

Con el propósito de proteger la identidad de las partes involucradas en los hechos materias de la presente resolución y evitar que sus nombres y datos personales se divulguen, se omitirá su publicidad, de conformidad con lo establecido en los artículos 3 fracción VII y VIII, 7, 9, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 28, 32, 38, 39, 42, 46, 60 y demás relativos de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato, así como el artículo 11 fracciones XI y XII del Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario de la Universidad de Guanajuato.

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

Clave	Significado
PI	Persona inconforme
AR	Autoridad responsable

En la ciudad de Guanajuato, Guanajuato; a **21 veintiuno de junio de 2024 dos mil veinticuatro**, una vez concluida la totalidad de actuaciones del presente expediente de inconformidad, identificable como **I-06/2024**, integrado con motivo de la inconformidad presentada a instancia de parte por **PI**, Profesora de XXXXXXXXXX del Departamento de XXXXXXXXXX (en lo sucesivo **la persona inconforme**) en contra de **AR**, Directora del mismo Departamento (en lo sucesivo **la presunta autoridad responsable**) a quien le atribuye hechos constitutivos de probables violaciones de derechos humanos en el entorno universitario; y al no haber cuestión pendiente, por ser el momento procesal oportuno, esta Defensoría de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario, procede a dictar la presente resolución; misma que se formula a partir de lo siguiente:

**1. Recepción de la inconformidad.** Mediante comparecencia recabada el 24 veinticuatro de abril de 2024 dos mil veinticuatro, **PI** presentó inconformidad en contra de la presunta autoridad responsable, Directora del Departamento XXXXXXXXXX, por probables violaciones a Derechos Humanos en el Entorno Universitario, ratificando un escrito presentando el 19 diecinueve de marzo de 2024 dos mil veinticuatro, exponiendo como hechos los siguientes:

(...)

**2. Admisión.** El 25 veinticinco de abril de 2024 dos mil veinticuatro, se acordó la admisión de la inconformidad, radicándose y registrándose con el número de expediente I-06/2024, ordenándose solicitar el informe a la presunta autoridad responsable y la investigación de los hechos materia de inconformidad.

**3. Recepción de informe.** El 7 siete de mayo de 2024 dos mil veinticuatro, se recibió el escrito signado por la presunta autoridad responsable, mediante el cual rindió el informe que le fue requerido.

**4. Desahogo de pruebas.** El 4 cuatro de junio de 2024 dos mil veinticuatro, se abrió el término de cinco días hábiles para el desahogo de pruebas.

**5. Cierre de instrucción.** El 12 doce de junio de 2024 dos mil veinticuatro, se acordó el cierre de instrucción, concluyendo la etapa de investigación.

**6. Competencia.** Esta Defensoría es competente para conocer y resolver el presente

procedimiento de inconformidad, conforme a lo dispuesto por los artículos 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, 2, 3, 5 y 23.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 1, 2, c., 3, 4, b., e. y g., y 5 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem Do Pará”; artículos 1.1., inciso a), 2.1., 2.2., 3., incisos a), c), y d), 4.1., 4.2., incisos a) – f), y 6, del Convenio 190 Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); 74 de la Ley General de Educación; 42 y 43 de la Ley General de Educación Superior; 4, 5, fracciones IV, V, VIII, IX y XVI, 6, fracciones I y VII, 10, 11 y 18 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 3, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo; 2, fracciones V, XIII y XIX, 5, fracciones I, VI, XIII, XIV y XVII, 6, fracciones III y V, de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato; 3 fracciones IV y XIII, 6, fracción II, y 8 de la Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia en el Estado de Guanajuato; así como el 10, fracción I, 28, 38, 39, 40 y 41 del Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario de la Universidad de Guanajuato.

De igual forma, según lo dispuesto por los artículos 2, párrafos primero y tercero, y 3 del Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario de la Universidad de Guanajuato, la naturaleza jurídica de este organismo corresponde a un órgano independiente, dotado de autonomía técnica en el ejercicio de sus funciones, que tiene como finalidad garantizar el respeto, la promoción y la defensa de los derechos humanos universitarios de quienes integran la comunidad universitaria.

Asimismo, se destaca que la actuación de las personas servidoras públicas que integran este organismo defensor de los derechos humanos universitarios, se da en estricto apego a los principios de legalidad, pro persona, imparcialidad, eficiencia, oportunidad, certeza, pertinencia, independencia, igualdad, transparencia y mayor protección, privilegiando a su vez en todo momento la protección más amplia en favor de las personas inconformes.

**7. Precisión de las partes.** Concerniente a la calidad de las partes en el presente procedimiento, de acuerdo con las constancias que obran en el expediente, se señala lo siguiente:

La persona inconforme presta sus servicios profesionales como Profesora de XXXXXXXXXX en el Departamento de XXXXXXXXXX, de la División de XXXXXXXXXX del Campus Guanajuato, de la Universidad de Guanajuato; por lo que es integrante de la comunidad universitaria con calidad de personal académico, conforme al artículo 8, párrafos primero, tercero y quinto, de la Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato.

Y la presunta autoridad responsable, se desempeña como Directora del Departamento de XXXXXXXXXX, de la División de XXXXXXXXXX del Campus Guanajuato, de la Universidad de Guanajuato; por lo que forma parte de la comunidad universitaria con calidad de personal administrativo, atento al artículo 8, párrafos primero y penúltimo, de la referida ley.

**8. Contenido de la inconformidad.** La persona inconforme señaló que la presunta autoridad responsable ha ejercido actos constitutivos de violencia en el entorno universitario en su contra, los cuales se pueden agrupar de la siguiente manera:

- a) Desde noviembre de 2020, le ha privado de la impartición de UDAS obligatorias de las cuales la inconforme era profesora titular, pretendiendo compensarla con la de materias optativas.
- b) Señala la inconforme como una primera fecha el 8 de marzo de 2021, una serie de mensajes escritos y de audio, de los cuales se duele por referir la intención de la autoridad señalada como responsable de generar desconfianza y confrontación con los grupos a los que la primera les impartía clase, mensajes como:  
(...)
- c) También, refiere **PI** que de manera directa fue violentada en repetidas ocasiones por la directora del departamento, en momentos como:  
(...)
- d) La inconforme hace señalamientos precisos sobre la afectación en su salud física y psicológica derivado de las violencias que vivió.
- e) Mencionó que el 11 once de marzo de 2024 dos mil veinticuatro, no asistió a una reunión con profesores y profesoras del Departamento, ya que consideró que no podrían darse las condiciones para un diálogo cordial. Sin embargo, aproximadamente a las 16:30 hrs., el profesorado comenzó a escribir en el chat grupal de *Whatsapp* de su Departamento de XXXXXXXXXX, atendiendo a esto, le marcó al celular de XXXXXXXXXX, y quien le respondió fue la propia **AR**, indicándole que la persona a la que buscaba, se encontraba con ella pero que no estaba disponible para atenderla, además de cuestionarle que qué necesitaba y que le pasaría su mensaje. Al responderle la inconforme que únicamente quería saber si podía ayudar en algo, la probable

autoridad responsable le contestó que en nada, debido a que no había asistido a la reunión y, sin más, colgó.

- f) Además, señala los eventos del 15 quince de marzo de 2024 dos mil veinticuatro, donde en una reunión de trabajo se sintió violentada de manera directa por los comentarios de la probable autoridad responsable y de manera indirecta por la segregación que refiere ocasionó la misma autoridad. Agregó que, posterior a esa reunión tendría verificativo una más para revisar temas de la Maestría; sobre ella, XXXXXXXXXX, le preguntó si asistiría, a lo que respondió que sí. No obstante, ante todo lo que ocasionó en su salud la primera reunión de ese mismo día, no le permitió presentarse y convivir con las mismas personas. Lo que sí hizo, fue acudir a las instalaciones de esta Defensoría para solicitar apoyo legal.
- g) Por último, menciona que el 19 diecinueve de abril de 2024 dos mil veinticuatro, envío un correo a la Directora del departamento, en el que preguntó si podía disponer del recurso POA para el congreso de XXXXXXXXXX, sin obtener una respuesta hasta al día 24 veinticuatro de abril de 2024 dos mil veinticuatro (fecha de la comparecencia).

**9. Materia del informe.** En el informe rendido, la presunta autoridad responsable refirió:

(...)

**10. Material probatorio.** Dentro del procedimiento de inconformidad que nos ocupa, obran los elementos de pruebas siguientes:

Pruebas aportadas por la inconforme:

(...)

Pruebas recabadas por esta Defensoría durante la investigación:

(...)

Se precisa que la parte presunta responsable no ofreció ni aportó elementos de convicción.

**11. Estudio del derecho humano violentado.** De los hechos narrados por la persona inconforme, se aprecia que el acto reclamado versa sobre presuntas violaciones a

derechos humanos en el entorno universitario, que se atribuyen a la probable autoridad responsable, mismas que consisten en **violación al derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia**, en las modalidades de **violencia institucional y violencia laboral**.

Ahora bien, al analizar los motivos que originaron la inconformidad en estudio, es fundamental aludir a lo establecido por el artículo 1º, párrafos primero, segundo y tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que dicta lo siguiente:

«*Artículo 1º. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.*

*Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.*

*Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley [...].».*

Bajo tal premisa constitucional, la persona inconforme goza de los derechos humanos reconocidos por nuestra Constitución Federal y por los Tratados Internacionales en que el Estado Mexicano sea parte, adicionando que la interpretación de dichos derechos se realizará favoreciendo en todo momento a las personas, para su protección más amplia.

Además, prevé que todas las autoridades en el ámbito de sus competencias tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los mismos bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Asimismo, en los sistemas universal e interamericano de los derechos humanos se reconoce *la violencia contra la mujer en el empleo y el derecho a una vida libre de violencia en cualquier ámbito*, en diversos instrumentos internacionales en los términos siguientes:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos:

«*Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.*

*Artículo 5. Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o*

*degradantes.*

*Artículo 23.1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.»*

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem Do Pará”:

*«Artículo 1. Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.*

*Artículo 2. Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:*

*[...]*

*c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.*

*Artículo 3. Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.*

*«Artículo 4. Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:*

*...*

*b. el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;*

*e. el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona;*

*[...]*

*g. el derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos;*

*Artículo 5. Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.*

*[...]»*

- Convenio 190 Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, norma lo siguiente:

*«1.1 A efectos del presente Convenio:*

*a) la expresión “violencia y acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género»*

«2.1 *El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados [...].»*

«2.2 *Este Convenio se aplica a todos los sectores, público [...].»*

«3. *El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;*

[...]

*c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;*

*d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;*

[...]

*4.1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.*

*4.2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:*

*a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;*

*b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;*

*c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;*

*d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;*

*e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;*

*f) prever sanciones;*

[...]

*6. Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. [...]»*

- Ley General de Educación Superior, también ordena la atención de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la de género, al prever que:

*Artículo 42. Las instituciones de educación superior, con el apoyo de las autoridades respectivas, en sus ámbitos de competencia, promoverán las medidas necesarias*

para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la de género, así como para la protección del bienestar físico, mental y social de sus estudiantes y del personal que labore en ellas. Dichas medidas se basarán en diagnósticos y estudios de las actividades académicas, escolares y administrativas para lograr una detección y atención oportuna de los factores de riesgo, violencia y discriminación, estableciendo protocolos de atención y proporcionando, en su caso, servicios de orientación y apoyo de trabajo social, médico y psicológico.

[...]

Artículo 43. El Estado reconoce la importancia y coadyuvará a garantizar que las instituciones de educación superior se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia, en específico la de género, y de discriminación hacia las mujeres, para garantizar el acceso pleno al derecho a la educación superior.

[...]

- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato<sup>1</sup>:

«Artículo 2. Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

[...]

V. Derechos humanos de las mujeres: los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena y demás instrumentos y acuerdos internacionales en la materia firmados por el Presidente de la República y ratificados por el Senado;

[...]

XIII. Perspectiva de género: la visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad, la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades, para acceder al desarrollo social y la representación en los ámbitos de toma de decisiones;

[...]

XIX. Violencia contra las mujeres: acción u omisión por cualquier medio que les cause a las mujeres daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

Artículo 5. Los tipos de violencia contra las mujeres son:

---

<sup>1</sup> Que resultan de contenido sustancial idéntico a los correlativos artículos 5, fracción IV, y 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

I. *Violencia psicológica: cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica o emocional de la mujer consistente en negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conducen a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;*

[...]

VI. *Violencia laboral: todo acto u omisión en abuso de poder independientemente de la relación jerárquica que, daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual; la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación; así como despedir o coaccionar directa o indirectamente a una trabajadora para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de sus hijas o hijos menores; el impedimento a llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley; así como todo tipo de discriminación por condición de género;*

[...]

XIII. *Violencia institucional: Son los actos u omisiones de las personas que tengan el carácter de servidores públicos que discriminan o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.*

XIV. *Violencia simbólica: Es la expresión, emisión o difusión por cualquier medio, de discursos, menajes (sic), patrones estereotipados, signos, valores icónicos e ideas que transmiten, reproducen, justifican o naturalizan la subordinación, desigualdad, discriminación y violencia contra las mujeres en la sociedad;»*

[...]

«Artículo 6. Los ámbitos en donde se presenta violencia contra las mujeres son:

[...]

III. *Laboral y docente: es la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso y el hostigamiento sexual;*

[...]

V. *Institucional: es cualquier tipo de violencia contra la mujer consistente en actos u omisiones cometidos por los servidores públicos de cualquier orden de gobierno.*

[...].

- Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia en el Estado de Guanajuato:

«Artículo 3. Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

[...]

IV. *Instituciones: Las instituciones públicas o privadas legalmente constituidas, que*

*en razón de su actividad conozcan y atiendan asuntos de violencia;*

[...]

*XIII. Violencia: Es todo acto u omisión con la intención de agredir a otra persona de manera física o moral que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad o integridad de las personas.*

[...]

*Artículo 6. Los ámbitos en donde se presenta violencia son:*

[...]

*II. Laboral;*

[...]

#### *Violencia en el ámbito laboral*

*Artículo 8. Es toda violencia que se da entre personas que tienen un vínculo laboral o que se encuentran laborando en el mismo centro de trabajo, ya sea que exista una relación de jerarquía o no.*

Robusteciendo lo anterior, es importante señalar como referencia orientadora lo indicado por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto del acoso laboral, en la tesis aislada que a continuación se cita:

*«ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.» [Suprema Corte de Justicia de la Nación, Registro digital: 2006870, Instancia: Primera Sala, Décima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.), Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo I, Libro 8, Julio de 2014, página 138, Tipo: Aislada].*

Ahora bien, es obligado precisar también que la presente resolución y su investigación, al derivar de una inconformidad por motivos de violencia y acoso laboral en contra de una mujer, han sido atendidas con un enfoque de perspectiva de género. Por ello, se ha privilegiado el derecho de la persona inconforme a la privacidad y confidencialidad.

Aunado a lo anterior, se partió de la credibilidad a la narración de los hechos de la persona inconforme, denunciante de una serie de actos violentos. Tomando en cuenta las consideraciones de género y los enfoques diferencial, especializado e interseccional, conforme a los estándares que establece la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como la propia del Estado de Guanajuato y la Ley General de Víctimas; atendiendo también lo que ha señalado en diversas sentencias<sup>2</sup> la Corte Interamericana de Derechos Humanos al Estado mexicano, en problemáticas que abordan algunas violencias contra las mujeres.

Bajo esa perspectiva, en diversas fuentes normativas y en la doctrina, se ha desarrollado el concepto: categorías sospechosas, con la intención de hacer referencia a las razones de distinción, exclusión, restricción o preferencia no justificadas basadas en relaciones de poder y subordinación históricas que enfrentan grupos vulnerables o de representación minoritaria, por ejemplo: las mujeres, niñas, niños y adolescentes.

En el caso concreto, existe una subordinación real de la persona inconforme en relación con la probable autoridad responsable, ya que la segunda es superior jerárquica al ser Directora del Departamento donde PI es Profesora de XXXXXXXXXX. Una vez identificada esta diferencia identitaria, se debe entender que tal situación se traduce en desigualdad, lo que favorece al ejercicio de violencias.

Resulta de suma importancia, hacer un análisis del contexto en el caso concreto, es decir, precisar de manera clara la existencia de una asimetría de poder, situación que favoreció la configuración de una violencia sistemática, la cual se ha venido materializando y actualizando desde el año 2020 hasta la fecha de presentación de la inconformidad que dio inicio a esta investigación.

---

<sup>2</sup> 27. La Corte Interamericana arribó a esa conclusión con base, entre otros, en los siguientes elementos de convicción: a) el testimonio de la víctima; (...); c) el dictamen médico psiquiátrico (...); d) la declaración de testigos que presenciaron los momentos posteriores a la agresión; (...) y f) el hecho de que después de más de ocho años de ocurrida la agresión, el Estado no aportó evidencia que permitiera contradecir la existencia de la violación sexual. La Corte indicó que el Estado no presentó ante ella avances en la investigación iniciada por las autoridades que permitieran desvirtuar los indicios que apuntaban a la existencia de la violación sexual por parte de militares, y advirtió que, por el contrario, la defensa del Estado se apoyó en el desconocimiento de si la violación había existido y su autoría, lo cual es atribuible a sus propias autoridades. Concluir lo contrario implicaría permitir al Estado ampararse en la negligencia e ineffectividad de la investigación penal para sustraerse de su responsabilidad por la violación del derecho reconocido en el artículo 5 de la Convención Americana. (Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Rosendo Cantú y Otra Vs. México. Sentencia de 15 de Mayo de 2011. Interpretación de la Sentencia de Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas).

Es de suma relevancia señalar que la violencia en contra de las mujeres, perjudica las relaciones de trabajo, ya que se trata de uno de los factores de riesgo de salud ocupacional que se contempla en la *Norma Oficial Mexicana NOM-035 STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- identificación, análisis y prevención*, la cual establece la obligación para los empleadores, sean públicos o privados, de proporcionar un ambiente de trabajo sano y seguro que conserve la integridad psicofísica de todas las personas trabajadoras; detectando, previniendo y atendiendo los riesgos que se generen, ya sea con motivo de las funciones que realizan o de factores que, aun cuando no están directamente relacionados con el ejercicio de sus actividades, sí suceden dentro del contexto laboral.

La misma Norma Oficial define los *Factores de Riesgo Psicosocial*, como “*aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado*”<sup>3</sup>.

Ahora bien, es de precisar que la valoración de las pruebas admitidas y desahogadas, se apreciarán de conformidad con la lógica, la experiencia, la legalidad, a verdad sabida y buena fe guardada, al igual que en atención al principio de libre valoración de la prueba, mismo que, en consonancia con el estándar internacional en materia de derechos humanos, no dispone una tasación estricta, sino que únicamente señala que las pruebas que obren dentro de la investigación serán valoradas en conjunto, a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos denunciados o reclamados<sup>4</sup>.

Así pues, del acervo probatorio que consta en el expediente que se resuelve, se cuenta con 10 capturas de pantalla de conversaciones en la aplicación de comunicación instantánea WhatsApp, entre **PI** y **AR**, de cuya lectura se advierte la coincidencia con el dicho de la persona inconforme, pues en tales comunicaciones se aprecia ese ejercicio de violencia de la probable autoridad responsable en contra de la denunciante, con mensajes donde hay siempre la intención de poner en conflicto a la profesora con el

---

<sup>3</sup> <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion#:~:text=La%20NOM%20tiene%20como,en%20los%20centros%20de%20trabajo.>  
Consultada el día de hoy.

<sup>4</sup> La Corte Interamericana de Derechos Humanos en la sentencia del caso “Godínez Cruz vs. Honduras”, señaló que, para la resolución de determinaciones en materia de violación de derechos humanos, los criterios de valoración probatoria son menos formales que en los sistemas legales internos. De igual manera, en la jurisprudencia emitida en el caso “Paniagua Morales y otros vs Guatemala”, consideró que en materia de derechos humanos, el procedimiento reviste particularidades propias que le diferencian del proceso del derecho tradicional interno, pues en materia de derechos humanos, es menos formal y más flexible que éste, sin por ello dejar de cuidar la seguridad jurídica y el equilibrio procesal de las partes, en este sentido, indicó que una adecuada valoración de la prueba según la regla de la sana crítica, permitirá a quienes resuelven llegar a la convicción sobre la verdad de los hechos alegados.

alumnado, aludiendo supuestas indicaciones por parte de la Dirección de la División de XXXXXXXXXX, y en sí, mensajes encaminados a afectar la tranquilidad de la persona inconforme.

No pasa desapercibido para quien resuelve, que otro factor a considerar en este apartado es que algunos mensajes fueron remitidos fuera del horario laboral<sup>5</sup>, como ejemplo: “...” (20:18 hrs), “...” (21:13 hrs)

De igual manera, se cuenta con 12 impresiones de correos electrónicos entre la inconforme y la presunta autoridad responsable, de los cuales se desprende el mismo ejercicio abusivo del poder de la autoridad responsable, quien en uso de sus facultades como Directora de Departamento, informaba por este medio altas y bajas de unidades de aprendizaje de los programas de estudio de su Departamento, aún cuando la inconforme le solicitaba de manera atenta la importancia de conservar las materias que venía dando y de las cuales era profesora titular; así mismo, se aprecia como hubo el acuerdo para llevar a cabo una reunión con el estudiantado y que al final la propia autoridad señalada como responsable, de manera unilateral, decidió no convocar a las personas estudiantes. De ahí la posibilidad de inferir que con estos correos electrónicos, también se confirma el dicho de **PI**.

Igualmente es necesario destacar, que varios correos fueron remitidos fuera del horario laboral, como ejemplo: “*Solicitud de reunión*” (22:17 horas del jueves 19 diecinueve de mayo de 2022 dos mil veintidós), “*buenas tardes*” (20:51 horas del jueves 16 de noviembre de 2023 dos mil veintitrés), o “*buenas tardes*” (23:53 horas del jueves 16 de noviembre de 2023 dos mil veintitrés).

Lo anterior, son hechos que constituyen una clara violencia simbólica en contra de la persona inconforme.

De los archivos de audio, desahogados por este organismo defensor, se destaca el siguiente mensaje enviado por la persona inconforme a la autoridad señalada como responsable: “...” donde se acredita un claro desbordamiento de las estrategias de afrontamiento<sup>6</sup> de la víctima, derivado de los ejercicios de violencia institucional a los que

<sup>5</sup> La presunta autoridad responsable realizó comunicaciones a deshoras, lo cual es contrario al derecho a la desconexión, en virtud del cual, las personas trabajadoras no están obligadas a permanecer al pendiente ni atender llamadas o mensajes fuera del horario laboral. En tal sentido, el 11 de enero de 2021, se adicionó a Ley Federal del Trabajo el Artículo 330-E, que establece, en lo que aquí interesa: “*En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes: (...) VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral.*”

<sup>6</sup> De modo general, el afrontamiento se refiere a un conjunto de esfuerzos dirigidos a manejar del mejor modo posible (reduciendo, minimizando, tolerando o controlando) las demandas internas y ambientales excesivas o estresantes. Lazarus y Folkman (1986) definen el afrontamiento como el “conjunto de esfuerzos cognitivos y conductuales, permanentemente cambiantes, desarrollados para hacer frente a las demandas específicas externas y/o internas, evaluadas como abrumadoras o desbordantes de

estaba siendo sujeta por parte de AR.

Por otra parte, se aprecia que en diversos datos de prueba, consta de manera fehaciente la atención médica que tuvo que buscar en diversas fechas la inconforme. Por ejemplo, obra la receta médica a nombre de PI, de fecha 22 veintidós de mayo de 2022 dos mil veintidós, expedida por XXXXXXXXXX y resultado de un ecocardiograma, Factura de folio XXXXXXXXXX expedida el 28 veintiocho de mayo de 2022 dos mil veintidós, por XXXXXXXXXX a nombre de PI.

Y aún con mayor trascendencia para la presente resolución, es de citar el Diagnóstico Médico, elaborado por XXXXXXXXXX, neuropsiquiatra y psiquiatra, dirigido a esta Defensoría, donde dicho especialista concluyó:

(...)

En el mismo sentido, la psicóloga XXXXXXXXXX, remitió sus conclusiones mediante una constancia en el siguiente sentido:

(...)

También, XXXXXXXXXX, Cardiólogo del Hospital XXXXXXXXXX, en el resumen con historial médico, patologías vigentes y diagnóstico clínico, determinó:

(...)

De lo anterior se deduce que la inconforme, como consecuencia de las violencias que sufrió a partir del año 2020 dos mil veinte, tuvo diversas afectaciones en su salud física y mental, como se acredita con las ya referidas constancias de los especialistas tratantes.

Adicional a los resultados de los exámenes físicos, psiquiátricos y psicológicos a los que se ha hecho referencia, también es propicio retomar lo que al respecto señala la doctrina como consecuencias para la salud. Así, Susana Velázquez señala: *"En relación con el trabajo en violencia (...) se manifiesta el período sintomático en que los malestares psíquicos y físicos son evidentes y de variable intensidad... El desgano y la apatía se combinan frecuentemente con trastornos del sueño y de la alimentación. Suele ser habitual la angustia, combinada con períodos depresivos y sentimientos de decepción y desesperanza. Los síntomas físicos se manifiestan desde la falta de atención, los dolores*

---

los propios recursos". Conejero López, Susana. *Regulación emocional y afrontamiento: Aproximación conceptual y estrategias*. Revista Mexicana de Psicología, vol. 36, núm. 1, pp. 74-83, 2019. Sociedad Mexicana de Psicología A.C., Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, España. Recepción: 30 Julio 2018. Aprobación: 07 Enero 2019.

*de cabeza, las contracturas hasta los problemas digestivos, cardiovasculares<sup>7</sup>...”*

En el mismo sentido, Echeburúa, de Corral y Amor, señalan que: “*las secuelas emocionales que persisten en la persona de forma crónica, como consecuencia del suceso sufrido y que interfieren negativamente en su vida cotidiana: Sentimientos negativos: humillación, vergüenza, culpa o ira; ansiedad; preocupación constante por el trauma, con tendencia a revivir el suceso; depresión; pérdida progresiva de confianza personal como consecuencia de los sentimientos de indefensión y desesperanza experimentados; disminución de la autoestima; pérdida del interés y de la concentración en actividades anteriormente gratificantes; cambios en el sistema de valores, especialmente la confianza en los demás y la creencia en un mundo justo; aumento de la vulnerabilidad, con temor a vivir en un mundo peligroso, y pérdida de control sobre la propia vida; cambio drástico en el estilo de vida, con miedo a acudir a los lugares de costumbre; necesidad apremiante de trasladarse de domicilio; alteraciones en el ritmo y el contenido del sueño<sup>8</sup>...”*

Por último, respecto a la violencia referida por la inconforme el 15 quince de marzo de 2024 dos mil veinticuatro, se cuenta con el testimonio de XXXXXXXXXX, el cual es coincidente con el dicho de la denunciante en cuanto a la fecha y circunstancias en que se llevó a cabo la reunión celebrada el día y hora mencionados; así mismo, hay coincidencia respecto a la pregunta que hizo la testigo XXXXXXXXXX a la profesora **PI**, sobre si asistiría a la reunión que tendría verificativo minutos después, respondiendo la última, que sí asistiría (precisando la inconforme que, por su estado emocional decidió no acudir y, en cambio, trasladarse a esta Defensoría para recibir asesoría legal -en sus palabras-).

Además, en el expediente en que se actúa, se cuenta con el folio de orientación XXXXXXXXXX del 15 quince de marzo de 2024 dos mil veinticuatro, registrado con motivo de la atención personal a la inconforme por el área jurídica de esta Defensoría, la cual se llevó a cabo de las 15:36 hrs. Con esto y con lo referido en el testimonio de XXXXXXXXXX, se tiene por acreditado el dicho de **PI**, en cuanto a lo ocurrido a su persona en la fecha en mención.

Por su parte, la presunta autoridad responsable en su informe, contestó que niega haber amenazado a la inconforme con el uso del POA, que era un trámite administrativo que la propia Universidad establece. No obstante, al respecto obra en el expediente el correo

<sup>7</sup> Velázquez, Susana. Violencias cotidianas, violencia de género. Escuchar, aprender, ayudar. Ed. Paidós. 2006.

<sup>8</sup> Echeburúa, Enrique, de Corral, Paz y Amor, Pedro J. Evaluación del daño psicológico en las víctimas de delitos violentos. En Psicopatología Clínica, Legal y Forense, Vol. 4, 2004, pp. 227-244.

de fecha 4 cuatro de mayo de 2024 dos mil veinticuatro, donde **AR** responde: “*por supuesto*”, a la solicitud de dicho beneficio.

Respecto a los actos de violencia en contra de la profesora, la autoridad señalada como responsable niega que los mismos hayan existido. Sin embargo, esto lo realizó sin pronunciarse en forma correlativa respecto de lo imputado por la persona inconforme; por lo que, al no referir que los hechos puntuales que le atribuye la inconforme, ocurrieron de forma diversa, ni haber aportado datos de prueba para desvirtuarlos ni contradecirlos, aquella negativa simple y llana<sup>9</sup> que realizó la autoridad señalada como responsable, no resulta suficiente frente a los apuntamientos y acreditaciones que sí ofreció **PI**.

Por lo anterior, este Organismo Defensor determina la existencia de actos de violencia simbólica, institucional y laboral en el entorno universitario, derivados del actuar de la autoridad señalada como responsable.

En este sentido, a la vista de esta Defensoría se tiene por acreditado que las acciones de la **AR**, violentaron el **derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia**, en las modalidades de **violencia institucional** y **violencia laboral**, en agravio de la **PI**, puesto que tales conductas causaron los daños referidos por la ahora inconforme y los mismos fueron probados plenamente en la presente causa.

Así, a manera conclusiva, siguiendo lo dispuesto en el artículo 40 del Reglamento que rige a este organismo protector, **se estima procedente emitir recomendación a la autoridad responsable**, por la realización de conductas constitutivas de violación al derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia, en las modalidades de violencia institucional y violencia laboral, en perjuicio de la persona inconforme.

## **12. Puntos resolutivos:**

**12.1 Sentido de la resolución.** De conformidad con los fundamentos y argumentos expuestos en todo lo precedente, esta Defensoría de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario, determina emitir **RECOMENDACIÓN** a **AR**, Directora del Departamento de XXXXXXXXXX, como autoridad responsable, al haberse acreditado violaciones al derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia, en las modalidades de violencia institucional y violencia laboral, en contra de la **PI**.

---

<sup>9</sup> Esta Defensoría, al igual que lo ha hecho la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, considera necesario señalar que, en los procedimientos en materia de derechos humanos, la carga de la prueba corre a cargo de la autoridad y por ello, el Estado tiene la responsabilidad de demostrar que no violó los derechos humanos de la presunta víctima. Cridh. Caso Ruano Torres y otros Vs. El Salvador. Sentencia de 5 de octubre de 2015. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. párr.12.

**12.2 Alcances y efectos.** La presente recomendación se emite con las medidas siguientes:

**PRIMERA.** Medida de satisfacción<sup>10</sup>. Consistente en la emisión por parte de la **AR**, de una disculpa por escrito dirigida a la **PI**, por las conductas señaladas en el numeral 11 de la presente resolución, con el consecuente reconocimiento de lo indebido de su actuar.

Dadas las particularidades inmersas en el derecho humano violentado, se precisa que el escrito que contendrá dicha disculpa, deberá entregarse por la responsable a este organismo protector, quien fungirá como conducto para hacerlo llegar a la **PI**; ello, con el preciso fin de continuar en la necesaria protección y no exposición de la mencionada víctima.

**SEGUNDA.** Medida para garantizar la no repetición<sup>11</sup>. Consistente en capacitación, dirigida a las y los Directores, así como al profesorado, todos y todas de las Divisiones y Departamentos que integran el Campus Guanajuato, sobre las normas oficiales mexicanas: NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, así como la NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención<sup>12</sup>.

**TERCERA.** Medida de no repetición<sup>13</sup>. Traducida en que XXXXXXXXXX, en su calidad de Rector del Campus Guanajuato, instruya por escrito a la **AR**, para que, en la interacción derivada del desempeño de cualquier función académica, administrativa o de diversa naturaleza que realice en el entorno universitario, se conduzca invariablemente conforme a los cánones de trato amable, igualitario y respetuoso a la dignidad de todas las personas integrantes de la comunidad.

**CUARTA.** Medida de rehabilitación<sup>14</sup>. Materializada en que XXXXXXXXXX, en su calidad de Rector del Campus Guanajuato, consulte por escrito a la **PI** si es su deseo recibir asistencia psicológica y/o psiquiátrica como parte de su reparación

<sup>10</sup> Atento a lo previsto en los numerales 1, párrafo segundo, 67, fracción IV, de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato.

<sup>11</sup> Siguiendo lo previsto en los artículos 1, párrafo segundo, así como 69, fracciones I y IV de la Ley recién identificada.

<sup>12</sup> La Corte Interamericana ha señalado que, una capacitación con perspectiva de género implica no solo un aprendizaje de las normas, sino el desarrollo de capacidades para reconocer la discriminación que sufren las mujeres en su vida cotidiana. En particular, las capacitaciones deben generar que todos los funcionarios reconozcan las afectaciones que generan en las mujeres las ideas y valoraciones estereotipadas en lo que respecta al alcance y contenido de los derechos humanos. (Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Fernández Ortega y otros vs. México. Sentencia de 30 de agosto de 2010. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas).

<sup>13</sup> Acorde a los numerales 1, párrafo segundo, y 68, fracción IX, de la misma Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato.

<sup>14</sup> Esto, con fundamento en los artículos 1, párrafo segundo, y 56, fracción I, al igual que en respeto al derecho de asistencia que prevén y desarrollan los diversos 9, 30, fracciones I y V, 31, 41 y 42, todos de la Ley sustancial ya identificada.

integral; de ser afirmativa la respuesta de la víctima, le presente al menos una opción profesional de atención médica en esos rubros, la cual deberá: a) cubrir las características de especialización, gratuidad, continuidad y permanencia; b) realizarse con un enfoque diferencial, a partir del reconocimiento de **PI**, como grupo vulnerable en su condición de mujer víctima de violencia, y c) estar dirigida a atender los daños y consecuencias que la violencia aquí acreditada, provocó en la aludida víctima.

Para este efecto, se apunta que es necesario remitir a esta Defensoría, un tanto del ofrecimiento que se haga a **PI**, al igual que de la respuesta que ella genere al respecto; ello, sin dejar de reiterar la posibilidad de acompañamiento y asesoría por parte de esta Defensoría para el mejor cumplimiento de este particular alcance de la recomendación.

**12.3 Puesta en conocimiento al superior jerárquico.** La presente recomendación es dirigida a la **AR**, como autoridad responsable.

No obstante, a fin de coadyuvar al cumplimiento de la resolución, la misma se hace también del conocimiento del Rector del Campus Guanajuato de la Universidad de Guanajuato, en su calidad de superior jerárquico, con el objeto de que, en un término de 10 diez días hábiles, informe a este Organismo si acepta la recomendación y sus efectos o, en su caso, las razones para no atenderlos. Lo anterior, con base en el artículo 42 del Reglamento de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario.

**12.4 Elaboración de versión pública y su publicación.** En virtud de haberse emitido recomendación en el presente expediente, con fundamento en el artículo 17 del Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario; así como en los artículos 7, fracciones X y XXII; 54, fracción I; 59, 76 y 77, fracción I de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Guanajuato, elabórese la versión pública de la presente resolución y publíquese en la Gaceta Universitaria.

NOTIFÍQUESE la presente resolución a las partes, así como al Titular de la Rectoría del Campus Guanajuato, XXXXXXXXXX.

Así lo resolvió y firma la **Dra. María Corazón Camacho Amador**, Defensora Titular de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario, asistida en su actuación por el Mtro. Raúl Alejandro Butanda Hernández, Secretario General de dicho organismo.