL DE DEBIDA DILIGENCIA.”**

Lo que precede amén de que, como sustenta explícitamente la Suprema Corte, **obligar a una mujer a convivir con su posible agresor puede dar lugar a nuevas violaciones de derechos fundamentales.**⁵⁶

3.iii.1) Sobre las reglas para valorar el testimonio de una víctima de violencia sexual

Finalmente, dada la *litis* que ocupa a este caso, es importante enfatizar que, de acuerdo con la –entonces– Primera Sala del Alto Tribunal, las reglas para que una persona impartidora de justicia analice la declaración de una mujer víctima de violencia sexual son las siguientes:

- 1) 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.**

⁵⁶ Cfr. Tesis de jurisprudencia 1a./J. 88/2024 (11a.), publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Undécima Época, Libro 37, Mayo de 2024, Tomo II, página 1898, con número de registro 2028892, de rubro: **“PROCEDIMIENTO ESPECIAL SOBRE CONTROVERSIAS DE VIOLENCIA FAMILIAR. IMPONER COMO MEDIDAS DE RESTABLECIMIENTO Y RESTAURACIÓN CUALQUIER MÉTODO DESTINADO A RESOLVER EXTRAJUDICIALMENTE LA SITUACIÓN, TALES COMO LOS MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS Y TERAPIAS PSICOLÓGICAS, ES CONTRARIO A LOS DERECHOS DE ACCESO A LA JUSTICIA Y A VIVIR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, ASÍ COMO EL DE DEBIDA DILIGENCIA.”**

- 2) 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.**
- 3) 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.
- 4) 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, exámenes médicos, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones;** y
- 5) Las **pruebas circunstanciales, indicios y presunciones** deben ser utilizadas como medios de prueba siempre que de ellos **puedan inferirse conclusiones consistentes** sobre los hechos.⁵⁷

Expuesto el marco jurídico previo, se estima que este Organismo Autónomo se encuentra en condiciones óptimas para resolver el fondo de la presente Recomendación.

⁵⁷ Vid. Tesis aislada 1a. CLXXXIV/2017 (10a.), publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 48, Noviembre de 2017, Tomo I, página 460, con número de registro 2015634, de rubro: **“VIOLENCIA SEXUAL CONTRA LA MUJER. REGLAS PARA LA VALORACIÓN DE SU TESTIMONIO COMO VÍCTIMA DEL DELITO.”**

4. ESTUDIO DE FONDO

Con fundamento en el marco jurídico expuesto previamente, y con motivo del análisis acucioso de los elementos de prueba que obran en el expediente en que se actúa, esta Comisión Estatal de Derechos Humanos determina que la **Secretaría** trasgredió en agravio de **V1** el derecho humano a una vida libre de violencia, por las razones sustantivas que se exponen en lo subsecuente.

A la luz de la problemática planteada por **V1** vía queja, esta Comisión Estatal considera acreditados los hechos siguientes:

- 1) La **Secretaría** modificó las condiciones generales de trabajo (vgr. *reasignación laboral, cambio de actividades y cambio de espacio de trabajo*) de **V1** inmediatamente después de que ella **denunció** –por una vía *informal* (ante una autoridad superior jerárquica, y por conducto de una nota periodística)– hechos posiblemente constitutivos de un **delito de índole sexual** cometido por **PSP1** en su perjuicio.
- 2) Después de haber manifestado su denuncia (*informal*), **V1** fue diagnosticada por especialistas –en psicología y psiquiatría– con *ansiedad severa, trastorno de estrés postraumático y depresión*. En concreto, **V1** presentó **datos y características de haber sido víctima de una agresión sexual**, razón por la cual recibe tratamiento psiquiátrico indicado para pacientes con síntomas de estrés postraumático por *violación sexual*.
- 3) A pesar de que en diversos testimonios se aseguró que **V1** estaba de acuerdo con resolver la problemática sexual que denunció por conducto de una *disculpa privada* que le ofrecería **PSP1**, los autos del expediente en que se actúa adolecen de una prueba que acredite tal circunstancia.

Por el contrario, lo que sí quedó demostrado en autos es que **V1** tuvo en todo momento la intención de **denunciar a su agresor (PSP1)** por las vías legales para ese fin; particularmente, por la vía *penal*.

- 4) Además, la **Secretaría carece de mecanismos formales internos** cuyo objeto sea la presentación y trámite de **denuncias o quejas** de su personal adscrito por conductas probablemente constitutivas de **violencia de género**.
- 5) Por la coyuntura experimentada por **V1** (primero, vinculada con la agresión sexual que recibió y, segundo, en relación con la falta de implementación de mecanismos formales internos en la **Secretaría** para proteger su integridad física, psicológica y emocional), de un análisis acucioso de sus declaraciones se colige que presenta síntomas generales de **miedo o temor** frente a probables represalias laborales que deriven de la denuncia de agresión sexual que emitió en contra de **PSP1**.
- 6) En función de la **naturaleza traumática** de la **violencia sexual** ejercida por **PSP1** en perjuicio de **V1**, para esta Comisión Estatal resulta razonable que su relato de los hechos presente ciertas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se le solicita realizarlo.

Por lo tanto, se estima sensato que, con posterioridad a su *primera* declaración, aquélla haya denunciado a **PSP1** de haber cometido *agresiones* –inclusive– *más severas* que las que manifestó abiertamente en oportunidades previas.

- 7) Además, después de que **V1** denunciara los hechos, **PSP1** declaró que –en efecto– cuando era su superior jerárquico le ‘llamaba la atención’ porque se *ausentaba constantemente de su lugar de trabajo para ir a fumar*. En este

sentido, huelga destacar que **V1** –entre otras cuestiones– denunció a **PSP1** por llamarle despectivamente *fichera* cuando fumaba en ejercicio libre del desarrollo de su personalidad.⁵⁸

- 8) Además, con motivo de su comparecencia en las instalaciones de esta Comisión Estatal, **PSP1** intentó desacreditar el relato de **V1**, toda vez que calificó los hechos que ella denunció como **fantasiosos**.
- 9) Finalmente, en autos se encuentra acreditado plenamente que el dictamen psicológico practicado a **V1** (en la Fiscalía General de Justicia del Estado de Nuevo León) fue uno de los medios probatorios determinantes para, más adelante, **vincular a proceso a PSP1 por hechos probablemente constitutivos del delito de hostigamiento sexual** en su perjuicio.

Dadas esas condiciones, esta Comisión Estatal estima que la **Secretaría** afectó el derecho a una vida libre de violencia en detrimento de la esfera fundamental de **V1**, lo que culminó en la tiranía de su **silencio** y en la consecuente **impunidad** de la que se benefició **PSP1** al interior de dicha institución.

Como se refirió antes, los dos factores principales que **alimentan la violencia de género** al interior de las instituciones del Estado son: por un lado, la presencia del **miedo** de las mujeres a denunciar la violencia de género de la que son víctimas (vgr. temor a las represalias de la denuncia); y, por otro, el **aprovechamiento institucional de ese miedo**, lo que contribuye a la **normalización** de las **agresiones perpetradas en contra de las mujeres**.

⁵⁸ Cfr. Tesis de jurisprudencia 1a./J. 4/2019 (10a.), publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 63, Febrero de 2019, Tomo I, página 491, con número de registro 2019357, de rubro: “**DERECHO AL LIBRE DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD. SU DIMENSIÓN EXTERNA E INTERNA.**”

A juicio de este Organismo Autónomo, correspondía a la **Secretaría** –a la luz del marco jurídico nacional e internacional en la materia– **implementar medidas inmediatas de protección**, no para debilitar a **V1**, sino para fortalecerla y asegurarle la aplicación de consecuencias jurídicas a **PSP1**, proporcionales a la *gravedad* de la agresión sexual que cometió.

No obstante, contrario a la implementación de medidas de protección, la **Secretaría** *modificó las condiciones generales de trabajo de V1*; implementó una propaganda misógina para desacreditarla desde una perspectiva laboral (con el levantamiento de diversas actas circunstanciadas para perjudicarla *en su ausencia*), y además su personal adscrito la **intimidó** al indicarle que *su agresor, conforme al régimen legal vigente, “no podía ser despedido de su empleo” aún frente a la agresión sexual que le profirió*.

De hecho, de acuerdo con el marco jurídico vigente, a diferencia de lo previo, una vez que el personal de la **Secretaría** tuvo conocimiento de la denuncia de **V1**, se encontraba obligada a informar de inmediato tal situación al Ministerio Público competente; y, en ese mismo curso de deberes, obligada a ofrecerle información con el propósito de *incentivar* su denuncia (**no silenciarla**).

Asimismo, esta Comisión Estatal de Derechos Humanos colige que la **Secretaría** intentó obligar a **V1** a solucionar su problemática con una *disculpa privada* que, en su oportunidad, le ofrecería **PSP1** por las agresiones sexuales que le profirió.

En parecer de este Organismo Autónomo, esa circunstancia evidenció el **incumplimiento** de su obligación de **evitar obligar a las víctimas de violencia sexual a participar en mecanismos de conciliación con su agresor**, toda vez que esto puede devenir en *más violaciones a los derechos fundamentales de la víctima*, ya que aumentan su riesgo físico y emocional.

Como se preluvió, de acuerdo con la jurisprudencia mexicana, **obligar a una mujer a convivir con su posible agresor puede dar lugar a nuevas violaciones de derechos humanos**.

Así las cosas, este Organismo Autónomo considera que las consecuencias jurídicas impuestas a **V1** por la denuncia de hechos de agresión sexual que presentó en contra de **PSP1** (es decir, su *reasignación laboral* y posterior levantamiento continuo de actas administrativas) fueron **claramente desproporcionales** a las *nulas sanciones* impuestas a este último por las agresiones sexuales que cometió.

A juicio de esta Comisión Estatal, ese último fenómeno **obstaculizó** a **V1** en el ejercicio efectivo de su derecho de acceso a la justicia (a fin de sancionar a **PSP1**), y le **impidió** –también– el disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar la violencia de género sexual al interior de las instituciones del Estado de Nuevo León.

Por las razones previas, esta Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Nuevo León determina que la **Secretaría** violó el derecho a una **vida libre de violencia de género** en perjuicio de **V1**.

5. RECONOCIMIENTO DE VÍCTIMAS

Con fundamento en el artículo 4, fracciones XXVII y XXVIII de la Ley de Víctimas del Estado de Nuevo León (Ley de Víctimas), se reconoce a **V1** como víctima directa por las violaciones a derechos humanos sustentadas en esta determinación.

Por ende, la autoridad responsable deberá colaborar con las actuaciones necesarias a fin de que la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas ejerza sus facultades legales con motivo de esta declaración de víctimas.

La declaratoria de mérito deberá incluirse en el Registro Estatal de Víctimas, con fundamento en los artículos 78, 79, 80 y 81 de la Ley de Víctimas.

6. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO

5.1. Medidas de satisfacción

5.1.1. Procedimientos judiciales y de responsabilidad administrativa

El Tribunal deberá acompañar a **V1** en los procesos penales y de responsabilidad administrativa en contra del personal que haya participado en la violencia de género ejercida en perjuicio de **V1**.

En caso de que ya se encuentre en trámite alguna investigación por esas vías, la **Secretaría** deberá ofrecerle el seguimiento correspondiente hasta su conclusión, en el entendido de que los resultados deberán comunicarse a esta Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Nuevo León, con fines meramente informativos.

Los procesos jurisdiccionales y administrativos que promueva **V1** son independientes a la aceptación de esta Recomendación, toda vez que éste no produce, de forma autónoma, consecuencias sancionadoras.

5.2. Medidas de no repetición

5.2.1. Elaboración de protocolo de actuación especializado

En un periodo que no exceda de 3-tres meses, la **Secretaría** deberá elaborar un *protocolo de actuación especializado* a fin de denunciar, investigar y sancionar conductas violatorias del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia acaecidas en el interior de esa institución, de conformidad con el marco jurídico expuesto en la presente Recomendación.

5.2.1. Cursos de profesionalización al personal de la Secretaría

Para fortalecer la profesionalización del personal de la **Secretaría**, dentro de un periodo que no exceda de 6-seis meses, éste deberá ofrecer cursos de sensibilización, formación y capacitación en torno al estándar protector del derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia.

5.3. Medida de rehabilitación

5.3.1. Atención médica y psicológica ininterrumpida

Finalmente, la **Secretaría** deberá garantizar atención médica y psicológica a **V1**, continua o ininterrumpida, hasta en tanto alcance el nivel más alto de salud posible.

Dicha atención deberá ser gratuita, inmediata y accesible, previo a su consentimiento informado. En ese tenor, la **Secretaría** deberá gestionar y cubrir los gastos que **V1** erogue, haya erogado, o se encuentren pendientes de saldar con este propósito, derivado de la violencia ejercida en perjuicio de su esfera fundamental.

7. RECOMENDACIONES

PRIMERA. Procedimientos judiciales y de responsabilidad administrativa. La **Secretaría** deberá acompañar a **V1** en los procesos judiciales y de responsabilidad administrativa en contra del personal que haya participado en la violencia de género ejercida en su perjuicio.

En caso de que ya se encuentre en trámite alguna investigación por esas vías, la **Secretaría** deberá ofrecerle el seguimiento correspondiente hasta su conclusión, en el entendido de que los resultados deberán comunicarse a esta Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Nuevo León, con fines meramente informativos.

SEGUNDA. Elaboración de protocolo de actuación especializado. En un periodo que no exceda de 3-tres meses, la **Secretaría** deberá elaborar un *protocolo de actuación especializado* a fin de denunciar, investigar y sancionar conductas violatorias del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia acaecidas en el interior de dicha institución, de conformidad con el marco normativo, doméstico e internacional, vigente en esa materia.

TERCERA. Cursos de profesionalización en materia del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Para fortalecer la profesionalización del personal de la **Secretaría**, dentro de un periodo que no exceda de 6-seis meses, ésta deberá ofrecer cursos de sensibilización, formación y capacitación en torno al estándar protector del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

CUARTA. Medida de rehabilitación. La **Secretaría** deberá garantizar atención médica y psicológica a **V1**, de forma ininterrumpida, hasta en tanto alcance el nivel más alto de salud posible. Dicha atención deberá ser gratuita, inmediata y accesible, previo a su consentimiento informado.

En ese tenor, la **Secretaría** deberá gestionar y cubrir los gastos que **V1** erogue, haya erogado, o se encuentren pendientes de saldar, derivado de la violencia sexual ejercida en perjuicio de su esfera fundamental.

QUINTA. Colaboración con la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas. La **Secretaría** deberá colaborar con dicha Comisión en la forma y los términos establecidos en la Ley de Víctimas.

Precisado lo anterior, se informa que el plazo para la satisfacción de los puntos recomendatorios comenzará a computarse a partir del día hábil siguiente al de la aceptación de la presente Recomendación.

De ser aceptada la Recomendación, la **Secretaría** deberá designar a la persona servidora pública que funja como el enlace con la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Nuevo León, con el propósito de dar seguimiento al cumplimiento de la Recomendación.

Si la persona designada en los términos del párrafo anterior es sustituida, deberá notificarse oportunamente a este Organismo Estatal.

Una vez recibida la presente Recomendación, la **Secretaría** dispondrá de un periodo de 10-diez días hábiles, contados a partir del día siguiente a la notificación, a fin de informar si la **acepta** o no.

En caso de responder en sentido **afirmativo**, el Tribunal dispondrá de un plazo adicional de 10-diez días hábiles, contados a partir del día siguiente a que se haya informado a este Organismo la **aceptación** respectiva, con la finalidad de remitir las pruebas que acrediten el avance en el cumplimiento de lo recomendado.

En caso de **rechazarse** o **incumplirse**, esta Comisión Estatal procederá en términos del artículo 46, incisos a), b), c) y d) de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Nuevo León.

Finalmente, esta Comisión enfatiza que con la emisión de la presente **Recomendación** se concluye el expediente en que se actúa, con fundamento en el artículo 85, fracción III, del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nuevo León.

8. NOTIFICACIONES

Notifíquese la presente Recomendación:

- **Personalmente a V1**, en la forma y términos que se hayan precisado para tal efecto.

En caso de estar en desacuerdo con esta determinación, **V1** podrá interponer, dentro del plazo de 30 días naturales contados al día siguiente de su notificación, **recurso de impugnación**.

Aquel recurso podrá ser presentado directamente en las instalaciones de la Comisión Nacional de Derechos Humanos o ante esta Comisión Estatal, en su domicilio oficial, con fundamento en los artículos 47, 55, 58, 59, 60 y 61 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Nuevo León.

- **Por oficio a la Secretaría de Educación del Estado de Nuevo León.**

DRA. OLGA SUSANA MÉNDEZ ARELLANO

**Presidenta de la Comisión Estatal de
Derechos Humanos del Estado de Nuevo León**