

RECOMENDACIÓN NO.

97/2023

SOBRE EL CASO DE VIOLACIONES A LOS DERECHOS HUMANOS A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, ASÍ COMO A LA LEGALIDAD Y SEGURIDAD JURÍDICA Y AL ACCESO A LA JUSTICIA EN SEDE ADMINISTRATIVA EN AGRAVIO DE V, ATRIBUIBLES A PERSONAL ADSCRITO A LA SECRETARÍA DE BIENESTAR.

Ciudad de México, a 30 de junio de 2023.

**ARQ. ARIADNA MONTIEL REYES
TITULAR DE LA SECRETARÍA DE BIENESTAR**

Apreciable Secretaría:

1. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 1º, párrafos primero, segundo y tercero, 102, apartado B, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1º, 3º, párrafo primero, 6º, fracciones I, II y III, 15, fracción VII, 24, fracciones II y IV, 26, 42, 44, 46 y 51 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos; así como 128 a 133 y 136 de su Reglamento Interno, ha examinado las evidencias contenidas en el expediente **CNDH/6/2022/7145/Q**, relacionados con el caso de V.

2. Con el propósito de proteger la identidad de las personas involucradas en los hechos y evitar que sus nombres y datos personales se divulguen, se omitirá su publicidad, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6º, apartado A, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4º, párrafo segundo de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos; 78, párrafo primero y 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, 11, fracción VI, 16, 113, fracción I y párrafo último, así como 117, párrafo primero de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y, 1, 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 las autoridades destinatarias de la Recomendación, a través de un listado adjunto en el que se describe la correspondencia de las claves utilizadas, con el compromiso de dictar las medidas de protección de los datos correspondientes.

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

NOMBRE	ACRÓNIMO
V	Victima
AR	Persona Autoridad Responsable
PSP	Persona Servidora Pública

4. A lo largo del presente documento, la referencia a distintas instituciones, dependencias y ordenamientos se hará con acrónimos o abreviaturas, a efecto de facilitar la lectura y evitar su constante repetición, las cuales podrán ser identificadas como sigue:

NOMBRE	ACRÓNIMO
Secretaría de Bienestar	SEBI
Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México	FGJCM
Corte Interamericana de Derechos Humanos	CrIDH
Comisión Interamericana de Derechos Humanos	CIDH

NOMBRE	ACRÓNIMO
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	CPEUM
La Convención Americana sobre Derechos Humanos	Convención Americana
Organización Internacional del Trabajo	OIT
Suprema Corte de Justicia de la Nación	SCJN
Órgano Interno de Control en la Secretaría de Bienestar	Órgano Interno de Control-SEBI
Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Secretaría de Bienestar	Comité de Ética en la SEBI
El Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero de 2020, emitido por la Secretaría de Gobernación y aplicable para la Administración Pública Federal	Protocolo HAS APF
Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travestis, Transgéneros, Transexuales, Intersexuales y Queer. El signo + significa la suma de nuevas comunidades y disidencias	LGBTTTIQ+
Instituto Nacional de Estadística y Geografía	INEGI
Carpeta de Investigación	CI
Casos que involucran la orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales	OSIEGCS
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres	Convención Belém do Pará
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	LGAMVLV
Delegación de Programas para el Desarrollo en la Ciudad de México de la Secretaría de Bienestar	Delegación de Programas de la SEBI

I. ANTECEDENTES

5. Mediante escrito recibido por este Organismo Nacional el 20 de enero de 2022, firmado por 16 personas, entre ellos V, señalaron que laboraban en el SEBI y refirieron su inconformidad con el trato laboral que estaban recibiendo debido a que los amenazaban con despedirlos, se les prohibía el uso del celular, no era respetado su horario laboral, obstaculizaban el disfrute de sus alimentos, los vigilaban constantemente, no se implementaban medidas para evitar los contagios por COVID-19, les requerían que mandaran su ubicación en tiempo real y les levantaban actas administrativas de manera arbitraria.

6. Asimismo, entre los quejosos se encontraba V, quien indicó que era un hombre transexual que había sido objeto de acoso sexual y vivía un ambiente hostil de trabajo en dicha Secretaría; hechos de los cuales esta Comisión Nacional observó presuntos hechos violatorios a derechos humanos e integró el expediente **CNDH/6/2022/1127/Q** y al cual le dio respectivo trámite.

7. Posteriormente, esta Comisión Nacional en fecha 29 de junio de 2022, determinó dar por concluido el expediente de conformidad con el artículo 125, fracción II del Reglamento Interno de este Organismo Nacional, debido a que los hechos señalados por los quejosos estaban siendo investigados por el Órgano Interno de Control y el Comité de Ética en la SEBI.

8. No obstante, al este Organismo Nacional advertir que los hechos de acoso sexual en agravio de V, así como posibles actos de discriminación y acoso laboral por su identidad de género, no formaban parte de las investigaciones que se llevaban a cabo por parte del Órgano Interno de Control y Comité de Ética en la SEBI. Aunado a observar que dicha Secretaría no estaba tomando las medidas pertinentes para atender la problemática planteada, bajo el argumento de que no habían tenido conocimiento de los hechos previos al requerimiento de información que esta Comisión Nacional

llevó a cabo y al existir posibles actos de discriminación por ser una persona transexual; hechos que debían ser considerados con perspectiva de género, por lo cual se inició el expediente **CNDH/6/2022/7145/Q**.

II. HECHOS

9. Mediante escrito recibido el 20 de enero, en esta Comisión Nacional y acta circunstanciada del 23 de junio ambos del año 2022, V manifestó ser un hombre transexual, que en el año 2021, cuando fue enviado al Área de Captura en la SEBI, donde conoció a AR1, a quien en ese entonces se encontraba capacitando y al estar percatarse que era una persona transexual, le comentó sobre sus preferencias sexuales, llevó a cabo comentarios relacionados con su vida sexual de los cuales el agraviado señaló no haber preguntado, le manifestó su atracción; realizó actos de tocamiento e insinuaciones de carácter sexual en agravio de V.

10. Los hechos anteriores, según señaló V, los dio a conocer ante la FGJCM y también de forma verbal a personal adscrito a la SEBI; sin embargo, no se implementó ninguna acción para atender esta problemática.

11. En el mismo sentido, señaló que AR1 a raíz de que tuvo conocimiento de que los hechos fueron informados a la FGJCM, empezó a difundir comentarios de intentos de suicidio, culpando a V de que sí algo le pasaba era consecuencia directa de dicha denuncia, generándole un ambiente hostil de trabajo, ya que lo aislaron del resto del personal laboral y realizan comentarios despectivos en relación con que es un hombre transexual, tales como: “...*esta muchacha en calidad de intento de hombre*”, “*asesina*”, “*asesino*”.

12. Con motivo de la queja formulada por V, esta Comisión Nacional inició el expediente **CNDH/6/2022/7145/Q** y para la atención de su problemática se le solicitó información a la FGJCM y SEBI. Cuya valoración lógico-jurídica será objeto de estudio

en el capítulo de Observaciones y Análisis de las Pruebas de la presente Recomendación.

III. EVIDENCIAS

13. Escrito de queja firmado por 16 personas entre ellos V, recibido en esta Comisión Nacional el 20 de enero de 2022.

14. Oficio No. 311/27/AQDI/4992/2022 del 7 de abril de 2022, firmado por el Titular del Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones en el Órgano Interno de Control-SEBI en el cual se informa que no existe antecedente de expediente alguno en el cual se estén investigando los hechos de acoso sexual en agravio de V, así como posibles actos de discriminación y acoso laboral por su identidad de género.

15. Acta circunstanciada del 18 de junio de 2022, a través de la cual se hace constar comunicación telefónica con V; donde refiere su problemática en la SEBI, a la cual le fue asignada el número de folio 61176/2022 y dio origen al expediente **CNDH/6/2022/7145/Q.**

16. Oficio 17098 del 29 de marzo de 2022, en el cual este Organismo Nacional solicitó información a personal adscrito a la SEBI, sobre las medidas se han implementado con la finalidad de atender los hechos de acoso sexual en contra de V.

17. Oficio No. UAGCT/DCCTDH/500/528/2022 del 10 de mayo de 2022, firmado por PSP 1, a través del cual se anexó:

17.1 Oficio 129.1.00/1134/2022 del 26 de abril de 2022, en el cual se informó el seguimiento que se ha brindado a V, respecto de los hechos relacionados con el acoso sexual y laboral cometido en su agravio.

17.2 Oficio UCD.DEyPD.112.1.1/0729/2022 del 2 de mayo de 2022, por medio del cual se informó el seguimiento que se ha brindado a V, respecto de los hechos relacionados con el acoso sexual y laboral.

17.3 Informe de hechos de PSP 5 dirigido a AR3.

17.4 Informe de hechos de PSP 6 dirigido a AR3.

17.5 Informe de hechos de PSP 7 dirigido a AR3.

17.6 Informe de hechos de PSP 8 dirigido a AR3.

17.7 Informe de hechos de PSP 9 dirigido a AR3.

17.8 Informe de hechos de PSP 10 dirigido a AR3.

18. Acta Circunstanciada de 4 de octubre de 2022, a través de la cual se adjuntó información proporcionada por V, entre la que se encuentra:

18.1. Copia simple de acta de nacimiento de V, en el cual se le reconoce como de género masculino.

19. Oficio V6/64217 del 11 de octubre de 2022, por medio del cual este Organismo Nacional requirió información a la SEBI; en donde se le solicitó indicara las acciones que ha llevado a cabo para atender los hechos de acoso sexual y laboral en contra de V.

20. Número de intervención PSIC/002229/2022-03 del 19 de marzo de 2022, emitido por una Perita Oficial en la especialidad de psicología de la Coordinación General de Servicios Periciales de la FGJCM, dentro de la Carpeta de Investigación que se inició debido a los hechos manifestados por V y, en la cual se advierte en el primer punto conclusivo que sí se identifican alteraciones psicológicas como consecuencia de la agresión sexual denunciada.

21. Opinión en Materia Psicológica de fecha 7 de marzo de 2023, suscrito por una especialista en psicología adscrita a esta Comisión Nacional relacionada con los hechos de acoso sexual y laboral en contra de V, cometidos por personal adscrito a la SEBI; en la cual se determinó que sí presenta afectación en las esferas cognitiva, afectiva, somática y social derivada de los hechos motivo de la queja ante este Organismo Nacional.

22. Acta circunstanciada del 16 de marzo de 2023, elaborada por personal de este Organismo Nacional y través de la cual se hizo constar que se realizó entrevista a V, respecto a los señalamientos relacionados con el ambiente laboral que está viviendo en la SEBI.

23. Acta circunstanciada del 4 de mayo de 2023, en la cual se hace constar reunión con personal adscrito a la SEBI y se les hizo del conocimiento que hasta ese momento no habían dado puntual respuesta.

24. Acta circunstanciada del 4 de mayo de 2023, en la cual se hace constar comunicación telefónica con V y en donde manifestó la situación actual respecto al ambiente laboral que vive en la SEBI.

25. Oficio No. UAGCT/DCCTH/500/0840/2023 del 12 de mayo de 2023, firmado por PSP 1 y a través de cual se remiten archivos con respuesta a solicitud de información formulada por este Organismo Nacional y en el cual se adjuntó:

25.1 Oficio UAF/DGPEO/414/385/2023 de fecha 11 de mayo de 2023, por medio del cual el Director General de Procesos y Estructuras Organizacionales en la SEBI, rinde informe relacionado con el oficio V6/64217 del 11 de octubre de 2022.

25.2 Oficio 113/27/AQDI/3500/2023 del 9 de mayo de 2023, por medio del cual el Titular del Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones en el Órgano Interno de Control-SEBI, informó que no existe ante dicha Instancia investigación relacionada con el acoso sexual en agravio de V.

26. Acta circunstanciada del 17 de mayo de 2023, a través de la cual se hace constar comunicación telefónica con personal adscrito a la FGJCM y donde se informa sobre el estado actual de la CI de V.

27. Oficio No. UAGCT/DCCTH/500/0851/2023 del 16 de mayo de 2023, firmado por PSP 1 y a través de cual se remiten archivos con respuesta a solicitud de información formulada por este Organismo Nacional y en el cual se adjuntó:

27.1 Oficio No. 129.1.00//1652/2023 del 11 de mayo de 2023, a través del cual se brinda respuesta al oficio V6/64217 del 11 de octubre de 2022.

28. Acta circunstanciada del 31 de mayo de 2023, a través de la cual se hace constar el estado actual de la CI de V.

IV. SITUACIÓN JURÍDICA

29. Con la finalidad de esclarecer los hechos señalados por V, este Organismo Nacional a través del oficio 17098 del 29 de marzo de 2022 y dirigido a PSP 2, al que se adjuntó copia del escrito de queja recibido el 20 de enero del mismo año, en el cual se narran hechos de acoso sexual y laboral en agravio de V; mediante el cual se le

solicitó, informara las acciones encaminadas a atender dicha problemática y sobre el cual se recibió respuesta a través de oficio del 10 de mayo de 2022.

30. En el mismo sentido, mediante oficio V6/64217 del 11 de octubre de 2022, nuevamente se le solicitó a PSP 3 información relacionada con la problemática planteada por V y se volvió a mandar copia del escrito de queja recibido el 20 de enero de 2022; así como acta circunstanciada del 23 de junio de 2022, a través de las cuales se hace referencia a actos de acoso sexual, laboral y posible discriminación en su contra por parte de personal adscrito a la SEBI. Al respecto, mediante oficios del 12 y 16 de mayo de 2023, la autoridad informó que los hechos de acoso sexual, discriminación y acoso laboral por su identidad de género en agravio de V, la Delegación de Programas de la SEBI, no recibió de manera formal o por algún medio denuncia relacionada con dichos hechos.

31. Asimismo, se precisó que el Comité de Ética en la SEBI, tampoco tuvo conocimiento respecto a estos hechos y que la única investigación que se llevó a cabo por dicha instancia fue en relación con la problemática que dio a conocer el Titular de Quejas, Denuncias e Investigaciones en el Órgano Interno de Control-SEBI, mediante oficio del 10 de marzo de 2022, por posibles hechos de acoso laboral interpuestos por diversas personas servidoras públicas adscritas a dicha Secretaría, entre los que se encontraba V y el cual mediante Sesión Ordinaria celebrada el 26 de julio de 2022, determinó con fundamento en el numeral 68 fracción III, del Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la Integración y funcionamiento de los Comités de Ética dar por concluida de forma anticipada la denuncia, no obstante se emitió una Recomendación al Director Regional de Azcapotzalco, para que se implementaran capacitaciones en liderazgo, trabajo en equipo y comunicación asertiva.

32. En el mismo sentido, mediante informe rendido por el Titular del Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones en el Órgano Interno de Control-SEBI, se aprecia que no existe antecedente de expediente alguno en el cual se estén investigando los hechos

de acoso sexual, discriminación y acoso laboral por su identidad de género en agravio de V.

33. Asimismo, se advierte que respecto a los hechos de acoso sexual en agravio de V, actualmente se encuentra en integración una CI ante la FGJCM, la cual se inició el 18 de marzo de 2022.

V. OBSERVACIONES Y ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS

34. En este apartado se realizará un análisis lógico-jurídico con enfoque de máxima protección de las víctimas, a la luz de los estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, de precedentes emitidos por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, así como de criterios jurisprudenciales aplicables, tanto de la SCJN, como de la CrIDH.

35. El artículo 1o de la CPEUM, prevé que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, quedando prohibida toda discriminación motivada por el género, condiciones de salud, preferencias sexuales, estado civil o cualquiera otra que atente contra la dignidad humana y que tenga por objeto vulnerar o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Si bien es cierto que en materia de derechos humanos de la comunidad LGBTTTTIQ+ se ha avanzado mucho, igualmente cierto es que en México se siguen cometiendo actos de discriminación y odio hacia esa comunidad y sus derechos humanos no terminan por ser totalmente reconocidos.

36. Lo anterior, con fundamento en el artículo 42 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, y con el fin de determinar violaciones a derechos humanos en agravio de V, en razón de que personal de la SEBI no implementaron medidas encaminadas a atender e investigar los hechos con perspectiva de género, de ahí que una vez analizado el expediente de queja **CNDH/6/2022/7145/Q** y las evidencias, se

concluye que se acreditan violaciones a los derechos humanos a una vida libre de violencia en su modalidad de acoso sexual, acoso laboral; a la igualdad y no discriminación, así como a la legalidad y seguridad jurídica y al acceso a la justicia en sede administrativa que se desarrollan a continuación.

A. CONSIDERACIONES CONTEXTUALES ACERCA DE LAS PERSONAS TRANSEXUALES

37. Las personas que pertenecen a la comunidad LGBTTTIQ+ enfrentan obstáculos sustantivos en el ejercicio de todo tipo de derechos, en el acceso a la educación, al empleo o a la salud, e incluso en el mismo proceso de desarrollo de la identidad, las personas que tienen una orientación sexual, identidad o expresión de género, o características sexuales diversas encuentran barreras motivadas por prejuicios sociales u omisiones legales.¹

38. En el presente caso, V se identifica como un hombre transexual, quien inclusive se encuentra reconocido como tal en su documentación oficial. Motivo por el cual en este apartado con la finalidad de esclarecer diversos términos plasmados dentro de la presente Recomendación y lograr contextualizar la situación de vulnerabilidad que enfrentan las personas transexuales, serán abordados diversos conceptos, tales como: diversidad sexual, identidad de género, masculinidad hegemónica, masculinidad transexual y algunos datos relacionados con el tema obtenidos de la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género 2021 elaborada por el INEGI.

39. Por lo que tenemos que deberá entenderse según el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación como diversidad sexual² “... *todas las posibilidades que*

¹ CNDH, Recomendación 192/2022, párr. 27.

² Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación: “Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales”, México, 2016, p. 18.

tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales. Parte del reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse, sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas”.

40. La identidad de género es el concepto que se tiene de uno mismo como ser sexual y de los sentimientos que ello conlleva; se relaciona con cómo vivimos y sentimos nuestro cuerpo desde la experiencia personal y como lo llevamos al ámbito público, se trata de la forma individual e interna de vivir el género, la cual podría o no corresponder con el sexo con el que nacimos.³

41. Por masculinidad hegemónica debe comprenderse como aquella en la cual: *“sus integrantes se caracterizan por ser personas importantes, independientes, autónomas, activas, productivas, heterosexuales, y a nivel familiar, proveedoras y con un amplio control sobre sus emociones”.*⁴

42. En el mismo sentido, conforme al Informe sobre personas Trans y de Género Diverso y sus Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales, de la CIDH, las masculinidades trans:

...comprenden a las personas que fueron asignadas al género femenino al momento del nacimiento, pero su identidad de género se inscribe en el ámbito de lo social y culturalmente construido, concebido y leído como masculino. Los términos “hombre trans”, “trans masculino”, o bien “varón

³ CNDH, “Recomendación 192”, cit., párr. 28.

⁴ Comisión Nacional de los Derechos Humanos, “Respeto a las Diferentes Masculinidades Porque hay muchas formas de ser hombre”, cfr. https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/Ninez_familia/Material/trip-respeto-dif-masculinidades.pdf.

trans”, suelen ser los más utilizados por este grupo de personas. En este universo también se encuentran quienes se identifican como hombres transexuales y los hombres transgénero.⁵

43. Por lo que tenemos que *“las personas transexuales se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico y que optan por una intervención médica – hormonal, quirúrgica o ambas para adecuar su apariencia física – biológica a su realidad psíquica, espiritual y social.”⁶*

44. Según datos de la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género 2021, del INEGI, en México la población transgénero, transexual o de otra identidad de género que no coincida con el sexo asignado al nacer es de 909 mil: 0.9 % de las personas de 15 años y más. El 0.9 % (909 mil personas) se identificó como Trans+ (transgénero, transexual, no binario, género fluido, agénero, entre otros). Asimismo, la Encuesta refiere que en México del total de personas con identidad de género LGBTTTIQ+, 34.8 % se identificó transexual o transgénero y el restante 65.2 %, con una identidad de género diversa.

45. Uno de los efectos simbólicos que trae aparejado el reconocimiento de las masculinidades trans tiene que ver con la ruptura del monopolio de la masculinidad en hombres cisgénero. Sin embargo, distintos trabajos señalan las tensiones que existen entre las masculinidades trans y lo que suele comprenderse por “masculinidad hegemónica” y los privilegios que ésta trae aparejada en sociedades patriarcales. En efecto, la CIDH ha podido observar que los hombres trans no escapan a las formas de discriminación y violencia que genera el cissexismo, el cual ha sido definido por la

⁵ Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales, CIDH, 2020, párr. 83.

⁶ CNDH, “Recomendación 192”, cit., párr. 31.

combinación entre el sesgo que coloca a lo femenino en un plano de subalternidad respecto de lo masculino, y aquel que coloca a lo trans como subordinado a las identidades cisgénero.⁷

46. Asimismo, como se señala en el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género, y Características Sexuales de la SCJN:

...los casos de violencia contra personas [LGBTTTIQ+] están basados mayoritariamente en un deseo del perpetrador o perpetradores de castigar las identidades, expresiones, comportamientos o cuerpos que divergen del sistema binario de sexo/género tradicional. Al ser una violencia que es impulsada por la búsqueda de castigo a quienes desafían las normas de género, el Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos la ha considerado como una forma de violencia de género.⁸

47. Ahora bien después de todas estas consideraciones contextuales resulta importante destacar que, si bien, las personas transexuales gozan de todos los derechos humanos reconocidos tanto en la CPEUM como en los tratados internacionales de los que México es parte, también es cierto que, en la legislación mexicana los únicos instrumentos jurídicos que contemplan tipos de violencias,

⁷ Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales, cit., párr. 83.

Asimismo, es importante precisar que por cissexismo de conformidad con Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación: “Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales” debe entenderse como la Ideología o forma de pensamiento que buscando sustento en la ciencia, considera que la concordancia entre el sexo asignado al nacer, así como la identidad y expresión de género de las personas, es la única condición natural, válida éticamente, legítima socialmente y aceptable. Esta ideología niega, descalifica, discrimina y violenta otras identidades, expresiones y experiencias de género, como las de las personas trans, intersexuales o no binarias. Considera que solamente existen, o deberían existir, hombres y mujeres, sin dar cuenta de que aquéllos y éstas, o son cisgénero, o son trans, o son intersexuales.

⁸ Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género, y Características Sexuales, cit, p. 41.

medidas para prevenir, sancionar y erradicar dichas conductas; así como los principios y mecanismos para el pleno acceso a una vida libre de violencias son la Convención Belém do Pará y LGAMVLV; instrumentos jurídicos que resultan aplicables únicamente para mujeres y no para hombres transexuales como el caso de V.

B. DERECHO A VIVIR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

a. Acoso sexual

48. La Convención Americana en el inciso 1, del artículo 1 dispone que los Estados *“se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”*. Seguidamente, el inciso 1 del artículo 5, sienta un principio de carácter fundamental: *“toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral”*.

49. Al respecto, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3o. bis. inciso b), define al acoso sexual como: *“una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”*.

50. De conformidad con el artículo 6, inciso a) del Protocolo HAS APF se entiende como acoso sexual: *“una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”*.

51. Al respecto, la OIT se ha pronunciado señalando que el acoso sexual en el trabajo no supone un único comportamiento. La casuística y situaciones que se puedan dar son muy variadas y entre las conductas que pueden encuadrarse dentro de dicha figura se encuentran:

51.1. *Bromas o comentarios sobre la apariencia o identidad/comportamiento sexual de la persona trabajadora.*

51.2. *Mostrar fotografías, imágenes o dibujos de contenido sexual explícito.*

51.3. *Comunicaciones vía llamadas de teléfono, mensajes telefónicos, correos electrónicos, de carácter ofensivo y de contenido sexual.*

51.4. *Contacto físico no solicitado y deliberado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.*

51.5. *Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales, cuando la persona invitada ha declinado claramente la invitación.*

51.6. *Invitación o petición de favores sexuales, cuando éstas están relacionadas, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del propio puesto de trabajo.*

51.7. *Comportamientos que buscan la humillación o vejación de la persona trabajadora por su condición sexual.⁹*

52. Al respecto, este Organismo Nacional se ha pronunciado respecto a las consecuencias que la violencia sexual en los centros de trabajo puede generar a las personas que lo padecen y entre las cuales se pueden considerar¹⁰:

⁹ OIT; "Acoso Sexual en el Trabajo y Masculinidad Exploración con Hombres de la Población General. Centro América y República Dominicana", Costa Rica; 2013; pp. 12 y 13.

¹⁰ CNDH, Recomendación 154/2022, párr. 56.

A nivel psicológico	Los síntomas pueden ser muy diversos como ansiedad, depresión, miedo acentuado y continuó, sensación de amenaza. Pueden manifestarse también trastornos emocionales como sentimiento de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía.
A nivel físico	Se pueden generar patologías psicosomáticas como, dolor de cabeza, gastritis, colitis, etc, cansancio crónico, alteraciones en el sueño, náuseas, etc.
A nivel social	Se pueden presentar hipersensibilidad a la crítica, con actitudes de desconfianza, conductas de aislamiento o retraimiento, agresividad, hostilidad u otras manifestaciones de inadaptación social.
En el ámbito laboral	Se presenta estrés laboral, disminución de la productividad, ausentismo laboral, cambio de trabajo o finalmente la renuncia.

53. De esta manera, en el caso de los hombres que sufren acoso sexual en el trabajo, lo que subyace en el trasfondo puede estar más relacionado con el acoso como reacción a la trasgresión o desobediencia del rol masculino tradicional. Como puede ocurrir, por ejemplo, con los homosexuales, minorías étnicas, o simplemente con aquellos hombres que no cumplen con lo que se espera que deben ser como hombres.¹¹

54. En cambio, el caso de hombres acosados tiene que ver más con un no cumplimiento de lo que se supone que tiene que ser un hombre. Tanto en el caso de mujeres como en el de hombres, se trata de una discriminación sexista.¹²

55. En el caso que nos ocupa tenemos que V manifestó que en el año 2021, cuando fue enviado al Área de Captura en la SEBI conoció a AR1, a quien en ese entonces se encontraba capacitando y quien al percatarse que era una persona transexual, le

¹¹ OIT; *Acoso Sexual en el Trabajo y Masculinidad Exploración con Hombres de la Población General. Centro América y República Dominicana; cit., p. 15.*

¹² *Ibidem*, p.16.

comentó sobre sus preferencias sexuales y llevó a cabo comentarios relacionados con su vida sexual de los cuales señaló no haber preguntado, dicha persona servidora pública le manifestó su atracción y llevó a cabo actos de tocamiento e insinuaciones de carácter sexual en agravio de V.

56. De la información que obra en el expediente se encuentra un dictamen psicológico emitido por una Perita Oficial en la especialidad de psicología de la Coordinación General de Servicios Periciales, dentro de la CI respecto a los hechos que se siguen ante la FGJCM, en la cual se llegó a la conclusión de que sí se identificaron alteraciones psicológicas como consecuencia de la agresión sexual que V denunció, tales como alteraciones de sueño, incomodidad y sensación de suciedad, sentimientos de sorpresa y confusión, sentimiento de culpa, evitación.

57. Por lo tanto, en atención a los resultados de la evaluación psicológica efectuada a V y en la que se evidencio alteraciones compatibles con personas que han sufrido violencia sexual, así como la correspondencia en las declaraciones de V, aportan a esta Comisión Nacional elementos que permiten acreditar que fue objeto de conductas verbales y físicas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva que se cometieron en su contra, sin su consentimiento, atribuidas a AR1; de conformidad con lo dispuesto en los artículos, 3o. bis. inciso b), de la Ley Federal del Trabajo y 6, inciso a) del Protocolo HAS APF, lo sufrido por la víctima son actos que constituyen violencia en su contra y, por ende, afectaciones a su dignidad.

b. Acoso laboral

58. El derecho humano al trabajo y a condiciones justas, equitativas y satisfactorias se encuentran ampliamente reconocidos dentro del Sistema Interamericano. Al respecto, la CrIDH y la CIDH: *“han señalado que este derecho se encuentra protegido por el artículo 26 de la Convención Americana al derivarlo de las normas económicas,*

*sociales y sobre educación, ciencia y cultura contenidas en la Carta de la OEA. En particular se ha indicado que el artículo 45.b de la Carta establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y el art. 34 g) de dicha Carta, incluye entre las metas para lograr un desarrollo integral, salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos. Asimismo, el artículo XIV de la Declaración Americana dispone que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación [...]*¹³

59. El “Convenio 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación” de la OIT y la Recomendación 111 que lo acompaña, ha definido el acoso laboral como “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”.¹⁴

60. De conformidad con el artículo 3, párrafos primero y cuarto de la Ley Federal del Trabajo, el trabajo es: *...un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.*

[...]

[...]

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la

¹³ Informe Especial Sobre la Situación de los Derechos Humanos de las Personas Lesbianas, Gay, bisexuales, travestis, transgénero, transexuales e intersexuales (LGBTI) en México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2019, México párr. 241.

¹⁴ CNDH, Recomendación 154/2022, párr. 61.

productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

61. Por otra parte, la SCJN respecto el acoso laboral (mobbing), ha definido que 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 y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza por quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado”¹⁵.*

¹⁵ Semanario Judicial de la Federación. Julio de 2014. Registro: 2006870.

Formas de expresión del acoso laboral

62. Una de las expresiones del acoso laboral se da a través del aislamiento social “*el cual entre sus representaciones se encuentra el restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros, traslado a un puesto de trabajo aislado, Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra*”.¹⁶

63. Asimismo, otra expresión del acoso laboral se da por medio de ataques a la vida privada de la persona. Al manifestar acciones como burlarse de algún defecto personal, la descalificación de la apariencia, forma de arreglo y de vestir de la persona con gestos de reprobación o verbalmente. Aunado a que el acoso laboral puede hacerse presente a través de agresiones verbales o psicológicas, tales como ningunear, ignorar, excluir, fingir no verle o hacerle “invisible”.¹⁷

64. En el presente caso se advierte que V se encuentra adscrito a la SEBI y señaló que en el año 2022, comienza un ambiente hostil de trabajo ante el cambio de personal directivo, recibiendo amenazas de levantarle actas administrativas, ordenes de trabajo contradictorias y AR1 insistía para que proporcionara nombres de colegas que “*estuvieran desde antes*” situación a la que se negó, ya que dicha información no se le estaba requiriendo de manera formal.

65. Agregó, que a raíz de que dio a conocer su problemática ante las instancias competentes lo han aislado del resto de sus compañeros, refieren comentarios despectivos en relación con que es un hombre transexual.¹⁸ Refirió que se le está pagando, pero que no tiene tareas asignadas; circunstancias que le generan

¹⁶Comisión Nacional de los Derechos Humanos, “Acoso laboral Mobbing”, México, 2017.pp. 10 y 11.

¹⁷ *Ibidem*, p. 11.

¹⁸ Es importante referir que V mediante comunicación telefónica con personal adscrito a esta Comisión Nacional, haciendo alusión al ambiente hostil de trabajo que vive en dicha Secretaría preciso de manera general que se emiten comentarios despectivos por su identidad de género en su centro de trabajo por sus compañeros en la SEBI, sin precisar nombres de las personas servidoras públicas que llevan a cabo dichas prácticas.

incertidumbre respecto a su situación laboral y que en su momento llegó a referir su situación laboral a AR2, sin haber recibido la atención pertinente.

66. A través de oficio del 11 de octubre de 2022, se le solicitó a PSP 3, información relacionada con la problemática planteada por V y se volvió a mandar copia del escrito de queja recibido el 20 de enero de 2022; así como acta circunstanciada del 23 de junio de 2022, a través de los cuales se hace referencia a actos de acoso sexual, laboral y posible discriminación en su contra por parte de personal adscrito a la SEBI.

67. En cuanto a los actos de aislamiento, comentarios despectivos en contra de V por su identidad de género, así como las medidas implementadas a favor de V para garantizarle un ambiente libre de violencia, en respuesta a solicitud de información formulada por este Organismo Nacional, refirió que no implementó medida alguna en relación a dichos señalamientos; puesto a que no tenían conocimiento de los mismos, ya que en la Delegación de Programas de la SEBI, no se recibió de manera formal o por algún medio denuncia alguna.

68. Este Organismo Nacional aprecia que resulta infundado que la SEBI, pretenda argumentar que no tenía conocimiento de los hechos de acoso laboral en contra de V, no obstante que tampoco se advirtió que pese a que desde solicitud de información del 11 de octubre de 2022; donde se señalaron posibles hechos de acoso laboral por la identidad de género del agraviado a mayo de 2023, fecha en la que se rindió el informe solicitado; esto es más de seis meses, no se hayan implementado medida alguna para atender la problemática. Situación que es aún más preocupante, si se considera que personal adscrito a esta Comisión Nacional el 4 de mayo de 2023, sostuvo reunión con personal adscrito a dicha Secretaría en la cual, se les hizo del conocimiento que hasta ese momento no habían dado puntual respuesta.

69. En relación con lo anterior, una especialista en psicología adscrita a esta Comisión Nacional señaló en la Opinión en Materia Psicológica que V, sí presenta afectaciones

en las esferas cognitiva, afectiva, somática y social derivado de los hechos motivo de su queja y que están directamente relacionados con el ambiente laboral.

70. Por lo anterior, este Organismo Nacional cuenta con elementos suficientes para acreditar que V, fue víctima de acoso laboral por parte de personal adscrito a la SEBI a través de aislamiento social, ataques a su vida privada, agresiones verbales y psicológicas que le han causado afectaciones en su salud mental e interacción social. Motivo por el cual este Organismo Nacional advierte que AR2 y AR3, como Director Regional en Azcapotzalco, así como la Delegada de Programas para el Desarrollo en la Ciudad de México ambos de la SEBI, fueron omisos al no emitir las medidas necesarias para atender la problemática y garantizar un ambiente libre de violencia a favor de V; lo que contraviene lo dispuesto en el artículo 3, párrafos primero y cuarto de la Ley Federal del Trabajo.

C. DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

71. El artículo 1º, en sus párrafos primero, tercero y quinto de la CPEUM, establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, por lo que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; además, se reconoce el derecho humano a la igualdad y prohíbe cualquier tipo de discriminación que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

72. El artículo 4º Constitucional, párrafo primero, establece el principio de igualdad jurídica al señalar que, todas las personas son iguales ante la ley; sin embargo, esto no es suficiente para que en los hechos suceda tal igualdad, por lo que este principio, actualmente no puede ser entendido sin otro denominado “igualdad sustantiva”, consistente en la creación e implementación de políticas públicas y acciones

afirmativas que promuevan reducir las brechas de desigualdad histórica entre las personas.¹⁹

73. La CrIDH en el *Caso Yatama vs. Nicaragua*, referire que: “...los Estados tienen la obligación de no introducir en su ordenamiento jurídico regulaciones de carácter discriminatorio, combatir las prácticas de ese carácter y establecer normas y otras medidas que reconozcan y aseguren la efectiva igualdad ante la ley de todas las personas...”²⁰

74. En el mismo sentido, en el artículo 1, párrafo segundo de la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia, Discriminación, se señala que la discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra.

75. El Estado mexicano prevé en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en su artículo 1, fracción III que: “[...] se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más

¹⁹ Para Gerardo Durango Álvarez, se entenderán como acciones afirmativas todas las acciones utilizadas por los poderes públicos y aquellas provenientes de los *inputs* que ejercen los individuos en la esfera pública tendientes a lograr políticas públicas, prácticas equiparadoras y restablecedoras de los derechos fundamentales para grupos excluidos y discriminados como los afroamericanos, mujeres, indígenas, personas en situación de discapacidad, entre otros. cfr. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r35050.pdf>.

²⁰ CrIDH, Caso Yatama Vs. Nicaragua, Sentencia de 23 de Junio de 2005, párr. 185.

de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, [...] o cualquier otro motivo”.

76. Por lo que, un derecho que le está reconocido a las personas no puede ser negado o restringido a nadie, y bajo ninguna circunstancia, con base en su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

C.1 Discriminación por identidad de género en el ámbito laboral

77. Como ya ha quedado evidenciado tanto a nivel nacional como internacional el derecho a la igualdad y prohibición de discriminación de las personas transexuales es un derecho plenamente reconocido y dicha protección también aplica dentro del ámbito laboral. Al respecto, este Organismo Nacional en el Informe Especial Sobre la Situación de los Derechos Humanos de las Personas Lesbianas, Gay, bisexuales, travestis, transgénero, transexuales e intersexuales (LGBTI) en México, 2019: *“reconoce que en los entornos laborales, suelen presentarse situaciones de discriminación contra las personas [LGBTTTIQ+] a muchas se le niega el acceso al empleo, o bien, son víctimas de acoso en su lugar de trabajo por razones de homofobia, lesbofobia y transfobia; incluso, pueden perder el empleo o ver limitadas sus oportunidades de ascenso por estos prejuicios”*.²¹

78. Por lo que como también señala dicho Informe *“las personas que pertenecen a la comunidad LGBTTTIQ+ enfrentan obstáculos sustantivos en el ejercicio de todo tipo de derechos, en el acceso a la educación, al empleo o a la salud, e incluso en el mismo proceso de desarrollo de la identidad, las personas que tienen una orientación sexual, identidad o expresión de género, o características sexuales diversas encuentran barreras motivadas por prejuicios sociales u omisiones legales”*.

²¹Informe Especial Sobre la Situación de los Derechos Humanos de las Personas Lesbianas, Gay, bisexuales, travestis, transgénero, transexuales e intersexuales (LGBTI) en México, *cit.*, parr.11.

79. Según datos del referido informe, los derechos que más se les niegan a estos grupos son:

...la oportunidad de trabajar y el acceso a un negocio; en este caso, son también las personas trans quienes más enfrentan cotidianamente este escenario y la discriminación también la enfrentan en el espacio laboral, principalmente con comentarios, conductas o actitudes negativas por orientación sexual o identidad de género; según esta encuesta, el 33.5% percibió o enfrentó alguna situación de este tipo...²²

80. Además, en ese Informe especial se hace patente que a nivel interamericano:

La CrIDH ha señalado que el principio de no discriminación en el ámbito del derecho laboral cobra una especial relevancia, por cuanto la naturaleza misma de esta rama del derecho encuentra fundamento en la protección de la trabajadora como la parte más vulnerable en su relación desigual con la empleadora. De esta forma, los Estados deben velar por el estricto cumplimiento de la normativa de carácter laboral que mejor proteja a las personas trabajadoras y, al mismo tiempo, deben hacerlo sin discriminación alguna, debiendo adoptar todas las medidas necesarias de orden administrativo, legislativo o judicial para enmendar situaciones discriminatorias de jure y para erradicar las prácticas discriminatorias realizadas por determinado empleador o grupo de empleadores.²³

81. En el caso de V como persona transexual manifestó que, desde su ingreso a la SEBI en junio de 2019, bajo el programa de “Jóvenes Construyendo el Futuro”, comenzó realizando tareas administrativas, en septiembre del mismo año lo ascienden a promotor y considera que desde su afiliación a la institución ha sido

²² *Ibidem*, parrs. 277 y 279.

²³ *Ibidem*, parrs. 286

discriminado por su identidad de género, siendo llamado “*rarito*”, “*la niño/niña*”, situación que pasaba en alto y continuaba enfocándose en su trabajo.²⁴

82. Asimismo, V refirió que posterior a que ocurrieron los hechos de acoso sexual y una vez que dio a conocer los hechos ante la FGJCM, AR1 difundió comentarios de intentos de suicidio a través de sus redes sociales, culpándolo de que sí algo le pasaba era consecuencia directa de dicha denuncia y que a raíz de ello, en su centro de trabajo, sus compañeros refieren comentarios despectivos en relación con que es un hombre transexual tales como: “...*esta muchacha en calidad de intento de hombre*”, “*asesina*” “*asesino*”.

83. En respuesta la SEBI nuevamente refirió que no implementó medida alguna, puesto a que no tenían conocimiento de los hechos, ya que en la Delegación de Programas de la SEBI, no se recibió de manera formal o por algún medio denuncia alguna. En relación a lo anterior, es importante precisar que con la finalidad de esclarecer los hechos señalados por V, este Organismo Nacional a través de oficio del 11 de octubre de 2022, solicitó a PSP 3, información relacionada con la problemática planteada por V y, se mandó copia del escrito de queja recibido el 20 de enero de 2022; así como acta circunstanciada del 23 de junio de 2022, a través de los cuales se hace referencia a actos de discriminación en su contra por parte de personal adscrito a dicha Secretaría.

84. Por lo antes señalado, este Organismo Nacional manifiesta que resulta infundado que la SEBI, pretenda argumentar que no tenía conocimiento de los hechos de discriminación en contra de V, no obstante que tampoco se advirtió que pese a que desde la solicitud de información del 11 de octubre de 2022, en la que se señaló dicha

²⁴ Como ya antes se señaló, V mediante comunicación telefónica con personal adscrito a esta Comisión Nacional, hizo alusión al ambiente laboral que vive en dicha Secretaría precisando de manera general que se emiten comentarios despectivos por su identidad de género en su centro de trabajo por sus compañeros en la SEBI, sin señalar nombres específicos de las personas servidoras públicas.

problemática a mayo de 2023, fecha en la que se rindió el informe solicitado; esto es más de seis meses, no se hayan implementado medida alguna por parte de la autoridad; situación que es aún más preocupante, si se considera que personal adscrito a esta Comisión Nacional el 4 de mayo de 2023, sostuvo reunión con personal adscrito a dicha Secretaría en la cual, se les hizo del conocimiento que hasta ese momento no habían dado puntual respuesta.

85. Por todo lo señalado anteriormente, esta Comisión Nacional acreditó que AR2 y AR3, no implementaron las medidas necesarias para garantizar el derecho a la Igualdad y no Discriminación por razones de identidad de género en agravio de V, con fundamento en los artículos 1º, en sus párrafos primero, tercero y quinto, 4º párrafo primero, de la CPEUM; párrafo segundo de la Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia, Discriminación y 1º, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

D. DERECHO A LA LEGALIDAD Y SEGURIDAD JURÍDICA Y AL ACCESO A LA JUSTICIA EN SEDE ADMINISTRATIVA

86. Los artículos 14, segundo párrafo, 16, primer párrafo, de la CPEUM, en su parte conducente determinan que nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho; así como que nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento; de igual forma, que toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial; y que las leyes federales y locales establecerán

los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones.

87. El derecho a la seguridad jurídica es la prerrogativa que tiene todo ser humano a vivir dentro de un Estado de Derecho, bajo la vigencia de un sistema jurídico normativo coherente y permanente, dotado de certeza y estabilidad; que defina los límites del poder público frente a los titulares de los derechos subjetivos, garantizado por el poder del Estado, en sus diferentes esferas de ejercicio. Este derecho también se sustenta en los artículos 14.1, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 8.1, 25, de la Convención Americana; 8 y 10, de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

88. Asimismo, el citado derecho comprende, entre otros, el derecho a la legalidad y de acceso a la justicia. El derecho a la legalidad es la prerrogativa que tiene todo ser humano a que los actos de la administración pública, de la administración y procuración de justicia se realicen con apego a lo establecido por el orden jurídico, a efecto de evitar que se produzcan perjuicios indebidos en contra de sus titulares. Es decir, el servidor público sólo puede hacer lo que le permite la ley. Asimismo, tiene su fundamento en los artículos 17.1, 17.2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 11.1, 11.2, 11.3 de la Convención Americana; y 12 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

89. En el mismo sentido, la seguridad jurídica, que materializa el principio de legalidad, es un atributo que tiene toda persona al vivir dentro de un Estado de Derecho, es decir, bajo la tutela de un ordenamiento jurídico que imponga sin duda alguna los límites de las atribuciones de cada autoridad y su actuación no se debe regir de ninguna manera de forma arbitraria o caprichosa, sino que ésta debe quedar restringida a lo que ordenan expresamente los artículos 14 y 16 constitucionales.

90. Este Organismo Nacional en su recomendación 32/2017, ha señalado que: “*de acuerdo a lo establecido por la [CrIDH] las características de imparcialidad e independencia (...) deben regir a todo órgano encargado de determinar derechos y obligaciones de las personas (...). Dichas características no sólo deben corresponder a los órganos estrictamente jurisdiccionales, sino que las disposiciones del artículo 8.1 de la Convención se aplican también a las decisiones de órganos administrativos*”. Así, la actuación de una autoridad en el ámbito administrativo debe ajustarse estrictamente a las normas que rigen su función, mismas que deben ajustarse a las normas superiores del ordenamiento sin excesos, ni omisiones, a fin de garantizar el derecho a la legalidad de los gobernados.

91. En la misma lógica, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en su Objetivo 16, “*Paz, Justicia e Instituciones Sólidas*” establece el compromiso para todos los países, incluido el Estado Mexicano, de crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles, promover el estado de derecho; garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos; asegurar la eficacia, la transparencia y la responsabilidad institucionales, así como la protección de las libertades fundamentales; y promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias.

92. Asimismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 17, párrafo segundo de la CPEUM: “*Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial*”.

93. El derecho de acceso a la justicia no se agota con el simple trámite de procesos internos, sino que debe hacerse lo indispensable para conocer la verdad de lo sucedido, y se sancione a los probables responsables, respetando los derechos de las víctimas, ejecutando las diligencias procedentes, de conformidad con los

estándares del debido proceso, puesto que la debida diligencia con la que deben actuar las autoridades es un presupuesto básico del derecho de acceso a la justicia.

Actuaciones de personal de la Secretaría de Bienestar

94. A través de oficio del 11 de octubre de 2022, nuevamente se le solicitó a PSP 3, información relacionada con la problemática planteada por V y se volvió a mandar copia del escrito de queja recibido el 20 de enero de 2022; así como acta circunstanciada del 23 de junio de 2022, a través de las cuales de nueva cuenta se hace referencia a actos de acoso sexual, laboral y posible discriminación en su contra por parte de personal adscrito a la SEBI.

95. Ocasión en la cual se informó que, en la Delegación de Programas de la SEBI, no se recibió de manera formal o por algún medio denuncia alguna. En relación a lo anterior, es importante precisar que con la finalidad de esclarecer los hechos señalados por V, este Organismo Nacional a través del oficio del 29 de marzo de 2022, dirigido a PSP 2, al que se adjuntó copia del escrito de queja recibido el 20 de enero del mismo año, en el cual se narran hechos de acoso sexual y laboral en agravio de V y respecto al cual, la SEBI a través de oficio del 10 de mayo de 2022 y firmado por PSP 1 textualmente se señaló: “...*hago referencia al oficio No. 17098, recibido el 05 de abril de 2022, mediante el cual se notificó la remisión del expediente al rubro citado, promovido por V...*”.

96. Asimismo, dentro de la información que obra en este Organismo Nacional se aprecia que, a través de escrito del 26 de abril del 2022, firmado por AR3, se advierte que se hace referencia al oficio del 29 de marzo de 2022, a través del cual, no solo adjuntó copia del escrito de queja del 20 de enero de 2022, en el cual V señaló los posibles actos de acoso sexual en su contra, sino que se requirió por primera ocasión que se informaran las medidas implementadas para atender dicha problemática.

97. Aunado a lo anterior, a través de oficio del 26 de abril del 2022, firmado por AR3, también se aprecia que 6 personas servidoras públicas de la SEBI dirigen a dicha autoridad escritos en los cuales rinden su informe en relación al requerimiento de información que este Organismo Nacional llevó a cabo a través del oficio del 29 de marzo de 2022 y que además se aprecia acuse de recibido, razón por la cual resulta infundado el señalamiento de dicha autoridad, en cuanto a que no tenía conocimiento de dichos hechos, tan es así que en un uno de dichos informes se manifestó: “... *en ningún momento he sido participe de acoso sexual ni laboral hacia mis compañeros de trabajo...*” (sic).

98. Por lo antes señalado, este Organismo Nacional aprecia que resulta infundado que la SEBI, pretenda argumentar que no tenía conocimiento de los hechos de acoso sexual en contra de V, no obstante que tampoco se advirtió que pese a que desde abril de 2022, que se recibieron los escritos de queja de V por parte de la SEBI a mayo de 2023, fecha en la que se rindió el informe solicitado a través de oficio del 11 de octubre de 2022; esto es más de un año que se informaron los hechos, no se hayan implementado las medidas pertinentes para atender la problemática del agraviado. Situación que es aún más preocupante, si se considera que personal adscrito a esta Comisión Nacional el 4 de mayo de 2023, sostuvo reunión con personal adscrito a dicha Secretaría en la cual, se les hizo del conocimiento que hasta ese momento no habían dado puntual respuesta.

99. Al respecto, es importante precisar que este Organismo Nacional solicitó a la SEBI informara si los hechos relacionados con el supuesto acoso sexual señalados por el quejoso fueron informados al Órgano Interno de Control-SEBI, si personal adscrito a esta Secretaría verificó la existencia de hechos que pudieran constituir, omisiones de carácter laboral, si se le brindo orientación jurídica y acompañamiento respecto a las instancias jurídicas a las que podía acudir con la finalidad de que se inicien las

investigaciones correspondientes y si se encuentra en trámite algún procedimiento ante el Comité de Ética en dicha Secretaría.

100. Razón por la cual, tenemos que en el caso particular que nos ocupa entre las medidas que la SEBI debió llevar a cabo, se encuentra la aplicación del Protocolo HAS APF, que tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexuales en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

101. Asimismo, no se aprecia que haya levantado acta administrativa en contra de AR1, al advertirse conductas susceptibles de ser sancionadas por el posible acoso sexual en contra de V, en términos del artículo 46, fracción V, inciso a) d), i) y 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por faltas de probidad, por cometer actos inmorales durante el trabajo por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales del trabajo, consistentes en faltas de respeto, verbales, físicas y conductas de connotación sexual.

102. En el mismo sentido, la Ley General de Responsabilidades Administrativas dentro del artículo 7, contempla los principios que deberán regir el comportamiento de las personas servidoras públicas en su actuar, por lo que deberán: “...*observar disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público. Para la efectiva aplicación de dichos principios, los Servidores Públicos observarán las siguientes directrices*”:

103. De conformidad con el artículo 7, fracciones I, II y VII las personas servidoras públicas deberán:

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

103.2. *Conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros...*

103.3. *Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución.*

104. Sobre la importancia de que los hechos sean informados ante el Órgano Interno de Control-SEBI, hay que considerar que no sólo se trata de que los hechos sean investigados y se determine si AR1 pudo haber incurrido en alguna irregularidad administrativa, sino que además, en atención a que se trata de hechos relacionados con violencia sexual y ser una persona transexual, dicha instancia cuentan con facultades para emitir medidas cautelares con la finalidad de evitar un daño mayor de acuerdo a lo establecido en el artículo 123 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; por lo que entre las medidas que podrán emitirse se encuentra el separar a la víctima del agresor, evitar se tenga contacto con el mismo o cualquier otra medida necesaria para evitar un daño mayor.

105. Por lo que, en los casos de acoso sexual en los centros de trabajo como en el de la presente Recomendación, resulta importante la aplicación de medidas cautelares, ya que éstas pueden contribuir a que quien denunció los hechos pueda tener un ambiente más tranquilo dentro de su centro de trabajo, mientras los hechos se encuentran en investigación e inclusive puede evitar como bien señala Patricia Kurczyn Villalobos “*el más grave de todos los efectos laborales es el abandono del*

*trabajo o la rescisión de la relación laboral por parte del trabajador, con todo lo que esto representa.”*²⁵

106. Situación que en el presente caso no ocurrió debido a que la SEBI, como ya se señaló antes, no dio a conocer los hechos ante dicha instancia y como consecuencia de éstos, como también ya se desarrolló en el apartado anterior, V ha sido objeto de un ambiente hostil de trabajo.

107. En el mismo sentido, en relación a las acciones que la SEBI debió implementar los Comités de Ética dentro de la Administración Pública Federal cuentan con atribuciones para conocer de las denuncias por hostigamiento o acoso sexual y de conformidad con el numeral 31 del Protocolo HAS APF, puede emitir: *“la opinión o recomendación respecto de la denuncia, la cual se dirigirá a las unidades administrativas correspondientes a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de hostigamiento y acoso sexuales”*.

108. No obstante, la SEBI debió aplicar de conformidad con el artículo 2, inciso b), mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado a V, ante las autoridades competentes, a fin de garantizar su no revictimización y el acceso a la justicia; situación respecto a la cual personal adscrito a este Organismo Nacional requirió a la autoridad se informará, si dicha acción se llevó a cabo, dándose a conocer que no se implementó ninguna medida en este sentido, debido a que la queja presentada ante este Comité fue por presuntos actos de acoso laboral y no por hostigamiento o acoso sexual.

109. Respeto a los hechos que fueron de conocimiento ante el Comité de Ética en la SEBI se advierte, que si bien es cierto que V hace referencia un ambiente hostil de

²⁵ Patricia Kurczyn Villalobos, “Acoso Sexual Laboral y discriminación por Maternidad en el Trabajo” Universidad Nacional Autónoma de México, 2004, p.96.

trabajo en el que hace algunos señalamientos que involucran el trato que estaba recibiendo por parte de AR1, también lo es que no son los mismos hechos objeto de la queja recibida por este Organismo Nacional, ya que la investigación que se llevó a cabo por esta Comisión Nacional es por posibles hechos de acoso laboral, sexual y actos de discriminación en su contra por su identidad de género.

110. Motivó por el cual no puede considerarse que a través de la investigación que llevó a cabo dicho Comité, se pueda dar por atendida su problemática, ya que la investigación iniciada por dicho Comité es por una problemática colectiva de acoso laboral, sin que como ya se ha venido señalando, se advierta que tanto el acoso sexual, como los posibles actos de discriminación en agravio de V por su identidad de género hubieran sido conocidos por dicha instancia.

111. Por lo anterior, se advierte que tanto AR2 y AR3 fueron omisos al no implementar ninguna acción encaminada a atender los hechos de acoso sexual en agravio de V que este Organismo Nacional informó a la SEBI mediante oficios del 29 de marzo y 11 de octubre de 2022, vulnerando el derecho de V a la legalidad y seguridad jurídica y al acceso a la justicia en sede administrativa contemplados en los artículos 14, segundo párrafo, 16, primer párrafo y 17, párrafo segundo de la CPEUM; 11.1, 11.2, 11.3, 14.1, 17.1, 17.2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 8.1, 25, de la Convención Americana; 8, 10 y 12 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

D.1. Obligación de actuar con perspectiva de género

112. La perspectiva de género influye también en la definición del alcance de la obligación de los Estados de garantizar los derechos reconocidos en la Convención Americana, de acuerdo con su artículo 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.²⁶

113. 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 de género.

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

*... las personas juzgadoras no sólo deben emplear la perspectiva de género en casos en donde la parte promovente del juicio o controversia sea una mujer, sino que este método debe utilizarse en todos aquellos asuntos que den cuenta de la existencia de relaciones asimétricas de poder, violencia, vulnerabilidad, o bien, de contextos de desigualdad estructural basados en el sexo, el género o las preferencias u orientaciones sexuales de las personas. Por tanto, es válido emplear la perspectiva de género sin que el examen respectivo, necesariamente, deba reportar un beneficio hacia la mujer.*²⁷

115. Asimismo, según se ha desarrollado en el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género, y Características Sexuales, de la SCJN:²⁸

²⁶ Corte IDH. “Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras”. Fondo. Sentencia de 29 de julio de 1998. Párrafo 166; “Caso Anzualdo Castro vs. Perú”, párr. 62.

²⁷ SCJN, Tribunales Colegiados de Circuito, Materia Constitucional Penal, Tesis: “JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. PARA EMPLEAR ESTE MÉTODO NO ES INDISPENSABLE QUE LA PARTE INTERESADA EN LA CONTROVERSIA SEA UNA MUJER, NI QUE DEBA GENERARLE UN BENEFICIO”, agosto 2022, Tesis: II.4o.P.38 P (10a.) Registro digital 2025120.

²⁸ Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género, y Características Sexuales, SCJN, 2022, p. 144.

En este sentido, si la obligación de juzgar con perspectiva de género se entiende como el enfoque que busca detectar la forma en que el derecho afecta las situaciones particulares de las personas respecto de las relaciones de poder o desigualdad estructural causadas precisamente por el género, es claro que incluye la perspectiva de OSIEGCS.

Es decir, la perspectiva de OSIEGCS podría entenderse como una especie de la obligación general de juzgar con perspectiva de género, la cual incluye no solo a mujeres cisheterosexuales, sino a las personas con OSIEGCS no normativas que requieren un enfoque diferenciado al momento del estudio de sus casos. Unas y otras se encuentran en una situación de vulnerabilidad por la manera en que funciona el género en sociedad.

116. Al respecto, tenemos que en solicitud de información elaborada por este Organismo Nacional se le requirió a la SEBI indicara, si se habían llevado a cabo cursos o campañas de capacitación para prevenir actos de hostigamiento o acoso sexual dentro del centro de trabajo, informándose que sean promovido cursos de capacitación en línea relacionados con el tema materia y sobre los cuales se aprecia que no se adjuntó la documentación soporte, ni se especificó tipo de actividad, modalidad, duración o tema.

117. En cuanto a las actividades de capacitación en temas de género y en materia de igualdad en el área en la cual labora V, en respuesta a la solicitud de información que este Organismo Nacional realizó, la SEBI informó que; “...se designó a la Unidad de Asuntos Jurídicos, y al área de Recursos Humanos para entrevistar e informar a todos los servidores públicos, sobre cómo actuar ante hechos violatorios de derechos humanos, así como la instancia de esta Delegación encargada del bienestar de los trabajadores...”; al respecto, este Organismo Nacional no advierte que se haya llevado a cabo cursos, talleres, conferencias, circulares o cualquier otra medida idónea para que dentro de la Delegación de Programas de la SEBI a se fomente un ambiente de tolerancia y respeto a las diversidades sexuales.

118. Asimismo, tampoco se acreditaron que se implementaron las medidas enfocadas a investigar los hechos con perspectiva de género en atención de que el quejoso es una persona transexual. Aunado a lo anterior, respecto a la importancia de que los hechos sean investigados con perspectiva de género en atención a la identidad de género de V es importante que en casos como el que nos ocupa se haga el correcto uso del lenguaje, ya que de la información proporcionada por parte de la SEBI a este Organismo Nacional en un primer informe rendido por la autoridad se identificó que se refiere al agraviado como “*la quejosa C. ...*”, por “*la C....*”.

119. Por lo que, hay que destacar que las acciones que deben tenerse en consideración al encontrarnos en casos en los cuales exista una vulnerabilidad por cuestiones de género, tal como lo ha establecido a través de jurisprudencia la SCJN se deberá considerar; “*...que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objetivo de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género*”²⁹

120. En consecuencia, este Organismo Nacional aprecia que AR2 y AR3 fueron omisos en implementar las medidas pertinentes para actuar con perspectiva de género ante la problemática planteada por V, de conformidad con el artículo 35, del protocolo HAS APF, en el cual se contempla que la autoridad investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.

E. CULTURA DE LA PAZ

121. La Asamblea General de las Naciones Unidas examinó el proyecto titulado “Hacia una cultura de paz” en sus períodos de sesiones quincuagésimo y quincuagésimo

²⁹ SCJN, Primera Sala, Materias Constitucional, “Tesis: ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”, abril de 2016, Jurisprudencia: 1a./J. 22/2016 (10a.), Registro digital: 2011430.

primero en relación con el tema titulado "Cuestiones relativas a los derechos humanos" (Resoluciones 50/173 y 51/101).

122. El tema titulado "Hacia una cultura de paz" fue incluido en el programa del quincuagésimo segundo período de sesiones de la Asamblea, celebrado en 1997, a solicitud de varios Estados (A/52/191). El año 2000 se proclamó Año Internacional de la Cultura de la Paz (resolución 52/15).

123. En su quincuagésimo tercer período de sesiones, la Asamblea General proclamó el período comprendido entre los años 2001 y 2010 Decenio Internacional de una cultura de paz y no violencia para los niños del mundo (resolución 53/25), y aprobó la Declaración y el Programa de Acción sobre una Cultura de Paz (resolución 53/243). En esta Declaración se sientan las bases conceptuales de la cultura de paz, así como las directrices y medidas para su desarrollo.

124. *"La cultura de paz es un conjunto de valores, actitudes y comportamientos que reflejan el respeto a la vida, al ser humano y su dignidad. Que pone en primer plano los derechos humanos, el rechazo a la violencia en todas sus formas y la adhesión a los principios de libertad, justicia, solidaridad y tolerancia, así como la comprensión entre los pueblos, los colectivos y las personas".*

125. En la actualidad, veintitrés años después de la aprobación de la "Declaración y Programa de Acción de Cultura de Paz", la cultura de paz está teniendo un gran avance 67/81 a nivel global; numerosas organizaciones de la sociedad civil, instituciones educativas de los distintos niveles, administraciones locales, estatales y federales, de todo el mundo, llevan a cabo proyectos y acciones de todo tipo para el fomento de una cultura de paz.

126. Este Organismo Nacional mediante esta Recomendación y las medidas de reparación solicitadas, contribuyen a la construcción de una paz estable y permanente, que consolide la transformación de la sociedad y fortalezca la confianza en sus instituciones, en pro de la dignidad y los derechos humanos de las personas y en contra de la violencia en todas sus formas.

VI. RESPONSABILIDAD DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS

127. Como ha quedado acreditó en la presente Recomendación AR1, vulneró en agravio de V, su derecho a una vida libre de violencia al llevar a cabo conductas de acoso sexual y laboral en su contra dentro del desempeño de sus labores en la Secretaría de Bienestar.

128. Asimismo, AR2 y AR3 fueron omisos al no emitir las medidas necesarias para garantizar un ambiente libre de violencia e Igualdad y no Discriminación por razones de identidad de género, a la legalidad y seguridad jurídica y al acceso a la justicia en sede administrativa en agravio de V.

129. Consecuentemente, este Organismo Constitucional Autónomo considera que existe evidencia suficiente para concluir que AR1, AR2 y AR3 inobservaron los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia que rigen el servicio público, previstos en el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

130. Por lo expuesto, este Organismo Nacional con fundamento en los artículos 1º, párrafo tercero y 102, apartado B de la CPEUM; 6, fracción III; y 72, párrafo segundo, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, se cuenta en el presente caso con elementos de convicción suficientes para que este Organismo Nacional, en ejercicio de sus atribuciones, formule denuncia administrativa para que se inicien los

procedimientos administrativos de responsabilidad en contra de AR1, AR2 y AR3 ante el Órgano Interno de Control-SEBI, en cuya investigación se tomen en cuenta las observaciones y evidencias referidas en la presente Recomendación.

VII. RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL

131. Esta Comisión Nacional ha sostenido 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.

132. Asimismo, 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 público 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 CPEUM; 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

133. En la presente Recomendación ha quedado expuesta la responsabilidad particular de personas servidoras públicas adscritas a la SEBI, por la violación a los derechos a una vida libre de violencia, a la igualdad y no discriminación, así como a la legalidad y seguridad jurídica y al acceso a la justicia en sede administrativa en agravio de V.

VIII. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO Y FORMAS DE DAR CUMPLIMIENTO

134. Una de las vías previstas en el sistema jurídico mexicano para lograr la reparación 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, 108 y 109 de la CPEUM, 44, párrafo segundo, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, así como 1º, párrafos tercero y cuarto, 7º, fracción II, 26 y 27 de la Ley General de Víctimas, que prevén la posibilidad de que al acreditarse una violación a los derechos humanos atribuible a un servidor público del Estado, la Recomendación que se formule a la dependencia pública debe incluir las medidas que procedan para lograr la efectiva restitución de los afectados 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.

135. Para tal efecto, en términos de los artículos 1, párrafos tercero y cuarto, 2, 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), 74, fracción VI, 75 fracción IV, 88, fracción II y XXIII, 96, 97, fracción I, 106, 110, fracción IV, 111, fracción I, 112, 126, fracción VIII, 130, 131 y 152 de la Ley General de Víctimas, y demás normatividad aplicable al caso, al acreditarse violaciones a los derechos humanos a una vida libre de violencia, a la igualdad y no discriminación, así como a la legalidad y seguridad jurídica y al acceso a la justicia en sede administrativa, se deberá inscribir a V en el Registro Nacional de Víctimas, a fin de que tenga acceso a los Recursos de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral, conforme a las disposiciones previstas en la Ley General de Víctimas; para ello, este Organismo Nacional remitirá copia de la presente Recomendación a la citada Comisión.

136. 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*”, en su conjunto consideran 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, indemnización, rehabilitación, compensación, satisfacción, garantías de no repetición, obligación de investigar los hechos, así como identificar, localizar, detener, juzgar y, en su caso, sancionar a los responsables.

137. Al respecto, la CrIDH ha indicado que la reparación es un término genérico que comprende las diferentes maneras como un Estado puede hacer frente a la responsabilidad internacional en que ha incurrido. Por ello, la reparación comprende diversos “*modos específicos*” de reparar que “*varían según la lesión producida.*”³⁰ En este sentido, dispone que “*las reparaciones que se establezcan deben guardar relación con las violaciones declaradas.*”³¹

138. En ese tenor, a fin de que la autoridad esté en posibilidad de dar cumplimiento a la presente Recomendación y calificar el propio cumplimiento de cada uno de los puntos recomendatorios, será necesario que se comprometa y efectúe sus obligaciones en la materia, establecidas en las citadas leyes.

139. Para ello, a continuación, se puntualiza la forma en que podrán acatarse cada uno de los puntos Recomendatorios:

³⁰ “Caso Garrido y Baigorria Vs. Argentina”, Sentencia de 27 de agosto de 1998, Reparaciones y Costas, párr. 41

³¹ “Caso Carpio Nicolle y otras Vs. Guatemala”, Sentencia de 22 de noviembre de 2004, Fondo, Reparaciones y Costas, párr. 69.

A. Medidas de restitución

140. Las medidas de restitución tienen la finalidad de restablecer los derechos conculcados de la víctima, así como en sus bienes y propiedades si hubieren sido despojadas de ellos, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 26, 27, fracción I y 61, fracción II, de la Ley General de Víctimas, se puede realizar mediante la restitución de los derechos jurídicos de las víctimas. Por lo que la SEBI deberá realizar, de manera inmediata, las acciones necesarias para que se emitan las medidas necesarias, eficaces y pertinentes para garantizarle a V, un ambiente libre de violencia dentro del desarrollo de sus actividades dentro de su centro de trabajo, realizando lo anterior, deberá remitir a esta Comisión Nacional las constancias con que acredite su cumplimiento al punto segundo recomendatorio.

B. Medidas de Rehabilitación

141. Estas medidas se establecen para facilitar a las víctimas y familiares hacer frente a los efectos sufridos por violaciones a sus derechos humanos de conformidad en los artículos 27, fracción II y 62, de la Ley General de Víctimas, así como el numeral 21, de los Principios y Directrices, instrumento antes referido, incluyendo la rehabilitación “la atención médica y psicológica, así como servicios jurídicos y sociales”.

142. Por ello, la SEBI en coordinación con la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, atendiendo a la Ley General de Víctimas, deberá proporcionar a V, la atención psicológica que requiera por las acciones u omisiones que dieron origen a la presente Recomendación, la cual deberá brindarse por personal profesional especializado y de forma continua, atendiendo a sus necesidades específicas, de género y proveerle, en su caso, los medicamentos que requiera.

143. Esta atención deberá brindarse gratuitamente, de forma inmediata y en un lugar accesible para la víctima, con su consentimiento, ofreciendo información previa, clara y suficiente, aplicando en todo momento un enfoque diferencial y especializado. Los tratamientos deben ser provistos por el tiempo que sea necesario e incluir la provisión de medicamentos, en caso de ser requeridos; realizando lo anterior, deberá remitir a esta Comisión Nacional las constancias con que acredite su cumplimiento al punto tercero recomendatorio.

C. Medidas de Compensación

144. Las medidas de compensación se encuentran dispuestas en los artículos 27, fracción III y 64 a 72, de la Ley General de Víctimas y consisten en reparar el daño causado material o inmaterial. El daño inmaterial, como lo determinó la CrIDH, comprende: “(...) *los sufrimientos y las aflicciones causados a la víctima directa y (...) allegados, el menoscabo de valores muy significativos (...), (...) así como las alteraciones, de carácter no pecuniario, en las condiciones de existencia de la víctima o su familia*”.³²

145. Por lo que, la SEBI deberá colaborar en el trámite ante la CEAV, para la inscripción en el Registro Nacional de Víctimas de V, a través de la noticia de hechos de la presente Recomendación, y que esté acompañada del Formato Único de Declaración de la CEAV, y una vez que ésta emita el dictamen correspondiente conforme a los hechos y las violaciones de derechos humanos descritas y acreditadas en el presente instrumento recomendatorio, proceda a la inmediata reparación integral del daño a V, que incluya la medida de compensación, en términos de la Ley General de Víctimas; realizando lo anterior, deberá remitir a esta Comisión Nacional las constancias con que acredite su cumplimiento al punto primero recomendatorio.

³² “*Caso Palamara Iribarne Vs. Chile*” Sentencia del 22 de noviembre de 2005, Reparaciones y Costas, párr. 244.

D. Medidas de Satisfacción

146. Las medidas de satisfacción tienen la finalidad de reconocer la dignidad de las víctimas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27, fracción IV de la Ley General de Víctimas, estas medidas pueden comprender la aplicación de sanciones judiciales o administrativas a los responsables de las violaciones de derechos humanos. Una forma de reparación, en el presente caso, consistirá en colaborar ampliamente en el trámite y seguimiento de la denuncia administrativa que esta Comisión Nacional presente en contra de AR1, AR2 y AR3, ante el Órgano Interno de Control de esa Secretaría, por las acciones u omisiones precisadas en los hechos y observaciones de la presente Recomendación, y se envíen en su oportunidad las constancias con que se acredite su cumplimiento; realizando lo anterior, deberá remitir a esta Comisión Nacional las constancias con que se acredite dicha colaboración al punto cuarto recomendatorio.

E. Medidas de no repetición

147. De conformidad con los artículos 27 fracción V), 74 y 75 de la Ley General de Víctimas las garantías de no repetición consisten en implementar las medidas que sean necesarias a fin de evitar la repetición de hechos violatorios de derechos humanos y contribuir a su prevención, por ello, el Estado debe adoptar todas las medidas legales y administrativas y de otra índole para hacer efectivo el ejercicio de los derechos de las víctimas.

148. La Secretaría de Bienestar deberá diseñar e impartir en el término de seis meses, contados a partir de la aceptación de la presente Recomendación, un curso integral sobre capacitación y formación en materia de los derechos a una vida libre de violencia, a la igualdad y no discriminación, así como a la legalidad y seguridad jurídica

y al acceso a la justicia en sede administrativa en agravio, así como de perspectiva de orientación sexual, identidad y expresión de género, dirigido a las personas servidoras públicas que se encuentran adscritas en la Región de Azcapotzalco de la SEBI, de manera particular de encontrarse activos a AR1, AR2 y AR3, los cuales deberán ser efectivos para prevenir hechos similares a los que dieron origen a la presente Recomendación, ello, con la finalidad de atender también a una cultura de paz del Estado mexicano. De igual forma, los manuales y el contenido de los cursos deberán estar disponibles en línea y en medio digital, a fin de que puedan consultarse con facilidad; realizando lo anterior, deberá remitir a esta Comisión Nacional las constancias con que acredite su cumplimiento al punto quinto recomendatorio.

149. Asimismo, en el plazo de dos meses, contados a partir de la aceptación de la presente Recomendación, se deberá emitir una circular dirigida a todo el personal de la Secretaría de Bienestar, en concreto a las personas servidoras públicas que se encuentran adscritas en la Región de Azcapotzalco de la SEBI, a fin de que se les exhorte a que su actuación se encuentre apegada a los principios de perspectiva de género e igualdad y no discriminación en observancia a la normatividad nacional e internacional sobre la materia; realizando lo anterior, deberá remitir a esta Comisión Nacional las constancias con que acredite su cumplimiento al punto sexto recomendatorio.

150. En razón de lo anterior, esta Comisión Nacional considera que las garantías de no repetición previamente descritas constituyen una oportunidad para que las autoridades, en el respectivo ámbito de sus competencias, actúen con el fin de fortalecer una sociedad más justa, libre y respetuosa de la dignidad humana, mediante la realización de las acciones señaladas y por consecuencia, sumarse a una cultura de paz, legalidad y respeto a los derechos humanos que conjunten valores, actitudes y comportamientos para su protección y garantía, así como la adhesión a los principios

de libertad, justicia, solidaridad y tolerancia, con la finalidad de evitar hechos similares a los analizados en el presente instrumento recomendatorio.

151. En consecuencia, esta Comisión Nacional de los Derechos Humanos formula respetuosamente, a usted Secretaría de Bienestar, las siguientes:

IX. RECOMENDACIONES

PRIMERA. Colabore en el trámite ante la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, para la inscripción en el Registro Nacional de Víctimas de V, través de la noticia de hechos de la presente Recomendación, acompañada del Formato Único de Declaración diseñados por esa Comisión Ejecutiva, y una vez que ésta emita el dictamen correspondiente conforme a los hechos y las violaciones de derechos humanos descritas y acreditadas en el presente instrumento recomendatorio, proceda a la inmediata reparación integral del daño a V, que incluya la medida de compensación, en términos de la Ley General de Víctimas; hecho lo anterior, se envíen a esta Comisión Nacional las constancias con que se acredite su cumplimiento.

SEGUNDA. Emitir a la brevedad las medidas necesarias, eficaces y pertinentes para garantizarle a V, un ambiente libre de violencia dentro del desarrollo de sus actividades dentro del centro de trabajo, en concreto en la Secretaría de Bienestar. Hecho lo anterior, se envíen a esta Comisión Nacional las constancias con las que se acredite su cumplimiento.

TERCERA. Se otorgue atención psicológica que requiera V, por las acciones u omisiones y las violaciones a derechos humanos que dieron origen a la presente Recomendación, la cual deberá brindarse por personal profesional especializado y de forma continua, atendiendo a sus necesidades específicas; así como proveerle de los medicamentos convenientes a su situación, en caso de requerirlos. La atención

deberá brindarse gratuitamente, de forma inmediata y en un lugar accesible, con su consentimiento; hecho lo anterior, se envíen a esta Comisión Nacional las constancias con que se acredite su cumplimiento.

CUARTA. Se colabore en el trámite y seguimiento de la denuncia administrativa que esta Comisión Nacional presente en contra de AR1, AR2 y AR3, ante el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Bienestar, por las probables faltas administrativas señaladas en la presente Recomendación, a fin de que se inicie el procedimiento que corresponda, a efecto de que dicha instancia realice la investigación respectiva y resuelva lo que conforme a derecho proceda, de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, y se envíen a esta Comisión Nacional las constancias que acrediten dicha colaboración.

QUINTA. Diseñar e impartir en el término de seis meses, contados a partir de la aceptación de la presente Recomendación, un curso integral sobre capacitación y formación en materia de los derechos a una vida libre de violencia, a la igualdad y no discriminación, así como a la legalidad y seguridad jurídica y al acceso a la justicia en sede administrativa en agravio, así como de perspectiva de orientación sexual, identidad y expresión de género, dirigido a las personas servidoras públicas que se encuentran adscritas en la Región de Azcapotzalco de la SEBI, de manera particular de encontrarse activos a AR1, AR2 y AR3, los cuales deberán ser efectivos para prevenir hechos similares a los que dieron origen a la presente Recomendación, ello, con la finalidad de atender también a una cultura de paz del Estado mexicano. El curso deberá impartirse por personal que acredite estar calificado y con suficiente experiencia en derechos humanos; en los que incluya los programas, objetivos, actividades, bibliografía, currículos de las personas facilitadoras, listas de asistencia, videos y constancias. Hecho lo anterior, se envíen a esta Comisión Nacional las pruebas que acredite su cumplimiento.

SEXTA. En término de dos meses, contados a partir de la aceptación de la presente Recomendación, se deberá emitir una circular dirigida a todo el personal de la Secretaría de Bienestar, en concreto a las personas servidoras públicas que se encuentran adscritas en la Región de Azcapotzalco de la SEBI, a fin de que se les exhorte a que su actuación se encuentre apegada a los principios de perspectiva de género e igualdad y no discriminación en observancia a la normatividad nacional e internacional sobre la materia; hecho lo anterior, se envíen a esta Comisión Nacional las constancias con que acredite su cumplimiento.

SÉPTIMA. Designar a una persona servidora pública de alto nivel de decisión quién 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.

152. La presente Recomendación, de acuerdo con lo señalado en el artículo 102, apartado B, de la CPEUM, tiene el carácter de pública y se emite con el propósito fundamental de hacer una declaración respecto de las conductas irregulares cometidas 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 u otras autoridades competentes para que conforme a sus atribuciones, se apliquen las sanciones conducentes y se subsane la irregularidad de que se trate.

153. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46, segundo párrafo, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, se solicita que la respuesta sobre la aceptación de esta Recomendación, en su caso, sea informada dentro de los quince días hábiles siguientes a su notificación.

154. Con el mismo fundamento jurídico, solicito a usted que, en su caso, las pruebas correspondientes al cumplimiento de la Recomendación se envíen a esta Comisión Nacional, en el plazo de quince días hábiles siguientes a la fecha en que haya concluido el plazo para informar sobre su aceptación.

155. 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 CPEUM; 15, fracción X, y 46 de la Ley de la Comisión Nacional, ante ello este Organismo Nacional solicitará 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 IBARRA PIEDRA

MCOMP