

RECOMENDACIÓN No. 89 /2022

SOBRE EL RECURSO DE IMPUGNACIÓN DE R, POR LA NO ACEPTACIÓN DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, DE LA RECOMENDACIÓN 51/2017, EMITIDA POR LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE ESA ENTIDAD FEDERATIVA.

Ciudad de México, a 28 de abril de 2022.

**ING. CARLOS EDUARDO FLORES PEÑA
RECTOR DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CHIHUAHUA**

**MTRO. NÉSTOR MANUEL ARMENDÁRIZ LOYA
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN ESTATAL DE
LOS DERECHOS HUMANOS DE CHIHUAHUA**

Distinguido Señor Rector:

Distinguido Señor Presidente:

1. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos con fundamento en lo dispuesto en los artículos 1º, párrafos primero, segundo y tercero y 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1º, 3º, párrafo cuarto, 6º, fracciones III, IV y V, 15, fracción VII, 24, fracciones II y IV, 42, 46, 55, 61 al 66 inciso b) de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, así como 129 a 133, 148, 159, fracción IV, 160 a 167 y 170 de su Reglamento Interno, ha examinado las evidencias del expediente **CNDH/1/2018/436/RI**, relacionado con el caso del Recurso de Impugnación interpuesto por R, por la no aceptación de la Recomendación 51/2017 emitida por la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Chihuahua.

2. Con el propósito de proteger la identidad de las personas involucradas en los hechos y evitar que sus nombres y datos personales sean divulgados, se omitirá su publicidad, en términos de lo establecido en los artículos 4º, párrafo segundo de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos; 78, 147 de su Reglamento Interno; 68, fracción VI, y 116, párrafos primero y segundo, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 1, 3, 9 y 11, fracción VI, 16 y 113

fracción I, párrafo último, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; así como 1º, 6, 7, 16, 17 y 18 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, dicha información se pondrá en conocimiento de la autoridad recomendada a través de un listado adjunto en el que se describe el significado de las claves utilizadas, con el deber de dictar las medidas de protección de los datos respectivas.

3. Para una mejor comprensión del presente documento, las claves, denominaciones y abreviaturas utilizadas para las distintas personas involucradas en los hechos y expedientes son los siguientes:

Denominación	Claves
Persona Recurrente	R
Autoridad Responsable	AR
Persona Servidora Pública	PSP
Testigo	T

4. En la presente Recomendación, la referencia a diversas instituciones, dependencias, instancias de gobierno y normatividad en la materia se hará con acrónimos o abreviaturas, a efecto de facilitar la lectura y evitar su constante repetición, las que podrán identificarse como sigue:

Denominación	Siglas, abreviatura o acrónimo
Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua	Comisión Estatal u Organismo Estatal
Comisión Nacional de los Derechos Humanos	Comisión Nacional u Organismo Nacional
Secretaría de Educación y Deporte del Estado de Chihuahua	Secretaría de Educación

Denominación	Siglas, abreviatura o acrónimo
Universidad Tecnológica del Estado del Chihuahua	Universidad Tecnológica
Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas	CEAV
Comisión Interamericana de Derechos Humanos	CIDH
Corte Interamericana de Derechos Humanos	CrIDH
Fiscalía General de Justicia del Estado de Chihuahua	Fiscalía Estatal de Justicia
Suprema Corte de Justicia de la Nación	SCJN

I. HECHOS.

5. El 1º de diciembre de 2017, la Comisión Estatal emitió la Recomendación 51/2017, dirigida a la persona titular de la Secretaría de Educación en su carácter de Presidente del Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica, al haber acreditado *“actos administrativos irregulares”* en contra de R cometidos *“por servidores públicos en el ejercicio de las facultades que expresamente les confiere la ley”*.

6. El 28 de mayo de 2018, el Presidente del Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica de la Secretaría de Educación, en calidad de Presidente del Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica del Estado de Chihuahua, rechazó la Recomendación 51/2017.

7. El 21 de junio de 2018, la Comisión Estatal notificó a R lo anterior, motivo por el cual el 20 de julio del mismo año interpuso recurso de impugnación ante ese

Organismo Local, el cual fue turnado el 29 de agosto de 2018 a este Organismo Nacional para su estudio y resolución.

8. En virtud de lo anterior, esta Comisión Nacional inició el expediente **CNDH/1/2018/436/RI**, y para documentar las posibles violaciones a derechos humanos, se solicitó información tanto a la Secretaría de Educación como a la Comisión Estatal, cuya valoración lógico-jurídica será objeto de análisis en el capítulo de Observaciones y Análisis de las Pruebas de esta Recomendación.

II. EVIDENCIAS.

9. Oficio CHI-JAO 1088/2018, a través de la cual la Comisión Estatal remitió a este Organismo Nacional, el recurso de impugnación suscrito por R en contra de la no aceptación de la Secretaría de Educación de la Recomendación 51/2017.

10. Oficio sin número fechado el 15 de agosto de 2018, mediante el cual la Comisión Estatal remitió a este Organismo Nacional un informe relativo al Recurso de Impugnación por la no aceptación de la Recomendación 51/2017 y anexó la documentación siguiente:

10.1. Escrito de queja de 22 de mayo de 2016, mediante el cual R manifestó presuntas violaciones a derechos humanos cometidas en su agravio por parte de personas servidoras públicas adscritas a la Secretaría de Educación.

10.2. Acuerdo de radicación, de 23 de mayo de 2017, de la queja presentada por R, por el que se inició el Expediente A por presuntas violaciones al derecho humano al trabajo imputadas a servidores públicos de la Universidad Tecnológica.

10.3. Acta circunstanciada de 25 de mayo de 2017, en el que se hizo constar la comparecencia de R dentro del Expediente A, en la que manifestó que los actos de acoso laboral persistían.

10.4. Evaluación psicológica de 26 de mayo de 2017, realizada por personal de la Comisión Estatal a R, en la que se concluyó se encontraba afectada por el proceso de violencia laboral que vivenció.

10.5. Oficio 05/2017, de fecha 26 de mayo de 2017, mediante el cual la Comisión Estatal solicitó a la Secretaría de Educación tomara las medidas necesarias para salvaguardar y garantizar el derecho a la integridad y seguridad personal de R.

10.6. Licencia médica de 29 mayo de 2017, mediante la cual se diagnosticó que R cursaba trastorno mixto de ansiedad y depresión.

10.7. Oficio de 12 de junio de 2017 suscrito por el apoderado legal de la Universidad Tecnológica, a través del cual rindió el informe respecto del expediente A.

10.8. Acta circunstanciada de 22 de junio de 2017, en la que se desahoga la testimonial a cargo de T1.

10.9. Acta circunstanciada de 27 de junio de 2017, mediante la cual se pormenorizó la comparecencia de R, donde manifestó la continuación de los hechos de acoso laboral.

10.10. Acta circunstanciada de 30 de junio de 2017, a través de la cual R aportó licencias médicas expedidas por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado que acreditan diagnóstico de estrés agudo y trastorno mixto de ansiedad y depresión.

10.11. Oficio CJ VII 983/2017, de 3 de julio de 2017, mediante el cual la Secretaría de Educación rechazó la aceptación de medidas cautelares, debido a que no mantenía relación de trabajo con R. Además argumentó que la Universidad Tecnológica es un Organismo Público Descentralizado del Poder Ejecutivo del Estado.

- 10.12.** Acta circunstanciada de 1° de agosto de 2017, en la que se desahoga la testimonial de T2.
- 10.13.** Actas circunstanciadas de fechas 20, 21 y 28 de septiembre de 2017, en las que se desahogan las pruebas testimoniales de T3, T4, T5, T6, T7, T8, T9, T10, T11, T12, T13 y T14.
- 10.14.** Recomendación 51/2017 emitida por la Comisión Estatal para determinar el Expediente A.
- 10.15.** Oficio AM 062/2018 de 12 de febrero de 2018, a través del cual la Comisión Estatal solicitó al Consejo Consultivo de la Universidad Tecnológica, información sobre la aceptación o no aceptación de la Recomendación 51/2017.
- 10.16.** Oficio AM 381/2018 de 12 de abril de 2018 por la que la Comisión Estatal solicitó a la Universidad Tecnológica informara sobre la aceptación o no, de la Recomendación 51/2017.
- 10.17.** Oficio CJ VI 236/2018 de 28 de mayo de 2018 mediante el cual la Secretaría de Educación informó a la Comisión Estatal la no aceptación de la Recomendación 51/2017.
- 10.18.** Oficio AM 475/2018 de 19 de junio de 2019, por el cual la Comisión Estatal notificó a R la no aceptación de la Recomendación 51/2017 por parte de la Secretaría de Educación.
- 10.19.** Acta circunstanciada de 21 de junio de 2018 en la que se hizo constar la comparecencia de R en la Comisión Estatal para la recepción de la no aceptación de la Recomendación 51/2017.
- 11.** Oficio 317/2019, por medio del que la Secretaría de Educación informó que la Comisión Estatal no estableció los parámetros o directrices de carácter legal que dilucidaran las implicaciones del concepto *“exceso en las facultades de supervisión”*.

12. Correos electrónicos del 15 de agosto de 2020, mediante los cuales R aportó evidencias documentales, entre las que se destacan las siguientes:

12.1. Dictamen psicológico practicado a R, emitido por perito adscrito a la Unidad de Estudios Psicológicos y Socioeconómicos del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Chihuahua, en donde se concluyó que se evidenciaron secuelas psicológicas características de una persona que ha sufrido maltrato psicológico y que concuerdan con el acoso laboral o *mobbing*¹.

12.2. Resolución de 22 de octubre de 2018 emitido dentro del Procedimiento Administrativo Disciplinario 1, en donde se determinó a AR1 como administrativamente responsable de los hechos denunciados, por lo que se le suspendió de su empleo por un periodo de 60 días.

13. Oficio FGE-18S.1/1/1420/2020, de 20 de noviembre de 2020, mediante el cual la Fiscalía Estatal de Justicia remitió a esta Comisión Nacional un informe sobre la Carpeta de Investigación 1 y anexó diversas constancias documentales, de las que destacan siguientes:

13.1. Escrito de denuncia de R por los hechos constitutivos del delito de hostigamiento sexual y de discriminación en contra de AR1.

13.2. Ratificación de R de la denuncia de 9 de diciembre de 2019, presentada en contra de AR1 por el delito de hostigamiento sexual y discriminación.

13.3. Acuerdo de No Ejercicio de la Acción Penal, de 17 de enero de 2020, emitido por la Fiscalía Estatal de Justicia dentro de la Carpeta de Investigación 1.

13.4. Resolución de 31 de enero de 2019, dentro del Juicio de Amparo 1, en contra de la sentencia de 22 de octubre de 2018 emitida dentro del

¹ Término en inglés, que se refiere al trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral de forma sistemática, que le provoca problemas psicológicos y profesionales.

Procedimiento Administrativo Disciplinario 1, mediante el cual se determinó el sobreseimiento bajo el argumento de que R carecía de interés jurídico que la legitimara.

14. Acta circunstanciada de 2 de septiembre de 2021, mediante la cual el abogado particular de R informó a este Organismo Nacional que hasta esa fecha la determinación de No Ejercicio de la Acción Penal dentro de la Carpeta de Investigación 1, no le había sido notificada a él, en su calidad de asesor jurídico particular ni a R, en su calidad de víctima, en consecuencia, no habían interpuesto algún medio de impugnación en contra de tal determinación.

III. SITUACIÓN JURÍDICA.

15. El 22 de mayo de 2017, la Comisión Estatal recibió el escrito de R, por medio del cual manifestó violaciones a sus derechos humanos atribuidos a AR1, personal de la Universidad Tecnológica, al ejercer actos de acoso y violencia laboral.

16. Por ello, la Comisión Estatal inició el Expediente A y, derivado de la investigación que realizó, el 1° de diciembre de 2017 emitió la Recomendación 51/2017, dirigida a la persona titular de la Secretaría de Educación en su carácter de Presidente del Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica al haber acreditado *“actos administrativos irregulares”* en contra de R cometidos *“por servidores públicos en el ejercicio de las facultades que expresamente les confiere la ley”*.

17. La persona titular de la Secretaría de Educación en su carácter de Presidente del Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica no aceptó la referida Recomendación emitida por la Comisión Estatal, motivo por el cual el 20 de julio de 2018, R presentó Recurso de Impugnación ante ese Organismo Local, el cual fue turnado a este Organismo Nacional para su sustanciación y determinación.

IV. OBSERVACIONES Y ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS.

18. De conformidad con el artículo 102, apartado B, penúltimo párrafo, constitucional, corresponde a esta Comisión Nacional conocer *“(…) de las*

inconformidades que se presenten en relación con las recomendaciones, acuerdos u omisiones de los organismos equivalente en las entidades federativas (...)"; dichas inconformidades tendrán que substanciarse mediante los medios de impugnación previstos y regulados en el artículo 55 de la Ley de este Organismo Nacional, estos son los recursos de queja y de impugnación.

19. En términos de los artículos 61 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y 159, fracción IV, de su Reglamento Interno, el recurso de impugnación procede, “[e]n caso de que la autoridad no acepte, de manera expresa o tácita, una recomendación emitida por un organismo local”.

A. OPORTUNIDAD EN LA PRESENTACIÓN Y PROCEDENCIA DEL RECURSO DE IMPUGNACIÓN.

20. En el presente caso, una vez agotado el procedimiento de queja ante la Comisión Estatal, esta concluyó que pese a la no existencia de evidencias suficientes para acreditar la violación a los derechos humanos relacionadas con acoso laboral, existieron “actos administrativos irregulares” en contra de R cometidos por personas servidoras públicas de la Universidad Tecnológica, “en el ejercicio de las facultades que expresamente les confiere la ley”, motivo por el cual el 1° de diciembre de 2017 emitió la Recomendación 51/2017; sin embargo, ante la negativa en la aceptación por parte de la persona titular de la Secretaría de Educación en su carácter de Presidente del Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica, a quien fue dirigida, es que R presentó ante el Organismo Local el Recurso de Impugnación respectivo.

21. Lo anterior es así, ya que la no aceptación de la Recomendación 51/2017 por parte de la Universidad Tecnológica fue notificada formalmente por la Comisión Estatal a R, el 21 de junio de 2018, quien interpuso el Recurso de Impugnación ante tal Organismo Estatal el 20 de julio de 2018, es decir, 29 días después de la notificación y dentro del término señalado en el artículo 63 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

22. Del análisis lógico-jurídico de los hechos y evidencias que integran el expediente **CNDH/1/2018/436/RI**, en términos de lo dispuesto en el artículo 41 de

la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y con un enfoque lógico-jurídico de máxima protección de las víctimas, a la luz de los estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, de los precedentes emitidos por este Organismo Nacional, así como de los criterios jurisprudenciales aplicables, tanto de la SCJN como de la CrIDH, se contó con evidencias que permiten acreditar violaciones a los derechos humanos atribuibles a la Universidad Tecnológica y a la Comisión Estatal, respetivamente, cometidas en agravio de R, como son:

22.1. Derecho al trato digno y a una vida libre de violencia, y

22.2. Acceso a la justicia con perspectiva de género.

23. Lo anterior en virtud de las consideraciones expuestas en el apartado siguiente:

B. DERECHO AL TRATO DIGNO Y A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA.

B1. Derecho al trato digno.

24. El derecho al trato digno está reconocido en los artículos 1° y 25 constitucionales, y en el ámbito internacional, en los artículos: 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; 11.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 7 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y V de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, que disponen que toda persona tiene derecho al respeto de su honra, su reputación, al reconocimiento de su dignidad, a la protección de la Ley contra los ataques abusivos a éstas, así como a no ser sometido a tratos degradantes².

25. La Comisión Nacional se ha referido a este derecho, en otras Recomendaciones³, como la prerrogativa que tiene toda persona a que se le permita hacer efectivas las condiciones jurídicas, materiales, de trato, acordes con las expectativas en un mínimo de bienestar reconocidas por el orden jurídico. Lo

² CNDH. Recomendaciones: 68/2016, de 28 de diciembre de 2016, p. 56 y 42/2015, de 30 de noviembre de 2015, p. 379.

³ Confr. Recomendaciones: 70/2016, de 29 de diciembre de 2016, pp. 63 y 55; 68/2016, de 28 de diciembre de 2016, p. 57; 60/2016, de 15 de diciembre de 2016, pp. 91 inciso a, 172, 174 y 268; 42/2015, de 30 de noviembre de 2015, p. 380; 35/2015, de 27 de octubre de 2015, p. 63, y 18/2015, de 16 de junio de 2015, p. 105.

que implica el derecho para la persona titular que tiene como contrapartida la obligación de toda persona servidora pública de omitir las conductas que vulneren esas condiciones de privilegio, particularmente los tratos humillantes, vergonzosos o denigrantes y que coloquen a la persona en esta condición de no hacer efectivos sus derechos, teniéndose como bien jurídico protegido un trato respetuoso dentro de las condiciones mínimas de bienestar.

26. También se ha definido a la dignidad como *“el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada”*⁴

27. En su escrito R realizó planteamientos relacionados con situaciones que consideró contrarias al trato digno, por parte de AR1; a continuación, se menciona en qué consistieron y cuál fue la respuesta por parte de la autoridad.

28. R refirió que AR1 en el indebido ejercicio de sus funciones violentó su estabilidad laboral, física y emocional, obstaculizando el desempeño de sus labores en la Universidad Tecnológica, hostigándola y acosándola persistentemente, hasta su remoción.

29. Como se acredita, mediante las testimoniales desahogadas durante el trámite del expediente A, AR1 realizó comentarios misóginos en contra de R.

30. Cabe resaltar que, como lo señaló la Comisión Estatal, el 16 de marzo de 2017, R fue objeto de diversos actos de hostigamiento en su contra, cometidos por AR1 toda vez que después de negarse a ocupar los cargos de Directora de Vinculación y de asistente personal, a cambio de que le diera información sobre los malos manejos, empezaron los comentarios misóginos y la persecución y vigilancia.

31. Aunado a ello AR1 ejerció actos de vigilancia excesiva en contra de R, al pedirle a T14 que colocara una “marca personal”, incluso solicitó se verificara que estuviera su vehículo en el estacionamiento.

⁴ SCJN. Jurisprudencia constitucional. “DIGNIDAD HUMANA CONSTITUYE UNA NORMA JURÍDICA QUE CONSAGRA UN DERECHO FUNDAMENTAL A FAVOR DE LAS PERSONAS Y NO UNA SIMPLE DECLARACIÓN ÉTICA”. *SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN*, agosto de 2016. Registro: 2012363.

32. Lo anterior, se acredita con la testimonial rendida por T14 el 28 de septiembre de 2017 ante la Comisión Estatal, dentro del procedimiento seguido bajo el Expediente A, en donde refirió que AR1 le *“sugirió colocar a R a dar clases, ponerle marca personal [para] evitar que saliera, evitar darle permisos, incluso le pidió que verificara que estuviera su vehículo en el estacionamiento”*.

33. Asimismo, T1 en su declaración indicó que AR1 *“ejercía violencia laboral y hostigamiento en el desempeño de las funciones de R, a través del marcaje diario a las acciones que realizaba, desde cuidar la hora de entrada, verificar que estuviera físicamente en la Universidad y haciendo comentarios despectivos...”*.

34. Ello se robustece con el dictamen pericial en materia de psicología emitido por personal del Poder Judicial del Estado de Chihuahua, en el que se concluyó que R presentó indicadores típicos de los criterios diagnósticos de maltrato psicológico relacionado con el empleo, trastorno de estrés postraumático; signos y síntomas que muestran un alto grado de coherencia con la narrativa de los hechos de acoso laboral.

35. Asimismo, el dictamen psicológico emitido por personal de la Comisión Estatal fue concluyente en manifestar que de la entrevista realizada y con base en la relatoría de los hechos, los rasgos fisionómicos, los resultados de las escalas y las características físicas del comportamiento en el proceso de la entrevista, R se encontraba afectada por los actos de violencia laboral que estaba viviendo.

36. No pasa inadvertido para este Organismo Nacional, que la Comisión Estatal indicó que al no haberse atribuido directamente en el dictamen psicológico las causas de la afectación que presentó R, no tenían por acreditada la violencia laboral y los actos de discriminación, conclusión que es contradictoria a los resultados de la prueba psicológica.

B2. Violencia contra la mujer.

37. La prohibición de toda discriminación por razón de género que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y

libertades de las personas, se encuentra prescrita en el quinto párrafo del artículo 1º constitucional.

38. La violencia contra las mujeres se encuentra proscrita, de acuerdo con los estándares jurídicos, en sus distintas circunstancias, que van desde la discriminación y el menosprecio hasta la agresión física o psicológica e incluso la privación de la vida, las cuales se pueden producir en diferentes espacios, como son los de carácter familiar, escolar y laboral, entre otros.

39. En el ámbito internacional, la erradicación de la violencia contra las mujeres constituye una de las grandes aspiraciones de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2015 como el plan de acción global, orientador del actuar de los países hacia la prosperidad y la dignidad humana. En el caso particular, el Objetivo 5: Igualdad de Género, convoca a *“lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”*, y en su segunda meta precisa: *“Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado (...)”*.

40. Por otra parte, el preámbulo y el artículo 1º de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de las Naciones Unidas (conocida también como CEDAW por sus siglas en inglés), establece que la expresión *“discriminación contra la mujer”* denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

41. La CEDAW, de observancia obligatoria para nuestro país⁵, dispone en su artículo 2, que los Estados Parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, y convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer

⁵ La CEDAW, fue suscrita por México el 17 de julio de 1980 y ratificada el 23 de marzo de 1981.

42. Así mismo, obliga a los Estados Parte a que implementen en los ámbitos político, social, económico y cultural, todas las medidas apropiadas para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

43. En la esfera laboral, la CEDAW también obliga a los Estados Parte a que adopten todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer y promover condiciones de igualdad con los hombres, mismas oportunidades de empleo, mismos criterios de selección, estabilidad laboral e igual acceso a todas las prestaciones y condiciones de servicio, igual remuneración y trato con respecto a un trabajo de igual valor.

44. Por cuanto hace al acceso a la justicia, la CEDAW establece que la protección jurídica de los derechos de la mujer se debe basar en el principio de igualdad y no discriminación, es decir, los Estados Parte deben garantizar mediante los tribunales nacionales competentes y otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.

45. De conformidad con la CEDAW y la Recomendación General 33: Sobre el acceso de las mujeres a la justicia, el Comité de Naciones Unidas para vigilar el cumplimiento de este instrumento internacional recomendó que todo Estado Parte:

a) Vele por que se capacite, de manera sistemática y obligatoria, a los jueces, los fiscales, los defensores públicos, los abogados, los agentes de policía y otros funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, en los planos federal, estatal y local, acerca de los derechos de la mujer y la igualdad de género, para poner fin al trato discriminatorio de que son objeto las mujeres y las niñas;

b) Adopte medidas eficaces que hagan que el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la Suprema Corte de Justicia se aplique en el conjunto de los sistemas judiciales federal y estatales, vele por que los jueces que discriminan a las mujeres rindan cuentas, y revise la Ley General de Transparencia y Acceso a la

Información Pública de 2015 para garantizar que se publiquen todas las decisiones de los tribunales.

46. En el sistema regional, el instrumento normativo especializado para la protección y defensa de los derechos humanos de las mujeres es la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (también conocida como “Convención de Belém Do Pará”), la cual estableció por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.

47. De igual forma, la Convención de Belém do Pará establece que la discriminación contra las mujeres constituye una forma de violencia, que toda mujer tiene derecho a vivir una vida libre de violencia, y que se entiende como tal: “cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, en el ámbito público o en el privado”.

48. Esta Convención reconoce tres tipos de violencia: la violencia física, la violencia sexual y la violencia psicológica. Estos tipos de violencia se visibilizan en tres ámbitos: en la vida privada, en la vida pública y aquella que es perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

49. El derecho a una vida libre de violencia, conforme la Convención de Belem do Pará, incluye entre otros, el derecho de las mujeres a ser libres de toda forma de discriminación, el derecho a la igualdad de protección ante la ley, así como el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.

50. De acuerdo con esta Convención, los Estados Partes se obligan, entre otras cosas, a abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra las mujeres y vigilar que los agentes del Estado cumplan con esta obligación; a actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres; a establecer procedimientos legales que aseguren a las mujeres víctimas de violencia el acceso a la justicia y al debido proceso; también a asegurar que existan mecanismos efectivos para resarcir el daño causado a las mujeres víctimas de la violencia.

51. En tanto que, la jurisprudencia de la CrIDH interpretando a la Convención de Belém Do Pará, señaló que “la violencia contra la mujer (...) es una `ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres´ que `trasciende todos los sectores de la sociedad´ (...) y afecta negativamente sus propias bases”.⁶

52. Este tratado interamericano de derechos humanos ha dado pauta para la adopción de leyes y políticas sobre prevención, erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres en los Estados Parte de la Convención, formulación de planes nacionales, organización de campañas e implementación de protocolos y de servicios de atención, entre otras iniciativas; y ha sido un aporte significativo al fortalecimiento del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

53. En el ámbito nacional, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Ley contra la Violencia) establece en su artículo 5 fracción IV, que por violencia contra las mujeres se entiende: “Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público”.

54. El Poder Judicial de la Federación se ha pronunciado en el sentido de que la violencia contra la mujer, *“en términos de los artículos 1º, 4º, 14, 16 y 20 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y la Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará), (...) es una ofensa a la dignidad humana y constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, que limita total o parcialmente su goce o ejercicio”*⁷

⁶ Caso *Rosendo Cantú y otra Vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010, párr. 108. Ver: CNDH. Recomendación 68/2012, de 29 de noviembre de 2012, p. 90.

⁷ SCJN. Tesis constitucional. “ACTOS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER. ES OBLIGATORIO PARA LOS JUZGADORES DAR VISTA DE OFICIO A LA AUTORIDAD MINISTERIAL CUANDO DE AUTOS ADVIERTAN DICHA CIRCUNSTANCIA”. *SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN*, mayo de 2015. Registro: 2009256. Ver: CNDH. Recomendaciones 20/2017, de 30 de mayo de 2017, p. 125; 12/2017, de 24 de marzo de 2017, p. 154, y 01/2016, de 27 de enero de 2016, p. 176.

55. Esto ha significado la gestación de un derecho humano de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, para cuyo respeto, protección y garantía las autoridades tienen que cumplir con deberes genéricos y específicos.⁸

56. También el máximo tribunal constitucional de nuestro país se ha pronunciado sobre la noción y tipología del “acoso laboral”, como lo esgrime en la tesis siguiente:

ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. El acoso laboral (Mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia

⁸ Ver Recomendaciones: 37/2017, de 8 de septiembre de 2017, p. 11, y 23/2017 de 31 de mayo de 2017, pp. 110-115.

y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.⁹

57. En otro criterio orientador, la SCJN estableció las obligaciones que debe cumplir el Estado mexicano en la impartición de justicia con perspectiva de género, al señalar que:

IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. OBLIGACIONES QUE DEBE CUMPLIR EL ESTADO MEXICANO EN LA MATERIA. El reconocimiento de los derechos de la mujer a una vida libre de violencia y discriminación y de acceso a la justicia en condiciones de igualdad, exige que todos los órganos jurisdiccionales del país impartan justicia con perspectiva de género, que constituye un método que pretende detectar y eliminar todas las barreras y obstáculos que discriminan a las personas por condición de sexo o género, es decir, implica juzgar considerando las situaciones de desventaja que, por cuestiones de género, discriminan e impiden la igualdad. De ahí que los juzgadores deben cuestionar los estereotipos preconcebidos en la legislación respecto de las funciones de uno u otro género, así como actuar con neutralidad en la aplicación de la norma jurídica en cada situación, toda vez que el Estado debe velar por que en toda controversia jurisdiccional, donde se advierta una situación de violencia, discriminación o vulnerabilidad por razones de género, ésta se tome en cuenta, a fin de visualizar claramente la problemática y garantizar el acceso a la justicia de forma efectiva e igualitaria. Así, la obligación de impartir justicia con perspectiva de género debe operar como regla general, y enfatizarse en aquellos casos donde se esté ante grupos de especial vulnerabilidad, como mujeres y niñas indígenas, por lo que el juzgador debe determinar la operabilidad del derecho conforme a los preceptos fundamentales consagrados tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, procurando en todo momento que los

⁹ SCJN. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, 7 de febrero de 2014, amparo directo 47/2013, registro digital 2006870.

paradigmas imperantes de discriminación por razón de género no tengan una injerencia negativa en la impartición de justicia; por el contrario, atendiendo precisamente a tales prejuicios o estereotipos, el juzgador debe considerar las situaciones de desventaja que tienen las mujeres, sobre todo cuando es factible que existan factores que potencialicen su discriminación, como lo pueden ser las condiciones de pobreza y barreras culturales y lingüísticas.¹⁰

58. En el presente caso, esta Comisión Nacional cuenta con evidencias para acreditar que, además de la responsabilidad de AR1 derivada en la Recomendación 51/2017, se vulneraron los derechos de R a un trato digno y a una vida libre de violencia, así como al acceso a la justicia con perspectiva de género.

59. Los testimonios rendidos por T1 y T14 son coincidentes en apuntar las acciones que AR1 ejercía sobre R, al realizar una revisión personal y excesiva en su agravio, al grado de realizar “rondines” en la Universidad para corroborar su estancia física.

60. Obran en el expediente las recetas expedidas por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, así como licencias médicas otorgadas a R por contar con diagnóstico de trastorno mixto de ansiedad y depresión.

61. Fortalece lo anterior, los dictámenes psicológicos realizados por el Poder Judicial del Estado y la Comisión Estatal, los cuales concluyeron respectivamente, que R presentaba secuelas psicológicas características de una persona que ha sufrido maltrato psicológico y que concuerdan con el acoso laboral o *mobbing*.

62. El resultado de dicha evaluación psicológica permite acreditar que las expresiones de AR1, además de los tratos contrarios a la dignidad analizados en el apartado anterior, produjeron en R afectaciones a su integridad psicológica y, por ende, trasgresiones a su derecho a una vida libre de violencia.

¹⁰ SCJN. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, 25 de septiembre de 2015, tesis P.XX/2015, Décima época, registro digital 2009998.

63. Finalmente, del procedimiento administrativo instaurado en contra de AR1 por haber ejercido violencia institucional, laboral y docente, así como acoso laboral en contra de R, se encontró administrativamente responsable, por lo que se le impuso como sanción la suspensión del empleo.

C. ACCESO A LA JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

64. El Estado tiene la obligación constitucional y convencional de promover, respetar, proteger y garantizar, bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, el derecho a la igualdad y a la no discriminación, consagrados en los artículos: 10 y 40 constitucionales; 2.1, 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 2.2 y 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 1, 2 incisos c, d y e, 3 y 11.1 incisos a y c, de la CEDAW; 1, 2 inciso c, 3, 4 inciso b y f, 5, 6 incisos a y b, 7 incisos b, d, f y g y 8 incisos a, c y f, de la "Convención Belém do Pará"; 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y 3 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador".¹¹

65. La perspectiva de género influye también en la definición del alcance de la obligación de los Estados de garantizar los derechos reconocidos en la CADH, de acuerdo con su art. 1.1, esta obligación, en general, exige a los Estados organizar su aparato gubernamental a modo de asegurar el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos de toda persona, e implica el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar adecuadamente todas sus violaciones.¹²

66. El Estado, tiene la obligación de garantizar el acceso a los recursos jurisdiccionales y no jurisdiccionales idóneos y efectivos, con el fin de dar una respuesta adecuada a las víctimas, y como medio para prevenir y erradicar el fenómeno de violencia contra la mujer.

¹¹ http://archivos.diputados.gob.mx/Comisiones_LXII/Igualdad_Genero/PROTOCOLO.pdf.

¹² Corte IDH, *Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras*, fondo, sentencia de 29 de julio de 1998, Serie C No. 4, párr. 166; *Caso Anzualdo Castro vs. Perú*, párr. 62

67. De igual manera, la adopción de dicha perspectiva debería influenciar la definición del concepto de víctima y la concepción de las medidas de reparación. En cuanto al primer elemento, es de fundamental importancia –con respecto a las víctimas directas del caso concreto– valorar las formas y las consecuencias específicas de las violaciones sobre las mujeres y las niñas; asimismo, deben tenerse en consideración los efectos de esas violaciones sobre el colectivo de mujeres al que pertenecen las víctimas¹³.

68. El Estado mexicano, al firmar la CEDAW y la Convención de Belém Do Pará, se comprometió, entre otras, a “*establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces*”.¹⁴

69. En este sentido, la SCJN ha establecido lo siguiente:

(...) la obligación de juzgar con perspectiva de género se actualiza de oficio, pues se encuentra implícita en las facultades jurisdiccionales de quienes imparten justicia, y su cumplimiento exige la aplicación de una metodología centrada en la necesidad de detectar posibles situaciones de desequilibrio de poder entre las partes (...) la perspectiva de género exige partir de la idea de que la exclusión de género preexiste a las violaciones a derechos humanos y, desafortunadamente, se agrava durante y después de éstas. Así, la aplicación de dicha doctrina, al momento de dictar medidas de reparación, exige formular algunas preguntas básicas, que impactarán la forma en la que se construye la verdad detrás de un asunto: i) ¿cuál fue el daño?; ii) ¿quién lo cometió?; iii) ¿contra quién se cometió?; iv) ¿cuál fue su impacto específico y diferenciado?, y v) ¿cuál fue su impacto primario y secundario? Lo anterior tiene como finalidad generar los remedios necesarios para hacer frente a un hecho victimizante cuyo surgimiento puede ser por razones de género o que puede haber tenido repercusiones

¹³ Gail Aguilar Castañón, *Violence against Women and Reparations from a Gender Perspective before International Courts*, pp. 20-22.

¹⁴ Disponible en: http://archivos.diputados.gob.mx/Comisiones_LXII/Igualdad_Genero/PROTOCOLO.pdf.

*agravadas con motivo del sexo, género u orientación sexual de la víctima.*¹⁵

70. La Comisión Estatal, aunque reconoció que AR1 realizó en exceso las facultades de supervisión en agravio de R, no consideró en conjunto las evidencias documentales, testimoniales y el dictamen psicológico mismo que fue concluyente en determinar los efectos producidos en la agraviada derivado de la violencia y acoso laboral vivido, y se limitó a considerar los hechos como irregularidades administrativas.

71. Asimismo, estableció puntos recomendatorios que no impactaron en el cambio estructural e institucional de la Universidad Tecnológica con el fin de prevenir y garantizar una vida libre de violencia.

D. RESPONSABILIDAD.

D1. Responsabilidad de las Personas Servidoras Públicas.

72. Esta Comisión Nacional ha sostenido que aun cuando los titulares de una dependencia de gobierno no hayan participado en los hechos, tienen el deber institucional de atender y responder a las víctimas. Lo anterior con independencia de la responsabilidad individual que pueda derivarse en el caso en particular.

73. Así mismo, toda persona servidora pública tiene el deber de proceder con respeto a los principios de legalidad, honradez, imparcialidad y eficiencia en la administración pública; de cumplir con diligencia el servicio que le sea encomendado y de abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión total, parcial o la deficiencia de dicho servicio, en caso contrario, incurrirían en responsabilidad administrativa, de conformidad con los artículos 109, fracción III, párrafos primero y sexto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como 178 de la Constitución Política del Estado de Chihuahua.

¹⁵ SCJN. Primera Sala, Décima Época. Materia Constitucional. Tesis "Perspectiva de Género. Forma en la que el Juzgador debe aplicar esta doctrina al dictar las Medidas de Reparación", diciembre 2018. Tesis: 1a. CXCLII/2018. Registro 2018752.

D2. Responsabilidad institucional.

74. Como se señaló, esta Comisión Nacional sostiene que aun cuando las personas titulares de una dependencia de gobierno no hayan participado en los hechos directamente, tienen el deber institucional de atender y responder a las víctimas. Lo anterior con independencia de la responsabilidad individual que se ha esgrimido en el presente caso.

75. A partir de las evidencias analizadas, este Organismo Nacional acreditó la responsabilidad de la Universidad Tecnológica al vulnerar el derecho a un trato digno y a una vida libre de violencia, así como el derecho al acceso a la justicia con perspectiva de género en agravio de R, al no aceptar la Recomendación 51/2017 emitida por la Comisión Local.

76. Por lo anterior, con fundamento en los artículos 1º, párrafo tercero, 102 apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, fracción III; 71, párrafo segundo, y 72, párrafo segundo de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, se tienen evidencias suficientes para que esta Comisión Nacional de los Derechos Humanos, en ejercicio de sus atribuciones, solicite a la persona titular de la Universidad Tecnológica, la aceptación y cumplimiento en sus términos de las Recomendación 51/2017, emitida por la Comisión Local en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales.

E. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO.

77. Una de las vías previstas en el sistema jurídico mexicano para lograr la reparación integral del daño derivado de la responsabilidad institucional, consiste en plantear la reclamación ante el órgano jurisdiccional competente, y otra vía es el sistema no jurisdiccional de protección de derechos humanos, de conformidad con lo establecido en los artículos 1º, párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 44, párrafo segundo, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, que prevén la posibilidad de que al acreditarse una violación a los derechos humanos atribuible a una persona servidora pública del Estado, la Recomendación que se formule a la dependencia pública debe incluir las medidas que procedan para lograr la efectiva restitución de las personas

afectadas en sus derechos fundamentales y las relativas a la reparación de los daños y perjuicios que se hubieren ocasionado, para lo cual el Estado deberá de investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la ley.

78. En los artículos 18, 19, 20, 21, 22 y 23 de los “Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones”, de las Naciones Unidas, y en diversos criterios de la CrIDH, se considera que para garantizar a las víctimas la reparación integral, proporcional a la gravedad de la violación y las circunstancias de cada caso, es necesario cumplir los principios de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción, garantías de no repetición, obligación de investigar los hechos, así como identificar, localizar, detener, juzgar y/o, en su caso, sancionar a los responsables.

79. En el *Caso Espinoza González vs. Perú*, la CrIDH asumió que: “(...) *toda violación de una obligación internacional que haya producido daño comporta el deber de repararlo adecuadamente y que la disposición recoge una norma consuetudinaria que constituye uno de los principios fundamentales del Derecho Internacional contemporáneo sobre responsabilidad de un Estado*”. Además, precisó que: “(...) *las reparaciones deben tener un nexo causal con los hechos del caso, las violaciones declaradas, los daños acreditados, así como las medidas solicitadas para reparar los daños respectivos.*”¹⁶

80. Sobre el “deber de prevención”, la CrIDH sostuvo que: “(...) *abarca todas aquellas medidas de carácter jurídico, político, administrativo y cultural que promuevan la salvaguarda de los derechos humanos y que aseguren que las eventuales violaciones a los mismos sean efectivamente consideradas y tratadas como un hecho ilícito que, como tal, es susceptible de acarrear sanciones para quien las cometa, así como la obligación de indemnizar a las víctimas por sus consecuencias perjudiciales. No es posible hacer una enumeración detallada de*

¹⁶ Sentencia de 20 de noviembre de 2014. Excepciones, Preliminares, Fondos, Reparaciones y Costas, párrafos 300 y 301.

esas medidas, que varían según el derecho de que se trate y según las condiciones propias de cada Estado Parte (...).¹⁷

81. De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 1º párrafos tercero y cuarto; 2º, fracción I; 7 fracciones I, III y VI; 26; 27 fracciones I, II, III, IV y V; 62 fracción I; 64 fracciones I, II y VII; 65 inciso c); 73 fracción V; 74 fracción VI; 75 fracción IV; 88 fracciones II y XXIII; 96; 99 fracción I; 106, 110 fracción IV; 111 fracción I; 112; 126 fracción VIII; 130 y 131 de la Ley General de Víctimas; 1º, 2º, 3, 4, 6, 7, 13, 14, 20, 22, 23, 24, 36 y 37 de la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, y al acreditarse violaciones a los derechos humanos al trato digno y a una vida libre de violencia, así como al acceso a la justicia con perspectiva de género en agravio de R, se deberá reparar integralmente el daño ocasionado en los términos siguientes:

i. Medidas de rehabilitación.

82. De conformidad con lo establecido por los artículos 26, 27 fracción II, 62 y 63 de la Ley General de Víctimas; y artículo 1, último párrafo; así como 6 y 36 de la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, estas medidas se establecen para buscar facilitar a las víctimas hacer frente a los efectos sufridos por causa de las violaciones de derechos humanos, de conformidad con el artículo 21 de los Principios y Directrices (instrumento antes referido), la rehabilitación incluye “la atención médica y psicológica, así como servicios jurídicos y sociales”.

83. Por ello, en el presente caso se deberá brindar a R la atención psicológica respectiva, la cual deberá ser proporcionada por personal profesional especializado y prestarse atendiendo a su edad y especificidades de género, de forma continua hasta su sanación física, psíquica y emocional con motivo de las violaciones a derechos humanos cometidas en su agravio.

84. Esta atención deberá proporcionarse gratuitamente, de forma inmediata y en un lugar accesible para la víctima, con su consentimiento, brindando información previa, clara y suficiente. Los tratamientos, en su caso, deberán ser provistos por el tiempo necesario y, también, deberán incluir el suministro de medicamentos.

¹⁷ Caso *Velásquez Rodríguez vs. Honduras*, Sentencia del 29 de julio de 1988, Fondo, p. 175.

ii. Medidas de compensación.

85. Al acreditarse violaciones a los derechos humanos y conforme a lo dispuesto en los artículos 26, 27 fracción III y 64 de la Ley General de Víctimas; así como 6, 7, 13, 14, 20, 22, 23, 24, 36 y 37 de la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, la compensación tendrá como fin reparar el daño causado, sea material o inmaterial, se deberá otorgar por todos los perjuicios, sufrimientos y pérdidas que sean consecuencia de las violaciones a derechos humanos, por ello, se tendrá que indemnizar a la víctima reconocida en la presente Recomendación, con base en la referida Ley General y Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, tomando en cuenta los derechos humanos violados y la gravedad de los mismos, así como las condiciones de vulnerabilidad de la víctima.

86. A fin de cuantificar el monto de la compensación, deberán atenderse los siguientes parámetros:

- **Daño material.** Son referidos por lo general como daño emergente y lucro cesante, han sido considerados por la CrIDH como: las consecuencias 50/54 patrimoniales de las violaciones de derechos humanos que hayan sido declaradas, la pérdida o detrimento de los ingresos de las víctimas, los gastos efectuados con motivo de los hechos y las consecuencias de carácter pecuniario que tengan un nexo causal con los hechos del caso.

- **Daño inmaterial.** Comprende los sufrimientos y las aflicciones causados a la víctima directa y a sus allegados, el menoscabo de valores muy significativos para las personas, así como las alteraciones, de carácter no pecuniario, en las condiciones de existencia de la víctima o su familia. También se consideran daño inmaterial los temores y angustias vividas por las víctimas directas e indirectas.

87. Al respecto, corresponderá a la Secretaría de Educación, al presidir el Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica, en coordinación con la CEAV del Estado de Chihuahua, valorar el monto de la indemnización de conformidad con las consideraciones expuestas, para lo cual se remitirá copia de la presente Recomendación a la citada Comisión Ejecutiva para que, en el ejercicio de sus atribuciones proceda conforme a Derecho.

iii. Medidas de satisfacción.

88. Las medidas de satisfacción tienen la finalidad de reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 26, 27, fracción IV y 73, fracción V, de la Ley General de Víctimas; así como 1º, 2º, 3, 4 y 6 de la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua; se puede realizar mediante la aplicación de sanciones judiciales o administrativas a las autoridades y personas servidoras públicas responsables de violaciones a derechos humanos.

89. En el presente caso, de no ser aceptada la presente Recomendación, se enviará una copia de esta al Senado de la República o en sus recesos a la Comisión permanente de esa Soberanía, acompañada de una solicitud para que comparezcan las autoridades recomendadas por este Organismo Nacional y expliquen los motivos de su negativa.

iv. Medidas de no repetición.

90. Las medidas de no repetición tienen como objetivo que el hecho punible o la violación a derechos sufrida por la víctima no vuelva a ocurrir y contribuir a su prevención, por ello, el Estado deberá adoptar las medidas legales, administrativas y de otra índole para hacer efectivo el ejercicio de los derechos de las víctimas.

91. Al respecto, la Secretaría de Educación al presidir el Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica deberá implementar, en un plazo que no exceda de seis meses contados a partir de la aceptación de la presente Recomendación, un protocolo de prevención, atención, detección y notificación en las víctimas de violencia de género, así como generar un programa de atención en materia de salud mental dirigido a las y los usuarios involucrados en violencia laboral y de género, además, crear una Unidad de Género por la que se pueda operar tal protocolo y programa, integrada con personal multidisciplinario y capacitado en temas de género y derechos humanos, particularmente, sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, así como a una vida libre de violencia.

92. Por lo que respecta a la Comisión Estatal deberá implementar, en un plazo que no exceda de seis meses contados a partir de la aceptación de la presente Recomendación, un curso de capacitación en materia de perspectiva de género, dirigido al personal encargado de la investigación de casos relacionados con violencia de género.

93. En consecuencia, esta Comisión Nacional se permite formular respetuosamente a ustedes, señor Rector de la Universidad Tecnológica del Estado de Chihuahua y señor Presidente de la Comisión Estatal, las siguientes:

V. RECOMENDACIONES.

Al Rector de la Universidad Tecnológica del Estado de Chihuahua:

PRIMERA. En coordinación con la CEAV del Estado de Chihuahua, se deberá brindar a R la atención psicológica respectiva, la cual será proporcionada en los términos establecidos en el presente instrumento recomendatorio por personal profesional especializado y prestarse atendiendo a su edad y especificidades de género, de forma continua hasta su sanación física, psíquica y emocional con motivo de las violaciones a derechos humanos cometidas en su agravio; remitiendo a este Organismo Nacional las constancias que acrediten su cumplimiento.

SEGUNDA. En coordinación con la CEAV del Estado de Chihuahua, se valorará y otorgará una indemnización a R, de conformidad con las consideraciones expuestas en esta Recomendación, para lo cual se remitirá copia de la presente Recomendación a la citada Comisión Ejecutiva para que, en el ejercicio de sus atribuciones, proceda conforme a Derecho; y se remita a este Organismo Nacional las constancias que acrediten su cumplimiento.

TERCERA. Deberá implementar, en un plazo que no exceda de seis meses contados a partir de la aceptación de la presente Recomendación, un protocolo de prevención, atención, detección y notificación en las víctimas de violencia de género, así como generar un programa de atención en materia de salud mental dirigido a las y los usuarios involucrados en violencia laboral y de género, asimismo la creación de una Unidad de Género por la que se pueda operar tal protocolo y

programa, integrada con personal multidisciplinario y capacitado en temas de género y derechos humanos, particularmente, sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, así como a una vida libre de violencia, se remitan a esta Comisión Nacional las constancias que acrediten su cumplimiento.

CUARTA. Se designe a la persona servidora pública de alto nivel de decisión que fungirá como enlace con esta Comisión Nacional, para dar seguimiento al cumplimiento de la presente Recomendación, y en caso de ser sustituida, deberá notificarse oportunamente a este Organismo Nacional.

Al Presidente de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Chihuahua:

PRIMERA. Deberá implementar en un plazo que no exceda de seis meses contados a partir de la aceptación de la presente Recomendación, un curso de capacitación en materia de perspectiva de género y dirigido al personal encargado de la investigación de casos relacionados con violencia de género, y remita a este Organismo Nacional las pruebas que acrediten su cumplimiento.

SEGUNDA. Se designe a la persona servidora pública de alto nivel de decisión que fungirá como enlace con esta Comisión Nacional, para dar seguimiento al cumplimiento de la presente Recomendación, y en caso de ser sustituida, deberá notificarse oportunamente a este Organismo Nacional.

94. La presente Recomendación, de acuerdo a lo señalado en el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tiene el carácter de pública y se emite con el propósito fundamental tanto de hacer una declaración respecto de una conducta irregular cometida por personas servidoras públicas en el ejercicio de las facultades que expresamente les confiere la ley, como de obtener, en términos de lo que establece el artículo 1º, párrafo tercero, constitucional, la investigación que proceda por parte de las dependencias administrativas o cualesquiera otras autoridades competentes para que, dentro de sus atribuciones, apliquen las sanciones conducentes y se subsane la irregularidad de que se trate.

95. De conformidad con el artículo 46, segundo párrafo, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos le solicito a usted que la respuesta sobre la aceptación de esta Recomendación, en su caso, sea informada dentro del término de quince días hábiles siguientes a su notificación.

96. Igualmente, con el mismo fundamento jurídico, se le solicita que, en su caso, las pruebas respectivas al cumplimiento de la Recomendación se envíen a esta Comisión Nacional dentro de un plazo de quince días hábiles siguientes a la fecha en que haya concluido el término para informar sobre la aceptación de la misma, de lo contrario dará lugar a que se considere como no aceptada.

97. Cuando las Recomendaciones no sean aceptadas o cumplidas por las autoridades o personas servidoras públicas, deberán fundar, motivar y hacer pública su negativa, con fundamento en los artículos 102, apartado B, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 15, fracción X, y 46 de la Ley de la Comisión Nacional, ante ello este Organismo Nacional podrá solicitar al Senado de la República o en sus recesos a la Comisión Permanente de esa Soberanía, que requieran su comparecencia para que expliquen los motivos de su negativa.

PRESIDENTA

MTRA. MA. DEL ROSARIO PIEDRA IBARRA