

León, Guanajuato; a los 27 veintisiete días del mes de octubre del año 2017 dos mil diecisiete.

**V I S T O** para resolver el expediente número **94/17-A**, relativo a la queja formulada por **XXXXX**, por actos cometidos en su agravio, mismos que estima violatorios de sus Derechos Humanos y que atribuye al otrora **DIRECTOR GENERAL DE DESARROLLO TURÍSTICO DE LA SECRETARÍA DE TURISMO DEL ESTADO DE GUANAJUATO**.

### **SUMARIO**

La quejosa refirió laborar en la Secretaría de Turismo del Estado como Directora de Cultura Turística, y que desde 2014 fue objeto de acoso sexual del otrora Director General de Desarrollo Turístico y que durante el 2016 dos mil dieciséis, al tomar la decisión de confrontarlo y hacerle saber su negativa a acceder a sus pretensiones sexuales, repercutió ahora en un acoso laboral, ya que comenzó a hostigarla al grado tal de pedirle la renuncia. Siendo todas estas represalias como consecuencia de no haber accedido a sus intenciones.

### **CASO CONCRETO**

- **Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.**

#### ***Cuestiones de previo y especial pronunciamiento.***

Antes de entrar a estudiar el fondo del asunto que aquí nos ocupa, esta Institución estima menester precisar los siguientes aspectos:

La Procuraduría de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato no es una autoridad encargada de investigar ni juzgar hechos delictivos, es decir, en el caso que aquí nos atañe -ni en algún otro de nuestra competencia- haremos las veces de Ministerio Público u órgano Judicial; por el contrario, simplemente lo que se va dilucidar en la especie es constatar si los hechos denunciados constituyen o no una grave violación a los derechos humanos de la parte quejosa.

Nada más, no podemos ir más allá.

En efecto, desde su primera sentencia, la Corte Interamericana de Derechos Humanos sostuvo -al igual que nosotros ahora y en criterios previos emitidos en similares expedientes de queja resueltos por este Organismo- que la protección a los derechos humanos no puede confundirse con la justicia penal.

Por ello, la valoración y ponderación del caudal probatorio existente en autos no se realizará bajo la premisa de que sean las víctimas quienes demuestren que les fueron vulnerados sus derechos humanos, al contrario, es el Estado y sus agentes gubernamentales los que tendrán que demostrar que no ocurrieron las violaciones que se les imputan.

Luego, lo que se pretende dejar claro para la autoridad recomendada es lo siguiente:

No es a la oficina del *Ombudsman* guanajuatense a la que le compete determinar penalmente la responsabilidad en esa materia, sino lo que le incumbe determinar para efectos de su mandato constitucional y legal es que la agresión sexual y de hostigamiento laboral cometida en agravio de una persona, sí constituye una violación grave a derechos humanos, cuando ésta se realiza por una autoridad en ejercicio ilegítimo de las atribuciones conferidas.

De tal suerte, esta resolución no es de naturaleza criminal y que, por tanto, culmine con la imposición de sanción penal alguna. Basta con que en la especie se haya proferido -y pueda advertirse con elementos de prueba- violencia de tipo sexual contra una mujer, para estimar actualizada la violación a sus derechos fundamentales y; por ende, para que la violación a la dignidad humana tutelada por la norma en forma de libertad sexual, se haya actualizado.

Todo lo anterior independientemente -por supuesto- de que, en la respectiva investigación ministerial que se lleva por estos hechos, se haya determinado el no ejercicio de la acción penal en lo atinente a la acreditación de los elementos integrantes del tipo penal respectivo que, en los presentes autos, se insiste, no son objeto de análisis ni de pronunciamiento.

Consecuentemente, en las indagatorias sobre violación a los derechos humanos, como es el caso, la presunción de inocencia opera de forma distinta, es un derecho de las personas y no un derecho del Estado, es decir, los gobernantes no son inocentes hasta que se demuestre lo contrario; más bien bajo ciertas circunstancias, se presumen ciertos los dichos de las víctimas, salvo que la autoridad pruebe lo opuesto, pues es quien tiene la posibilidad de hacerlo.

Así pues, en consonancia con los criterios asumidos por la Federación Mexicana de Organismo Públicos de Derechos Humanos, en los cuales se sostiene que éstos no podrían cumplir adecuadamente su cometido, si en cada caso concreto que atienden se limitaran a interpretar las normas jurídicas en forma estrictamente literal, apegada al estrecho criterio de la gramática. Por el contrario, es propio de la labor del *Ombudsman* tratar de desentrañar el espíritu de esas normas, su racionalidad y oportunidad, de modo que ellas aseguren que los actos de gobierno se ajusten al principio de la buena fe, que impone a las autoridades la obligación de una conducta leal y honesta y que según la estimación de la gente, puede esperarse de los servidores públicos.

En ese contexto, las recomendaciones son los instrumentos por medio de los cuales este Organismo de Derechos Humanos expresa su convicción de que se ha producido una violación, sugiere las medidas necesarias para subsanarla y, en su caso, solicita que se realice una investigación y se apliquen sanciones a los servidores públicos que han incurrido en las conductas violatorias de Derechos Humanos.

De ahí que, las recomendaciones constituyen fallos *sui generis* porque el procedimiento a que se apega su tramitación es especial, diferente del que debería aplicar una autoridad jurisdiccional, tanto en la apreciación de los hechos como en la valoración de la prueba en general, y porque para expedirlas no sólo se toman en consideración los hechos escuetos, sino -principalmente- principios de equidad, de justicia, de lógica y de experiencia y, en tal virtud, la fuerza que tienen las recomendaciones está basada en el respeto que le merezca a la sociedad por sus actuaciones de alto nivel técnico y profesional, por el prestigio que tenga la Institución, ganado por el desempeño de quienes forman parte, por la excelencia formal y de fondo de las propias resoluciones y, finalmente, por su dedicación constante e insoslayable que muestren en la defensa y protección de los derechos humanos.

Luego, las recomendaciones de la oficina del *Ombudsman* guanajuatense no sólo tienen por finalidad enterar a una autoridad de que en un caso determinado se han violado los derechos humanos de la parte quejosa y pedirle que repare el daño y sancione a los responsables, sino va mucho más allá, se trata de un documento jurídico que por su esencia debe ser público y que como tal pone en evidencia ante la sociedad en su conjunto, a la autoridad que ha violado derechos fundamentales.

Por tanto, uno de los propósitos esenciales de este Organismo es la formación de convicciones en torno a la protección y promoción de los derechos humanos y, en esa tesitura, las recomendaciones son el más importante instrumento de que puede valerse para ello.

### **MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL (DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES)**

Históricamente, la violencia ha afectado principalmente a las mujeres de todas las edades.

Diversos tratados internacionales, así como organismos internacionales mediante distintas resoluciones, declaraciones y recomendaciones han reconocido la violencia contra las mujeres como una forma de discriminación y una violación grave a los derechos humanos.

En este sentido, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida también como “Convención de Belém Do Pará”, es el primer instrumento vinculante que define la violencia contra la mujer como: **“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”**; asimismo, se establece en su artículo 3º el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como privado, el cual que comprende: **“a. El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación y b. El derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.”**

Por su parte, el Comité CEDAW (por sus siglas en inglés) amplió el concepto de discriminación contra la mujer contenido en el artículo 1º de la Convención, e incluyó la violencia contra la mujer como **“una forma de discriminación que impide gravemente el goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre.”**

De igual forma, recomendó a los Estados Parte (México entre ellos) **“adoptar medidas apropiadas y eficaces para combatir los actos públicos o privados de violencia por razones de sexo”**, así como garantizar que **“las leyes contra la violencia y los malos tratos en la familia, la violación, los ataques sexuales y otro tipo de violencia contra la mujer protejan de manera adecuada a todas las mujeres y respeten su integridad y su dignidad.”**

En este mismo orden de ideas, la Declaración y Programa de Acción de Viena (1993) reconoce que los derechos de las mujeres son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales y que la violencia y todas las formas de explotación sexuales son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana.

Por ende, es válido colegir que los derechos humanos de las mujeres incluyen el derecho a tener control sobre las cuestiones relativas a su sexualidad y a decidir libremente respecto de esas cuestiones, sin verse sujetas a la coerción, la discriminación y la violencia; es decir, podemos afirmar categóricamente que la violación es un abuso físico y mental que se perpetra como resultado de un acto de violencia, que constituye una afrenta a la integridad física, mental y moral de una persona, así como una violación al derecho a la intimidad, en tanto injerencia a la vida privada de una persona y, en tal virtud, es también una trasgresión de la honra y dignidad de una persona.

La violencia contra las mujeres en cualquiera de sus expresiones -discriminación, hostigamiento, abuso sexual, violación, maltrato en el interior del hogar- contribuye a la génesis y mantenimiento de la violencia de género y en la actualidad tiene los suficientes visos de verosimilitud y crudeza como para tenerla en consideración a efecto de preocuparnos, ocuparnos y seguir profundizando en su análisis.

### **Planteamiento del problema.**

## **DERECHO A LA LIBERTAD SEXUAL**

El derecho a la integridad personal es aquel derecho humano fundamental que tiene su origen en el respeto debido a la vida y sano desarrollo de ésta. Es el derecho al resguardo de la persona, en toda su extensión, bien sea en su aspecto físico como mental. El reconocimiento del derecho a la integridad personal implica, que nadie puede ser violentado o agredido físicamente, ni ser víctima de daños mentales o morales que le impidan conservar su estabilidad psicológica. El Estado debe velar por la salvaguarda de la integridad física de sus gobernados, derecho que debe garantizarse a través del actuar de las autoridades.

La libertad sexual es la individualización del género más amplio del derecho de autodeterminación que toda persona ejerce en las distintas esferas de su vida.

Por ello, todo abuso sexual es una violación al cuerpo, a los límites de la individualidad, es una ruptura de los propios límites personales, emocionales e íntimos que laceran irreversiblemente la libre determinación de la sexualidad humana y que provocan heridas profundas y dejan cicatrices imborrables a nivel físico, emocional, espiritual y psicológico. En este sentido, la autodeterminación de la mujer en esta materia encuentra protección internacional específicamente en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, que entre otras cuestiones establece:

*“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:*

*b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y*

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

*“Artículo 7.- Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: a. abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;*

De tal manera, la libertad sexual es el ejercicio del libre albedrío para decidir las cuestiones relativas a la sexualidad, que en el caso de la mujer ha sido objeto de atención y consideración especial para proteger que ese ejercicio sea efectivamente libre, al grado de establecer a nivel internacional, en el marco de la lucha contra la violencia de género, obligaciones específicas a cargo del poder público para el logro de aquella finalidad.

Por consiguiente, las transgresiones a la libertad sexual son especialmente graves en la dignidad e integridad de las personas, que además de esa consecuencia, en sí misma terrible, puede tener connotaciones simbólicas hacia el resto de los miembros de una comunidad con fines intimidatorios, degradantes, humillantes o de demostración de superioridad.

### **Acoso Sexual**

Los estudiosos de acoso sexual, convergen en la opinión de que éste es un problema añejo al que se le ha revestido con una nueva denotación. Es reconocido no sólo como un elemento que afecta a condiciones de trabajo, sino también como un problema cada vez más grave para el empleador y la víctima el cual conlleva una

serie de consecuencias lesivas tanto para esta última como para la institución o empresa en la que presta sus servicios.

No se cuenta con una definición exacta de lo que es o debe ser considerado el acoso sexual; sin embargo, respecto del mismo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha advertido la existencia de algunos elementos clave que permiten su identificación, a saber:

- Conducta de naturaleza sexual, y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe;
- Cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona (acceso a la formación profesional o al empleo, continuidad en el empleo, promoción, salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo); y
- Conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe.

El problema del acoso sexual, es reconocido en todo el mundo y percibido como un problema de significativa importancia, en particular porque el mismo emana como una manifestación de relaciones de poder siendo las mujeres quienes se encuentran más expuestas a ser víctimas dado que se encuentran en posiciones más vulnerables e inseguras, de lo que se advierte que el acoso sexual es una forma de discriminación por razón de género.

Ya en 1985 la Conferencia Internacional del Trabajo, reconoció que el acoso sexual en el lugar de trabajo deteriora las condiciones laborales de los empleados y sus perspectivas de empleo y promoción, y abogaba por la incorporación de medidas para combatirlo y evitarlo en las políticas para progresar en la igualdad. Desde entonces, la OIT ha señalado el acoso sexual como una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, declarando que constituye un problema de seguridad y salud, un problema de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia.

Las relaciones de poder, también pueden colocar a los hombres como víctimas, no obstante la realidad es que la mayoría de víctimas son mujeres, dado los roles atribuidos para ambos en la vida social y económica que, a su vez, directa o indirectamente, afecta a la situación de las últimas en el mercado del trabajo.

De acuerdo con el Centro Interamericano de Investigación y Documentación de Investigación sobre Formación Profesional de la OIT, el acoso sexual se presenta de formas diversas. Una de las más notorias es el llamado acoso *quid pro quo*, expresión que describe la situación de la empleada obligada a elegir entre acceder a unas demandas sexuales o perder algún beneficio que le corresponde por su trabajo. Dado que esto sólo puede ser hecho cometido por alguien con el poder de dar o quitar un beneficio derivado del empleo, este acoso "*quid pro quo*" es una forma de acoso sexual que entraña un abuso de autoridad por parte del empleador (o por el agente del empleador en el que éste ha delegado su autoridad para fijar cláusulas y condiciones).

Tal exigencia se considera reprochable, puesto que supone una violación de la confianza y un abuso de poder. La experiencia de la OIT indica que, inclusive cuando en una sociedad concreta haya algunos que nieguen la existencia de este fenómeno, ésta se ve confirmada positivamente por quienes lo sufren; lo que quiere decir que ignorancia de que exista no significa necesariamente que no ocurra.

Las consecuencias del acoso sexual, pueden ser demoledoras para la víctima, pues además de dañinos efectos físicos y psicológicos la víctima corre el riesgo de perder su trabajo o experiencias relacionadas con él, tales como su formación profesional, o llegar a sentir que la única solución posible es renunciar a todo ello, con la consecuente presencia de frustración, pérdida de autoestima, absentismo y una merma de la productividad.

Con relación a las instituciones y empresas, el acoso sexual puede ser la razón oculta de que empleados valiosos abandonen o pierdan su puesto de trabajo, cuando, por otra parte, habían dado muestras de un buen rendimiento. Y si la institución o empresa consienten un clima de tolerancia hacia el acoso sexual, su imagen puede verse dañada en el supuesto de que las víctimas se quejen y hagan pública su situación.

Las consecuencias para la sociedad, en su conjunto, podrían resumirse diciendo que el acoso sexual impide el logro de la igualdad, condona la violencia sexual y tiene efectos negativos sobre la credibilidad de las instituciones o la eficiencia de las empresas. Tanto la OIT como Naciones Unidas han concluido que hay que entender el acoso sexual como una forma de discriminación por razón del sexo. Así, una Comisión de Expertos de la OIT ha condenado el acoso sexual en virtud del Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, al cual se suma el carácter garantista del artículo 20 punto 3 inciso d) del Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en países independientes de 1989.

Por su parte, Naciones Unidas lo considera en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la cual tiene por objeto eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar la igualdad de hechos y de derecho (en la forma y el fondo) entre mujeres y hombres; asimismo, en el año de 1992

la Recomendación General 19 sobre la violencia contra la mujer, que define expresamente el hostigamiento sexual como un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho; advirtiendo tal conducta discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

La Organización de Estados Americanos, ha adoptado igualmente un Convenio sobre la violencia contra las mujeres que contiene medidas similares.

El Estado Mexicano, es constantemente sometido a escrutinio por parte de la comunidad internacional y prueba de ello son las Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la mujer formuladas dentro de su 36º periodo de sesiones de fecha 25 de agosto de 2006, dentro del cual dicho Comité expresó su preocupación por el clima general de discriminación e inseguridad que, entre otros, se da en los lugares de trabajo que puede poner a las mujeres en un peligro constante de sufrir violencia, maltrato y acoso sexual.

### ***Acoso Laboral (Mobbing)***

Uno de los principales objetivos de la presente resolución constituye reflexionar acerca de un tema de vital importancia: El *Mobbing*.

Especialistas en la materia, han señalado que el abuso psicológico (*mobbing*) es un tipo de maltrato verbal o modal que de manera crónica y frecuente recibe un trabajador por parte de otro (jefe o compañero), mismos que mediante conductas hostiles tratan de provocar la salida de la víctima de la institución; de igual manera, se ha mencionado que el término *mobbing* proviene del inglés *mob*, que significa turba, es decir, la idea corriente del *mobbing* resumida en pocas palabras es la de una vejación sistemática en el lugar de trabajo y, por consiguiente, se trata de una violencia psicológica, sistemática y prolongada en el centro laboral para que se abandone el empleo, o como se define por el tratadista Molina, B. en la obra *Mobbing o acoso moral en el lugar de trabajo*, cuando señala: “*la sensación de verse excluido de la comunidad social en el entorno laboral y de enfrentarse con exigencias insolidarias en el trabajo, sin tener la posibilidad de oponerse a ellas*”.

De tal suerte, al hablar de *mobbing* nos referimos al comportamiento recurrente y sistemático, realizado en el lugar de trabajo por compañeros o superiores jerárquicos de la víctima, que gozan de un apoyo o un encubrimiento tácito de la organización y que debido a su carácter claramente vejatorio y humillante, atenta a la dignidad de la persona y la perturba gravemente en el ejercicio de sus labores profesionales y, en tal virtud, lo importante no es en todo caso la finalidad perseguida, sino los medios ofensivos utilizados que lesionan -como ya se dijo- el derecho fundamental de la dignidad del ser humano.

Bajo este contexto, el *mobbing* o acoso psicológico implica -desde luego- un factor nocivo que se encuentra en los ambientes laborales, cuyas características según los estudiosos del tema abarcan (de manera enunciativa y no limitativa) los siguientes aspectos, a saber:

- Su comisión generalmente se realiza en secreto, lo cual lo hace muy difícil de probar; es más, incluso hay quien lo ha denominado como “*el asesino latente y silencioso*”.
- Puede presentarse en infinidad de situaciones cotidianas que no tienen un matiz único pero son consistentes con el objetivo de provocar molestia o dañar a la víctima.
- Muchas veces el *mobbing* se desconoce y;
- El *mobbing* generalmente conlleva la existencia de testigos mudos; dicho en otros términos, los colegas del centro laboral de la víctima omiten testificar a favor de la persona que está recibiendo los ataques e incluso lo consienten.

En conclusión, el *mobbing* es uno de los riesgos psicológicos más frecuentes y de consecuencias devastadoras en las organizaciones (tanto públicas como privadas) actuales; de modo tal que, en el caso que aquí nos atañe resulta menester fortalecer el clima social laboral y las relaciones interpersonales necesarias para desarrollar una cultura organizacional basada en el respeto y empatía de los actores involucrados en la prestación del servicio de salud en el Estado.

## **FONDO DEL ASUNTO**

La quejosa XXXXX, refirió laborar en la Secretaría de Turismo del Estado como Directora de Cultura Turística, derivado de ello desde fue que desde el año 2014 dos mil catorce, en primer lugar fue objeto de acoso sexual por parte del licenciado Omar Murillo Flores otrora Director General de Desarrollo Turístico, en segundo lugar, que durante el 2016 dos mil dieciséis, tomó la decisión de confrontarlo y hacerle saber su negativa a acceder a sus pretensiones sexuales, lo cual repercutió ahora en un acoso laboral ya que comenzó a hostigarla asignándole comisiones complicadas, incluso riesgosas, además de retirarle el vehículo oficial asignado a su área, indicándole al persona a su cargo que no le rindiera cuentas a la inconforme, criticar su trabajo frente al personal, aislarla de otros directores al manifestarles que ya no se dirigieran con ella, sino con sus subordinados, lo cual concluya

con pedirle la renuncia. Siendo todas estas represalias como consecuencia de no haber accedido a sus intenciones.

Es bajo la anterior cronología de sucesos, que este Organismo considera posible establecer que los hechos por los cuales habrá de emitir algún pronunciamiento lo es:

## I. Acoso Sexual y laboral

Como hemos visto a lo largo del presente discurso argumentativo, el acoso sexual se expresa, a través de insinuaciones sexuales molestas o en un comportamiento verbal o físico de índole sexual, que persigue la finalidad o surte el efecto, de inmiscuirse sin razón en el trabajo de una persona o de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil, ofensivo o injurioso.

A continuación, conviene citar algunos ejemplos:

- *Contacto físico innecesario y no deseado;*
- *Observaciones molestas y otras formas de acoso verbal;*
- *Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad;*
- *Invitaciones comprometedoras;*
- *Petición de favores sexuales;*
- *Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual;*
- *Comentarios, bromas, gestos de contenido sexual;*
- *Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual;*
- *Friccionar a la víctima de un modo sexual;*
- *Propagar rumores sexuales acerca de la víctima;*
- *Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales;*
- *Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, etc.;*
- *Forzar a besar a alguien;*

Asimismo, de acuerdo con la **Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas** del 27 de noviembre de 1991 relativa a la **Protección de la Dignidad de la Mujer y del Hombre en el Trabajo** (92/131/CEE):

*El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados. Por consiguiente, hay un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si: dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Lo que distingue al acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.*

Más aún, la Exposición de Motivos de la reforma que se hiciera al Código Penal del Estado de Guanajuato, mediante la cual se adicionó un Capítulo Quinto al Título Tercero, DE LOS DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL, señala en el artículo 187-a:

*“El acoso sexual es una forma de violencia y un problema de salud e inequidad de género que atenta en contra de la dignidad de la persona humana y que reclama soluciones conjuntas de sociedad y gobierno. Se trata de una forma de discriminación que se presenta en diversos ámbitos y es especialmente grave cuando se presenta en el plano escolar o laboral. Dicho de otra manera, es una trasgresión a los derechos humanos que niega el principio de igualdad de trato y de oportunidades tanto en el ámbito laboral como escolar”.*

En suma, las consecuencias del hostigamiento sexual en el ámbito laboral tienen efectos negativos no sólo para quienes padecen directamente los actos (las víctimas), sino también para el resto del personal que debe trabajar en un ambiente que desde luego se percibe como hostil, pues evidentemente este tipo de conductas son prácticas que impiden lograr la igualdad y la equidad de género; ya que constituyen violencia contra la mujer, en consecuencia una ofensa a la dignidad humana y una violación a derechos humanos.

A efecto de que este Organismo pueda emitir pronunciamiento al respecto, es importante analizar los elementos probatorios que obran en el sumario, mismos que a continuación se enuncian:

Obra la declaración vertida por la quejosa XXXXX, quien en lo conducente señaló:

*“...Que en estos momentos presento un escrito de dos fojas útiles por su lado anverso mismo que en estos momentos ratifico en todas y cada una de sus partes...mi queja en contra de Omar Murillo es por el acoso sexual de que fui víctima por parte de este funcionario ya que desde 2014 empezaron este tipo de conductas ya que me invitaba a salir contantemente, incluso me mando mensajes donde me decía que quería tener un hijo conmigo, así este tipo de conductas se prolongó hasta el 2016, momento en que ya no soporte más esa situación y aproximadamente en marzo o abril de este año decidí confrontarlo para poner un alto...a raíz de que no accedí a sus pretensiones sexuales el asunto también se tornó en hostigamiento ahora laboral, pues me comenzaron a asignar comisiones complicadas en 2015 y 2016 e incluso riesgosas para mi seguridad...también en 2016 le dijo al personal que anteriormente tenía a mi cargo que ya no me rindieran cuentas a mí...en el transcurso de 2016 y 2017 estuvo ejerciendo presión injustificada como llamadas de atención en tono agresivo frente a personal de la Secretaría...críticas a mi trabajo sin fundamento y también en presencia de personal de la secretaria que mencione anteriormente, críticas a mi vida personal como por ejemplo en una ocasión crítico a mi pareja diciendo comentarios despectivos sobre él, esto lo hizo a través del WhatsApp, igualmente en 2016 me aisló de comunicación solicitando a otros directores de área que no se dirigieran conmigo sino con personal que tenía a mi cargo...en tres ocasiones me pidió mi renuncia...”*

De igual forma, se cuenta con las declaraciones de los testigos que a continuación se enuncian, y quienes en síntesis expusieron lo siguiente:

XXXXX:

*“...algunas ocasiones que estábamos en reunión me tocó presenciar que Omar Murillo Núñez, quien era Director General de Desarrollo Turístico, y era jefe director de XXXXX, en dichas reuniones Omar se portaba con XXXXX de manera prepotente y grosera, además desmeritaba su trabajo, y una ocasión escuché que le dijo puedes o no...el trato de Omar Murillo originaba que algunos miembros del personal de XXXXX no la tomaran en cuenta y desmeritaban su autoridad...”*

XXXXX:

*“...observé en el año dos mil dieciséis, no recuerdo la fecha exacta, fue que a la Licenciada XXXXX ya no tenía el reguardo del vehículo oficial, ni de su impresora, además que le habían restado actividades laborales...mis compañeros...le reportaban sus actividades directamente al Licenciado Omar, y ya no a la Licenciada XXXXX...”*

XXXXX:

*“...la Licenciada XXXXX en el año dos mil quince, sin recordar la fecha exacta, me comenzó a platicar que el Licenciado Omar Murillo Núñez...le decía que buscara un Congreso fuera de la ciudad, al que pudieran ir los dos, y que le hacía comentarios acerca de su apariencia física, le comentaba que estaba bonita...XXXXX me comentó que el Licenciado Omar la estaba presionando mucho en cuestión laboral por las actividades que él le pedía e incluso me llegó a mostrar su celular en el cual el Licenciado Omar le enviaba mensajes fuera del horario laboral, siendo las doce o una de la mañana, y le pedía actividades que no eran urgentes...él mismo Licenciado criticaba su trabajo enviándole mensajes que le decía que siempre era lo mismo con ella, que estaba mal hechos su trabajo, además pude observar que el Licenciado Omar la presionaba proporcionándole una carga de trabajo excesiva...el Licenciado Omar aprovechándose de las enfermedades de XXXXX le escribió a su celular que lo mejor sería que ella renunciar...”*

Asimismo, obran agregadas las constancias que integran el expediente de investigación número DQD/81/2017, tramitado en la Secretaría de la Transparencia y Rendición de Cuentas del estado de Guanajuato, derivado de la queja interpuesta por XXXXX, en cuya integración se recabaron los datos que a continuación se enumera:

1.- A partir de la foja marcada con el número 251 a la 260 de esta indagatoria, se observan evidencias que fueron recabadas de un aparato de telecomunicación, particularmente mensajes de texto, entre la persona que aparece registrada como “Omar Murillo” y “XXXXXX”, desprendiéndose de los remitidos por el citado en primer término, en su mayoría comentarios con contenido erótico, incluso sexual, hacia la persona descrita en segundo plano, siendo estos mensajes en diversos meses del 2014 dos mil catorce.

Además, en las fojas antes descritas, también se encuentran glosadas conversaciones vía *whatsapp* de un usuario de nombre “Omar Murillo”, en la que realiza una serie de comentarios invitando a otra persona a dormir a la ciudad de Guanajuato, otros en la que esta persona describe que se siente mal, algunos en los que indica a al destinatario que “corra” a una tercera persona, y en otros hace referencia a alguien como “XXXXX” en la que se enfoca en una conversación sobre una tercera persona que aparece en una imagen.

Por último, aparece una columna de mensajes fechados en el año 2015 dos mil quince, en los que se aprecian conversaciones al parecer de trabajo, las cuales se llevan a cabo en un horario de tarde-noche, es decir, algunos aparece con la hora posterior a las 17:00 diecisiete hasta altas horas de la noche.

2.- Además, a foja 149 y 150 del sumario, obran Evaluaciones al Desempeño del primero y segundo semestre del año 2016 dos mil dieciséis, realizadas a la aquí inconforme XXXXX, por parte de su jefe inmediato Omar Murillo Núñez, arrojando como resultado la primera de ellas un nivel de desempeño sobresaliente y la segunda aparece con la leyenda Muy Bueno”.

3.- Declaraciones de XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, personal que en la fecha de su declaración laboraba en la Secretaría de Turismo del estado de Guanajuato, los cuales de forma coincidente indicaron el cambio de actividades que se dio en la dirección de Cultura Turística, además de que a XXXXX ya no era tomada en cuenta en la celebración de reuniones ni el manejo de información que con anterioridad estaba a su cargo, además de señalar que en muchas de las ocasiones dicha información se proporcionaba de manera directa al licenciado Omar Murillo Núñez. También expusieron haberse percatado que a la parte quejosa le fue retirada la asignación del vehículo oficial.

A más de lo anterior, se cuenta con la documental consistente en copia autenticada de los registros que conforman la carpeta de investigación número 13545/2017 del índice de la Agencia del Ministerio Público de la Unidad Especializada en Combate a la Trata de Personas y Corrupción de Menores, respecto de la denuncia formulada por XXXXX, en contra de Omar Murillo Núñez por la probable existencia del delito de Hostigamiento Sexual cometido en su agravio, en la que entre otras se recabaron los siguientes:

1.- Oficio 184/UNIME/2017, signado por los Agentes de Policía Ministerial Luis Ismael Flores Piña, Laura Liliana Guevara Nava y Alva Guadalupe Quiñones Álvarez, mediante el cual realizaron la descripción de audios contenidos en una memoria USB aportada por la denunciante, en la que se describe una conversación entre una persona del sexo femenino y una del sexo masculino. (Foja 650 a la 660)

2.- Entrevistas realizadas a XXXXX, XXXXX, XXXXX 681 a 683, 709 a la 711 y 714 a la 716)

Por último, el servidor público involucrado Omar Murillo Núñez, al rendir el informe que le fuera requerido por personal de este Organismo. Negó en forma lisa y llana los actos que le fueron reclamados, concretamente negó la existencia de mensajes de índole romántico y/o sexual e inmorales hacia la parte quejosa. Que siempre trató a la quejosa de forma correcta y amable, siempre en un carácter estrictamente laboral y nunca se le incrementó la carga laboral. Que los vehículos oficiales y demás recursos materiales se asignan como herramienta de trabajo, por lo que no constituyen una prestación para el traslado personal ni uso exclusivo del servidor público. Además expuso que atendiendo a las cargas de trabajo y al nivel de responsabilidad, existe la necesidad de atender asuntos inherentes a la función pública fuera del horario establecido en las condiciones generales de trabajo, comisiones que por lo general son fuera del lugar de residencia del servidor público.

Asimismo, continúa exponiendo que no hubo presión laboral hacia la parte inconforme, sino que debido al deficiente desempeño laboral de éste, dicho servidor público tomó la determinación de separarla del cargo en fecha 20 veinte de octubre del 2016, por lo que el resguardo del vehículo asignado pasó a cargo del personal operativo del área, quienes tenían que continuar con el trabajo a pesar de la falta de liderazgo de la directora de cultura turística. También agrega que en aras de que no saliera observada y señalada de la Institución para la que laboraba, en repetidas ocasiones instó a la parte afectada a que presentara su renuncia de manera definitiva.

Por último, el servidor público a quien se atribuyen los hechos aclaró que no hubo alguna conducta que tuviese como objetivo intimidar, opacar, aplanar, amedrentar emocional o intelectualmente, agredir, controlar o destruir, excluir dentro del ámbito laboral a la inconforme, y que jamás participo en conductos, actos o comportamientos hostiles hacia la quejosa de manera aislada o sistemática.

Consecuentemente, del cúmulo de pruebas que han sido enlistadas, analizadas, valoradas y concatenadas entre sí, atendiendo a su enlace lógico y natural, y ajustados a las reglas de la sana crítica, la cual tiene su fundamento en la lógica y la experiencia, que resultan ser principios rectores de su valoración en materia de derechos humanos, resultaron suficientes para tener acreditado el punto de queja hecho valer por XXXXX y que reclamó al licenciado Omar Murillo Flores otrora Director General de Desarrollo Turístico, dependiente de la Secretaría de Turismo del Estado de Guanajuato.

Se afirma lo anterior en virtud de que XXXXX, al momento de formular su queja ante este Organismo, así como ante la Secretaría de la Transparencia y Rendición de Cuentas del estado de Guanajuato dentro del expediente XXXXX; además de lo expuesto en la declaración emitida ante el Ministerio Público de la Unidad Especializada en Combate a la Trata de Personas y Corrupción de Menores, dentro de la carpeta de investigación XXXXX, así como ante el Instituto para las Mujeres Guanajuatense, dentro del expediente marcado con el número XXXXXXX, de forma similar relató diversos eventos acontecidos desde el año 2014 dos mil catorce hasta el 2016 dos mil dieciséis, en los que existió participación directa de XXXXX, dirigidos hacia su persona, y que se hicieron consistir en comentarios que se tornaron de carácter sugerentemente erótico, incluso sexual.

Por lo que ante el resultado infructuoso de parte del servidor público incoado, dichas acciones se enfocaron hacia el ámbito laboral de la inconforme, ello tal como se observa en algunos mensajes en los que le exige se diera a la tarea de separar de su cargo a diverso servidor público, posteriormente en exigencias en cuanto al cumplimiento de cargas laborales. Además de que poco a poco comenzó a retirarle facultades hacia su subordinados, al ordenarles que cualquier tema de trabajo lo trataran directamente con él, quitarle actividades propias de la parte afectada, tales como no convocarla a la celebración de reuniones, retirarle el resguardo de la unidad oficial, requerirle información en horarios extraordinarios a su jornada laboral, hasta el punto de solicitarle de manera directa y en varias ocasiones la renuncia a su cargo.

Tales manifestaciones, encuentran apoyo probatorio con la documental que se encuentra glosada a foja 251 a la 260 de esta indagatoria, perteneciente al expediente XXXXX del índice de la Secretaría de la Transparencia y Rendición de Cuentas del estado de Guanajuato, las cuales también fueron anexadas a la carpeta de investigación XXXXX, además al proceso marcado con el número XXXXXX del Instituto para las Mujeres Guanajuatense. Evidencias en las que de manera indubitable se aprecia la serie de conversaciones a través de mensajes de texto y vía WhatsApp, entre la perta afectada con el servidor público involucrado, además el contenido que versa sobre temas de carácter íntimo o privado de parte de éste hacia aquella, y que en pocos casos toca cuestiones relativas al ámbito laboral, además de que muchos de ellos se realizaron en un horario que rebasaba el establecido para desempeñar su función.

Incluso de las conversaciones destacadas en WhatsApp, la autoridad participante realiza opiniones en torno a la relación que supuestamente mantenía la parte lesa con una tercera persona, comentarios que rebasan sus facultades de carácter profesional, y que se tornan como cuestiones privadas. Mensajes y comentarios que en un primer momento se enfocaron a tratar cuestiones privadas, como ya se dijo con antelación; empero, posteriormente comenzaron a tornarse hostiles ya que versaban sobre exigencias hacia la quejosa, al presuntamente indicarle que despidiera a cierta persona, y en otros momentos llegando incluso a sugerirle que renunciara a su cargo como Directora de Cultura Turística.

Aunado a lo ya expuesto, las acciones desplegadas por el aquí incoado, se extendieron al ámbito de la oficina, convirtiéndose así en un acto de acoso laboral, ya que existen datos de prueba tales como las declaraciones vertidas en la Secretaría de la Transparencia y redición de cuentas de parte de XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, además lo vertido ante personal de esta Procuraduría de os Derechos Humanos por parte de la misma XXXXX, así como de XXXXX e XXXXX, algunos de los cuales también declararon ante el agente del ministerio público dentro de la carpeta de investigación XXXXX, quienes de manera coincidente describieron las circunstancias en que se percataron del trato inapropiado, desplegado por el entonces Director de Desarrollo Turístico hacia la otrora Directora de Cultura Turística.

Concretamente expusieron, haber observado que Omar Murillo Núñez comenzó restarle actividades a XXXXX, requerirle información y asignarle tareas fuera del horario de labores y en lugares distantes, además de que los jefes del área ya no le reportaban información a ella, quedando relegada, sino que esto lo hacían ahora al citado en primer término, que también se percataron que le fue retirado el resguardo del vehículo asignado al área, y que tampoco era convocada a las reuniones internas, además de que los proyecto que tenía a su cargo le fueron retirados.

Evidencias que se encuentran robustecidas sobre todo, con lo decantado en su informe por el servidor público involucrado Omar Murillo Núñez, quien si bien es cierto negó el acto reclamado, también cierto es que admite haberle requerido a la aquí agraviada la renuncia en diversas ocasiones, alegando en su favor que dicha solicitud devino por el deficiente desempeño que mostraba en sus actividades. Sin embargo, y contrario a lo argumentado por la autoridad incoada, llama la atención de quien esto resuelve, la justificación esgrimida, en cuanto a que la parte lesa llevaba una mala conducción de su área laboral. Ello es así, en virtud de que del análisis del contenido de las documentales que obran a foja 149 y 150 del sumario, echa abajo esta afirmación, ya que se trata de las Evaluaciones al Desempeño del primero y segundo semestre del año 2016 dos mil dieciséis, que fueran realizados y/o autorizadas por el aquí involucrado, a inconforme XXXXX, de la que se desprende que su nivel de desempeño llegó a ser calificado como sobresaliente en el primer semestre, y en el segundo se distinguió como muy bueno.

Datos probatorios que echan abajo la versión del aquí y con los que pretende justificar su actuar, y por el contrario hacen eco en favor de la parte lesa, en cuanto a que de manera injustificada fue objeto de acciones encaminadas a crear en ella un sentimiento de exclusión del equipo que conformaba el área a su cargo.

Luego, con los elementos de prueba previamente enunciados y analizados, se concluye de manera fundada la presencia de prácticas de acoso sexual en primera instancia, y en segundo lugar de hostigamiento laboral, en agravio de la aquí inconforme XXXXX, tomando en consideración tanto el dicho vertido por ésta, así como el cumulo las evidencias consistentes en la documental que contiene un sinnúmero de mensajes de texto, las también documentales que versan sobre los atestos de parte de las testigos aludidos en párrafo precedentes, así como el dicho del propio servidor público. Todo lo cual permite establecer que existieron actos de violencia hacia

las mujeres, consistentes en conductas indeseadas y ofensivas, lo que generó un ambiente laboral humillante y hostil para la aquí afectada.

En relación con este punto, resulta importante traer a colación que el acoso sexual, de acuerdo con Javier Llaneza Álvarez (Ergonomía y psicología aplicada), contempla la conducta sexual en un sentido amplio, incluyendo:

- Conductas físicas de naturaleza sexual: incluido el contacto físico no deseado. Este puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, “palmaditas”, “pellizquitos”, roces con el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenos.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, materiales escritos, miradas/ gestos impúdicos.

Se considera acoso sexual en el trabajo, toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de una empresa o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe o debe saber que es una conducta ofensiva y no deseada por la víctima. Los estudios demuestran que tales eventos afectan al empleo y a las condiciones de trabajo y crea un entorno laboral ofensivo, hostil intimidatorio y/o humillante.

El hostigamiento y acoso sexual resultan preocupantes, puesto que además de lacerar la dignidad de las mujeres, menoscaban los derechos laborales (con afectación del derecho al trabajo y a prestaciones, generándose un ambiente no armónico que les impide a las mujeres su desarrollo en ese ámbito) y sexuales; inclusive atentan contra sus derechos a la salud e integridad personal y, sobre todo, tales conductas resultan contrarias a los principios de no discriminación y de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, lo cual se agrava cuando son realizadas por funcionarios públicos obligados al cumplimiento de estos principios.

Por tanto, con los elementos de prueba previamente expuestos es dable afirmar que Omar Murillo Núñez en aquel entonces Director General de Desarrollo Turístico de la Secretaría de Turismo del Estado, desplegó en perjuicio de XXXXX, con quien mantenía una relación de supra a subordinación, conductas que de conformidad con lo establecido en la fracción V quinta, del artículo 5 cinco y 6 seis, de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia Para el Estado de Guanajuato, son consideradas como una violencia sexual en el ámbito laboral, tal como a continuación podemos observar:

*Artículo 5.- “Los tipos de violencia contra las mujeres son:...V.- Violencia sexual: cualquier acto de contenido sexual que amenaza, degrada o daña el cuerpo o la sexualidad de la víctima, o ambas, que atenta contra su libertad, dignidad, seguridad sexual o integridad física, que implica el abuso de poder y la supremacía sobre la víctima, al denigrarla y concebirla como objeto;...”*

*Artículo 6.- “Los ámbitos en donde se presenta violencia contra las mujeres son:...II.- 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 sólo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso y el hostigamiento sexual;...”*

No obsta para arribar a esta conclusión, el hecho de que el servidor público implicado haya negado haber violentado los derechos humanos de XXXXX. Lo anterior en virtud de que con los medios de convicción recabados, los mismos resultan suficientes para considerar que efectivamente como lo relató la quejosa, la conducta desplegada por parte del servidor público fue violatoria de sus derechos humanos.

Amén de que si bien es cierto, se recabó la declaración de parte de los testigos XXXX, XXXX e XXXX, los mismos no aportan datos que controviertan de manera fehaciente lo manifestado por la de la queja y las personas que declararon en calidad de testigo ante esta Procuraduría, así como ante las instancias descritas en el cuerpo de la presente, además de no crear convicción en el ánimo de quien esto resuelve.

En el caso en particular, el derecho que se estima violado, es el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, reconocido dentro del artículo 3 tres de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer y 2 dos de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

En efecto, la presente resolución se realiza con perspectiva de género, es decir, pues se seguirán las metodologías y mecanismos destinados al estudio de las construcciones culturales y sociales entendidas como propias para hombres y mujeres, categoría que cultural e históricamente se ha entendido lo femenino y lo masculino.

Luego, se inicia de la base del reconocer la particular situación de desventaja en la cual históricamente se han encontrado las mujeres, como consecuencia de la construcción que socioculturalmente se ha desarrollado en torno a la posición y al rol que debieran asumir basado en su sexo, pues de este reconocimiento surge la

posibilidad de identificar las discriminaciones que de derecho o de hecho pueden sufrir hombres y mujeres, ya sea directa o indirectamente.

La idea de resolver con perspectiva de género exige a la actuación que remedie los potenciales efectos discriminatorios que el ordenamiento jurídico y las prácticas institucionales pueden tener en detrimento de las personas, principalmente de las mujeres, deber que conforme a la tesis de rubro JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. CONCEPTO, APLICABILIDAD Y METODOLOGÍA PARA CUMPLIR DICHA OBLIGACIÓN, elaborada por la primera sala de la Suprema Corte de la Nación, que indica:

1) Aplicabilidad: Es intrínseca a la labor de resolución jurisdiccional y cuasi-jurisdiccional, de modo que no debe mediar petición de parte, la cual comprende obligaciones específicas en casos graves de violencia contra las mujeres, y se refuerza aún más en el marco de contextos de violencia contra éstas;

2) Metodología: Se debe cumplir los seis pasos mencionados en la tesis de jurisprudencia de rubro: ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, los cuales son:

I. Identificar si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia;

II.- Cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género;

III. En caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones;

IV. De detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género;

V. Para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas; y,

VI. 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 objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

En el caso en particular, se observa que efectivamente existe una situación de hecho que implicaba un desequilibrio entre la quejosa y el funcionario señalado como responsable, existía una relación de superioridad jerárquica entre ambos y; por tanto, materialmente se infiere una relación desigual al entender que la autoridad desempeñaba funciones directivas y la quejosa operativas en una misma dependencia, por lo que se actualiza el criterio de una relación desigual entre ambos.

Por lo que hace al tercer paso referente a la valoración de las pruebas, efectivamente existe evidencia de insinuaciones de contenido sexual del funcionario señalado como responsable hacia la aquí quejosa, los cuales tan representaron molestia que presentó la queja materia de estudio y diversas acciones legales. El siguiente paso concierne al estudio de la neutralidad del derecho aplicable, en este aspecto es necesario recordar que este organismo se rige por las reglas y principios establecidos dentro de la fracción A del artículo 102 ciento dos de la Constitución Política de los Estados Unidos, y que por ende su facultad constitucional es investigar violaciones a derechos humanos y no delitos, pues tal facultad corresponde exclusivamente al Ministerio Público.

En este orden de ideas, vale señalar nuevamente que no se estudiará si existe responsabilidad subjetiva del funcionario señalado como responsable, o bien alguna circunstancia excluyente de un probable ilícito, o incluso si la conducta entre las partes fue consensuada, ya que tal estudio corresponde a la materia penal.

Este Organismo se enfocó a realizar un estudio desde la visión de derechos humanos y perspectiva de género, a efecto de garantizar los derechos de las mujeres reconocidos en el bloque de constitucionalidad mexicano, y en concreto garantizar el deber estatal de modificar paulatinamente los patrones socioculturales para eliminar los estereotipos y acciones que discriminan a las mujeres, tal y como lo establecen los artículos 5.a de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y 8.b de la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, que la letra señalan:

*Artículo 5. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;*

*Artículo 8. Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para: b. Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer.*

Luego, el derecho aplicable al caso en comento son las normas relativas al derecho a las mujeres a una libre de la violencia y que definen la violencia sexual como una violación a tal derecho, las cuales se entiende que son neutras, pues su de contenido normativo se obtienen preceptos que buscan eliminar la desigualdad material y estructural de las cuales han sido víctimas las mujeres.

Vale recordar que la violencia sexual contra la mujer actuación pluriofensiva que vulnera varios derechos humanos a la vez, tales como el derecho a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la intimidad, el derecho a la dignidad, el derecho a la libertad sexual y también el derecho a la salud.

Según las distintas interpretaciones doctrinales algunas organizaciones internacionales, tales como la OIT, han concluido que hay que entender el acoso sexual como una forma de discriminación por razón de sexo, mientras que la ONU lo reconoce como una forma de discriminación pero le añade el concepto de violencia contra las mujeres (Resolución 48/104 de la Asamblea General), en tanto que la Organización de los Estados Americanos (OEA) lo entiende como una forma de violencia contra las mujeres.

Precisamente al nivel interamericano encontramos la ya citada Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, que en su artículo 1 uno define a la violencia contra la mujer *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*, la cual en seguimiento al artículo 2.b dos punto b, puede presentarse de variadas formas, entre ellas, la sexual en el ámbito laboral.

A nivel universal la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, en el artículo 11 once reconoce el derecho a una vida libre de violencia de las mujeres en el ámbito laboral, pues al interpretar dicho artículo, el Comité respectivo en la recomendación general 19 diecinueve, indicó:

*17. La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.*

*18. El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.*

A nivel nacional, la Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, en el artículo 13 trece establece los supuestos de hostigamiento y acoso sexual, los cuales defino como:

*El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.*

*El acoso sexual es una forma de violencia 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*

Asimismo, la norma NMX-R-025 define al hostigamiento sexual como:

*El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.*

En el estado de Guanajuato se tiene la Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, que de manera más general indica en la fracción V quinta del artículo 5 cinco, que la violencia sexual contra las mujeres se entiende como *cualquier acto de contenido sexual que amenaza, degrada o daña el cuerpo o la sexualidad de la víctima, o ambas, que atenta contra su libertad, dignidad, seguridad sexual o integridad física, que implica el abuso de poder y la supremacía sobre la víctima, al denigrarla y concebirla como objeto.*

Tal cuestión se observa también en el ámbito penal local, ya que en el artículo 187-b, señala que comete hostigamiento sexual quien *valiéndose de su posición jerárquica o de poder, derivado de sus relaciones familiares, laborales, profesionales, religiosas, docentes o de cualquier otra que implique subordinación, hostigue a otra*

*persona para que ejecute, para sí o para un tercero, un acto de naturaleza sexual*, definición en la que no se contiene algún supuesto de la conducta del pasivo, sino que sólo es necesaria la acción del activo.

Lo expuesto en los párrafos que antecede se entiende como la aplicación del estándar de derechos humanos en materia del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, pues se pretende aplicar, conforme al principio propersona, la interpretación más protectora, en este caso el entender al hostigamiento como la mera conducta dentro de una relación de poder que se traduzca en conductas verbales o físicas que vean a las mujeres como objetos.

Finalmente, en seguimiento a los pasos establecidos por la jurisprudencia para la juzgar con perspectiva de género, a lo largo de la presente se ha pretendido utilizar un lenguaje incluyente y no sexista.

Luego, en el caso en particular se tiene probado que efectivamente la autoridad incurrió en una violación del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, pues ha quedado acreditado que dicho funcionario público realizó actos de tono sexual a la aquí quejosa, todo ello dentro del ámbito laboral en que existía fácticamente una relación de poder y subordinación entre las partes.

Tal conducta se encuadra con los conceptos de hostigamiento sexual definidos por las normas en materia de derechos humanos de las mujeres, pues la acción de que un superior jerárquico varón efectúe señalamientos de naturaleza sexual a una o varias de sus subordinadas, se entiende como una perpetuación del estereotipo de los varones quienes aprovechan la superioridad jerárquica laboral que tradicionalmente se les atribuye sobre las mujeres, a efecto de realizar insinuaciones o actos de índole sexual, a sabiendas que estructuralmente las mujeres se encuentran en un estado de vulnerabilidad y de desigualdad ante tales acciones, pues por ejemplo, encuentran dificultades extralegales en denunciar tales conductas, ya que pueden ser sujetas a juicios por parte de la comunidad en que se desarrollan.

Se reitera que la determinación de la responsabilidad subjetiva corresponde a otros organismos constitucionalmente facultados para tal efecto, por lo que no corresponde este organismo entonces estudiar hasta qué grado la acción en comento fue consensuada, ya que la normas en la materia no exigen tal examen y tal excluyente de responsabilidad subjetiva debe ser estudiada por otra institución estatal con competencia para tal efecto.

En consecuencia, este Procuraduría de los Derechos Humanos del estado, considera oportuno emitir juicio de reproche en contra de Omar Murillo Núñez ex Director General de Desarrollo Turístico, de la Secretaría de Turismo del Estado, respecto del Acoso Sexual y laboral de que se dolió XXXXX.

### **Mención especial.**

Tampoco es obstáculo para emitir las presentes recomendaciones, el hecho de que en la presente indagatoria quedó demostrado que Omar Murillo Núñez, a la fecha de esta resolución, ya no labora en la Dirección General de Desarrollo Turístico, de la Secretaría de Turismo del Estado, como él mismo lo expresó en el informe que rindiera previamente, señalando que su separación fue desde el 16 dieciséis de febrero del 2017 dos mil diecisiete.

Circunstancia la ya descrita, que no impide que se dé vista a la Secretaría de la Transparencia y Rendición de Cuentas, a efecto de que se concluya a la brevedad posible el procedimiento administrativo incoado con motivo de los hechos aquí analizados, dada la naturaleza de los mismos y atendiendo a la calidad de servidor público que tenía al momento en que acontecieron, pues los efectos le alcanzan hasta después de su separación del cargo que venía detentando; lo anterior de acuerdo a lo previsto por la entonces vigente Ley de Responsabilidad Administrativa de los Servidores Públicos del Estado y sus Municipios, contenidos en los artículos 11, fracción I, X, XV, así como del artículo 23 fracciones I, II y III.

### **II.- Ejercicio Indevido de la Función Pública en la modalidad de falta de diligencia.**

Por dicho concepto de queja se entiende el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación jurídica existente entre el Estado y sus gobernados, realizada directamente por un funcionario o servidor público, o indirectamente mediante su anuencia o autorización, y que afecte los derechos de terceros.

A efecto de que este Organismo se encuentra en posibilidad de emitir pronunciamiento al respecto, es importante realizar el análisis de las siguientes probanzas:

La quejosa XXXXX, en lo sustancial expuso:

*“...En contra del Secretario de Turismo mi queja es por haber encubierto las conductas de Omar Murillo, ya que en noviembre de 2016 y enero de 2017 sin recordar día exacto me acerqué con la licenciada XXXX a quien le platique sobre todo lo sucedido desde 2014 los hostigamientos y todo lo que comenté en el punto que antecede, y ella me*

*dijo que se lo comentaría al Secretario sin embargo nunca vi algún resultado, precisando que desconozco si efectivamente esta abogada se lo hubiera comentado...”*

Por su parte, la autoridad señalada como responsable maestro Fernando Olivera Rocha, Secretario de Turismo del Estado de Guanajuato, al rendir su informe, en términos generales negó el acto reclamando, argumentando que nunca tuvo conocimiento de los hechos expuesto por la aquí inconforme, sino que fue hasta el 30 treinta de enero del 2017 dos mil diecisiete, en que a través de la licenciada XXXX, directora del Instituto de la Mujer Guanajuatense, fue quien le informe de manera personal el incidente denunciado por la afectada. Agrega además que en atención a lo dispuesto por dicha directora, fue que el 17 diecisiete de febrero se decretó la medida de seguridad en favor de la denunciante, consistente en cambiarla de área de trabajo, empero que dicho cambio se realizó con el mismo nivel tabular.

A más de lo anterior, a foja 78 de la presente indagatoria se cuenta con la copia del oficio número XXXXX, fechado el 10 diez de marzo del 2017 dos mil diecisiete, firmado por XXXX, Directora de Asesoría Legal, Situación Patrimonial y Responsabilidades de la Secretaría de la Transparencia y Rendición de Cuentas, a través del cual hizo del conocimiento del maestro Fernando Olivera Rocha, le existencia del procedimiento XXX, que tuvo génesis por la denuncia de hechos realizada en dicha dependencia por la aquí inconforme.

De igual forma, a foja 92 del sumario, se encuentra agregado el Oficio XXXXX, de fecha 16 dieciséis de marzo del 2017 dos mil diecisiete, signado por el maestro Fernando Olivera Rocha, Secretario de Turismo del Estado, dirigido a la licenciada XXXX, Directora de Asesoría Legal, Situación Patrimonial y Responsabilidades de la Secretaría de la Transparencia y Rendición de cuentas, en el que en la parte que interesa expuso:

*“...Bajo protesta de decir verdad manifiesto que no tenía conocimiento de los hechos que narra la C. XXXXX en su planteamiento, respecto al tipo de relación que sostenía con su jefe inmediato el Lic. Omar Murillo Núñez y los mensajes que intercambiaba desde el mes de enero del 2014; tampoco tuve conocimiento de la comunicación vía mensaje de WahstApp que sostenían ambas personas...”*

Por último, se cuenta con la documental consistente en la copia del expediente XXXXX, tramitado en el Instituto para las Mujeres Guanajuatense, de cuyo análisis solamente se desprende la constancia levantada a foja 282 en la que en el apartado denominado propuesta de intervención, se asentó la propuesta a la quejosa para que acudiera a la Secretaría de la Transparencia y Rendición de cuenta a formular su queja, así como a la procuraduría de justicia a presentar denuncia. Así como a foja 324, se levantó constancia de la presentación de la denuncia correspondiente ante el licenciado Luis Gerardo Zapata, Agente del Ministerio Público.

Luego, del caudal probatorio que ha sido enlistado, analizado, valorado y concatenado entre sí, atendiendo a su enlace lógico y natural, ajustado a las reglas de la sana crítica, la cual tiene su fundamento en la lógica y la experiencia, que resultan ser principios rectores de su valoración en materia de derechos humanos, no fue posible tener acreditado el acto punto de queja realizado por XXXXX, en contra del maestro Fernando Olivera Rocha, Secretario de Turismo del Estado de Guanajuato.

Ello en virtud de que sobre los hechos, en el sumario solamente existe el dicho de la parte doliente, el cual se encuentra aislado del resto del caudal probatorio, esto al ser la única persona que se pronuncia en cuanto a las circunstancias que se verificaron los actos que reclama a la autoridad involucrada, ya que del análisis de la indagatoria, no se desprende evidencia alguna que abone en su favor.

Contrario a lo antes expuesto, la negativa del acto reclamado por parte maestro Fernando Olivera Rocha, Secretario de Turismo del Estado de Guanajuato, se encuentra apoyada de manera positiva la documental consistente en el oficio XXXXX, fechado el 10 diez de marzo del 2017 dos mil diecisiete; instrumento con el que la Directora de Asesoría Legal, Situación Patrimonial y Responsabilidades de la Secretaría de la Transparencia y Rendición de Cuentas, por primera vez ventiló el asunto ante el secretario de turismo, solicitándole rindiera un informe al respecto.

Informe por parte del servidor público, de cuyo contenido se desprende la confirmación de su parte, en cuanto al el desconocimiento que tenía de los hechos denunciados por la aquí agraviada.

De igual forma, no pasa desapercibido para este Organismo, que de la documental consistente en la copia del expediente XXXXXX, tramitado en el Instituto para las Mujeres Guanajuatense, no se desprende que con antelación a las fechas descritas por el servidor público incoado, se le hubiese informado dicha circunstancia, ello tomando en cuenta que personal adscrito al instituto antes des adscrito, levantó constancia de las propuestas y acciones llevadas a cabo dentro de ese asunto, siendo que únicamente se hizo constar que a la aquí quejosa se le invitó a que acudiera a la Secretaría de la Transparencia y Rendición de Cuentas, así como ante el Ministerio Público, a realizar la correspondiente denuncia; sin embargo, no obra documento en el que se hubiese asentado que realizaron labora de acompañamiento y que se le hubiese invitado a presentar su queja de manera directa ante el titular de la Secretaría de Turismo.

Por tanto, atendiendo a las consideraciones planteadas, este Órgano Garante de los Derechos Humanos, no se encontró suficientemente acreditado que la autoridad incoada mediante acción u omisión, hubiese incurrido en violación de las prerrogativas fundamentales de la parte lesa, en virtud de que no quedó comprobado que el servidor público señalado, previo a la presentación de la parte lesa en las dos dependencias descritas en el párrafo que antecede, hubiese acudido ante él a exponerle la desafortunada situación por la que estaba pasando en el área donde desempeñaba sus actividades laborales.

De tal suerte, que atendiendo a la plena observancia a los principios de legalidad y seguridad jurídica, resulta menester que para poder acreditar alguna causa de responsabilidad de algún servidor público, es un requisito indispensable que las pruebas recabadas demuestren que los actos que se le imputan se encuentran acreditados o que exista indicios suficientes que al menos así lo hagan presumir.

Consecuentemente, al no existir otros indicios o evidencias que al menos de forma presunta soporten el concepto de queja hecho valer por XXXXX por hechos que consideró violatorios de sus derechos humanos consistente en el Ejercicio Indevido de la Función Público en la modalidad de la falta de diligencia, que reclamó al maestro Fernando Olivera Rocha, Secretario de Turismo del Estado de Guanajuato. Motivo por el cual este Organismo no considera oportuno emitir juicio de reproche en su contra.

### REPARACIÓN DEL DAÑO

Uno de los principales desafíos que enfrentan las mujeres cuyos derechos humanos han sido violentados es la obtención de medidas compensatorias y sensibles a su condición de género.

Así, es preciso reconocer que cuando ocurre una violación a los derechos humanos, ésta debe desatar una serie de respuestas institucionales encaminadas a resarcir a las víctimas, toda vez que la reparación es un derecho y no una concesión graciosa de la autoridad (*ex gratia*).

En ese sentido, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas -el 16 de diciembre de 2005 (Resolución 60/147)- aprobó los **Principios y Directrices Básicas sobre el Derecho de las Víctimas de Violaciones de las Normas Internacionales de Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario a Interponer Recursos y Obtener Reparaciones**.

En esencia, esos Principios y directrices básicos establecen que los Estados de conformidad con su derecho interno y sus obligaciones internacionales, deberán dar a las víctimas de violaciones de las normas internacionales de derechos humanos una reparación en forma de: **restitución, indemnización, rehabilitación, satisfacción y garantías efectivas de no repetición**.

En efecto, todo Estado tiene la obligación de respetar y hacer respetar las normas internacionales de derechos humanos contenidas en los tratados en los que sea parte y, en tal virtud, dicha obligación incluye, entre otros, el deber de:

- a) Adoptar medidas jurídicas y administrativas apropiadas para prevenir las violaciones;
- b) Investigar las violaciones y, cuando proceda, adoptar medidas contra los violadores de conformidad con el derecho interno e internacional;
- c) Dar a las víctimas acceso imparcial y efectivo a la justicia con independencia de quien sea en definitiva el responsable de la violación;
- d) Poner recursos apropiados a disposición de las víctimas; y
- e) Proporcionar o facilitar reparación a las víctimas

Por otra parte, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos recientemente emitió un documento que intituló **Lineamientos Principales para una Política Integral de Reparaciones**, aprobado el 19 de febrero de 2008.

Conforme a lo ahí establecido, las reparaciones deben consistir en medidas tendientes a hacer desaparecer los efectos de las violaciones cometidas y, en tal virtud, su naturaleza y monto dependerán del daño ocasionado en los planos material e inmaterial; es decir, las reparaciones no pueden implicar ni enriquecimiento ni empobrecimiento para las víctimas u ofendidos.

Entre otras cuestiones, en tales Lineamientos Principales, se establece que:

- Más allá del sistema legal establecido, corresponde al Estado un rol central y una responsabilidad principal en garantizar a las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario un acceso efectivo y en condiciones de igualdad, a medidas de reparación, acordes a los estándares del derecho internacional de los derechos humanos.
- En modo alguno el acceso a la reparación de las víctimas puede quedar sujeto exclusivamente a la determinación de responsabilidad criminal de los victimarios, ni a la previa ejecución de sus bienes personales, lícitos o ilícitos.
- El Estado debe asumir un rol principal y no secundario en garantizar el acceso efectivo de las víctimas a reparaciones.
- El concepto de reparación tiene sus raíces en un principio de obligación, y no es un pago *ex gratia*.

- Deberán garantizar igualmente estándares mínimos de respeto al acceso a la justicia del derecho al debido proceso, ser accesibles, flexibles, transparentes y públicos salvo aquella información que pueda poner en riesgo a las víctimas.

Más aún, de los instrumentos internacionales ratificados por nuestro país como de los criterios de los organismos internacionales aludidos con anterioridad, se colige fundadamente que es un derecho efectivo de las personas agraviadas a nivel fundamental obtener una reparación proporcional a la gravedad de las violaciones y al daño sufrido; además de que tal reparación se encuentra dentro, tanto de los alcances de la obligación que tiene el Estado de respetar, asegurar que se respeten y aplicar las normas internacionales de derechos humanos en su territorio, como de asumir las consecuencias que su actuación, intencional o no intencionalmente, ha generado.

Luego, es válido afirmar que de acuerdo con la jurisprudencia internacional el deber de garantía estatal en materia de derechos humanos comporta cuatro obligaciones para los Estados: la prevención, la investigación la sanción y la reparación.

En este contexto, el derecho internacional reconoce -principalmente- dos formas de reparación cuando el hecho ilícito ha causado un daño, a saber:

- 1.- La restitución en especie (*restitutio in integrum*) y;
- 2.- La indemnización por daños y perjuicios.

Así, reparar las consecuencias de la violación a derechos humanos significa eliminar todas las consecuencias del hecho ilícito; es decir, la reparación del daño ocasionado por una infracción a una obligación internacional consiste en la plena restitución y/o restablecimiento de la situación anterior y en la adopción de las medidas que tiendan a hacer desaparecer los efectos de las violaciones cometidas.

Sin embargo, la *restitutio in integrum* no es el único modo como puede ser reparado el efecto de un hecho ilícito internacional, porque puede haber casos en que no sea posible, suficiente o adecuada; por lo tanto, la reparación incluye la indemnización como forma restitutiva que incluye tanto al daño moral como al material. De esta guisa, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la Sentencia de 19 de septiembre de 1996, relativa al *Caso Neira Alegría y otros*, estableció las siguientes consideraciones:

El **daño material** comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante y, en tal tesitura, el *Daño emergente* -dijo- son aquellos gastos en que incurrieron los familiares de las víctimas, así como los sobrevivientes, como consecuencia directa de los hechos.

Por otro lado, señaló que por *Lucro cesante* debe considerarse el ingreso que las familias de las víctimas, así como las víctimas sobrevivientes, podrían haber percibido durante la vida de la persona, así como los ingresos que los afectados dejaron de percibir con motivo de los hechos.

Por su parte, refirió que el **daño moral** se fundamenta en el sufrimiento causado tanto a las víctimas como a sus familias, respecto del cual el Estado tiene la obligación de otorgar una satisfacción, la cual -entre otras cosas- puede consistir en el ofrecimiento de disculpas o el pago de daños y perjuicios simbólicos; en otras palabras, la justa indemnización debe abarcar todas las medidas que sean necesarias para proporcionar a los individuos el pleno ejercicio de todos sus derechos.

A mayor abundamiento, la misma Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la Sentencia de 29 de julio de 1988, relativa al *Caso Velázquez Rodríguez*, estableció que los Estados deben prevenir, investigar y sancionar toda violación de los derechos reconocidos en la Convención Americana sobre Derechos Humanos y procurará, además, el restablecimiento -si es posible- del derecho conculcado y, en su caso, la reparación de los daños producidos por la violación cometida.

Es decir, las víctimas tienen derecho a la **Reparación integral**:

En efecto, las víctimas tienen derecho a ser reparadas de manera oportuna, plena, diferenciada, transformadora, integral y efectiva por el daño que han sufrido como consecuencia del delito o hecho victimizante que las ha afectado o de las violaciones de derechos humanos que han sufrido, comprendiendo medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y de no repetición.

Las medidas de reparación integral serán brindadas a partir de la resolución o determinación de reparación de algún órgano nacional o internacional facultado para resolver sobre dichas medidas.

Las medidas de reparación integral consisten en la(s):

1. Restitución.
2. Indemnización/Compensación.
3. Rehabilitación.

4. Satisfacción.
5. Garantías de no repetición.

Por consiguiente, los razonamientos vertidos con antelación son los que -a juicio de este Organismo- deben ser tomados en consideración, toda vez que constituyen la guía y marco conceptual en materia del derecho internacional de los derechos humanos, a fin de atender los pronunciamientos emitidos en el caso concreto que ahora nos ocupa.

### CONCLUSIÓN

Derivado del análisis realizado en el punto que antecede, y al queda evidenciadas prácticas vejatorias de prerrogativas fundamentales hacia personas del sexo femenino, es importante destacar que los derechos de las mujeres -históricamente- fueron pensados como un particular del universal “masculino” y bajo una concepción de las mujeres como minoría, con lo cual se provocó su exclusión, la invisibilización de las diferencias, diversidad, especificidades y necesidades; así, la violencia contra las mujeres ha sido parte de la historia de la humanidad.

Por ello, la presente resolución pretende, a partir del caso concreto, contribuir a consolidar una cultura en el respeto de los derechos humanos; tan es así que, sabemos que la autoridad a quien se dirige la presente recomendación comparte -al igual que nosotros- la convicción inquebrantable que los derechos humanos no son algo que puedan menospreciarse, es decir, la no vinculación jurídica de las recomendaciones de organismos públicos de derechos humanos, no implica que no vinculen moralmente, máxime ante la evidencia de los hechos aquí analizados.

De tal suerte, a nuestro juicio, la autoridad a quien se dirige la presente resolución tiene en su mano la oportunidad, al aceptar las presentes recomendaciones de reforzar su compromiso contra la discriminación y violencia de género y, en tal virtud, transmitir un mensaje claro de que comportamientos como el aquí analizado, no serán por ningún motivo tolerados.

En mérito de lo anteriormente expuesto en razones y fundado en derecho, resulta procedente emitir las siguientes:

### RECOMENDACIONES

**Al Secretario de Turismo del Estado,  
Maestro Fernando Olivera Rocha:**

**PRIMERA.-** De acuerdo con el Informe Acceso a la Justicia para Mujeres Víctimas de Violencia Sexual en Mesoamérica, elaborado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *“La violencia sexual contra niñas y mujeres es una de las manifestaciones más claras de una cultura patriarcal que fomenta el control del cuerpo y la sexualidad de las mujeres”*; en tal virtud, con base a la línea argumentativa desarrollada en el presente asunto, **esta resolución constituye per se una forma de reparación a los derechos humanos de XXXXX.**

**SEGUNDA.-** Reconocer la verdad de lo que ha pasado, también constituye una forma de satisfacción.

En este sentido, e independientemente de las sanciones que se generen con motivo de los hechos aquí comprobados, como medida de **reparación del daño**, se **ofrezca una disculpa institucional** manifestando un rechazo enérgico y absoluto a conductas de agresión sexual hacia las mujeres, por parte de cualquier miembro de la Secretaría que encabeza, a través del cual se otorguen garantías efectivas de no repetición.

**TERCERA.-** A manera de reparación del daño, se brinde **atención psicológica** a XXXXX y a los familiares directos que así lo deseen, previa autorización expresa. Además, los tratamientos deben ser provistos por el tiempo que sea necesario. Asimismo, la rehabilitación precisa coherencia y calidad en la prestación de servicios; por ende, deben ofrecerlos personas con experiencia en violencia sexual para evitar posibles daños adicionales y una victimización secundaria.

**CUARTA.-** Se efectuó la **Capacitación en temas de Derechos Humanos e Igualdad de Género**, al personal Directivo de la Secretaría de Turismo, para evitar la repetición de actos de violencia contra las mujeres, especialmente en casos de acoso sexual y hostigamiento laboral.

El curso deberá ser efectivo para combatir los hechos que dieron origen a las presentes Recomendaciones. Para medir este requisito, deberán diseñarse e implementarse, posterior a su impartición, exámenes de conocimientos teórico-práctico para evaluar la capacitación del personal que los recibió.

De igual forma, la información contenida en el curso deberá estar disponible en forma electrónica, con el objetivo de permitir su consulta de modo accesible y lograr una mayor difusión e impacto por medio de este material en línea. Asimismo, la capacitación deberá impartirse por personal calificado y con suficiente experiencia en derechos humanos, igualdad de género y no discriminación.

**QUINTA.-** A manera de garantía de no repetición, se diseñe o, en su caso, se fortalezca un **Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género de la Secretaría de Turismo del Estado**, el cual debe contener por lo menos las siguientes garantías:

- **Medidas urgentes de protección para las víctimas.**
  - Se deberán considerar como factores para determinar las medidas: La naturaleza de la violencia de género (gravedad, duración o continuidad, determinar si existieron actos similares anteriormente (frecuencia y escalada de violencia), relaciones de poder entre quien denuncia y el presunto generador de violencia, examinar si existe abuso de autoridad, examinar la posición de la víctima afectada (edad, nivel de experiencia, posición en la organización).
  - Estas medidas serán por lo menos: La reubicación en lugar distinto de trabajo (en su caso, de conformidad con el contrato colectivo de trabajo aplicable), cambio de turno, grupo o plantel cuando sea pertinente; garantía del goce de sus derechos universitarios; apoyo académico para que la persona no vea afectado el desarrollo de sus actividades.
- **Medidas de contención:**
  - En caso de encontrarse la persona en un evidente estado de alteración, gestionar el apoyo de contención psicológica de manera expedita, ya sea al interior de la Universidad o a través de un servicio externo.
- **Directrices para entrevista de queja:**
  - Elegir un lugar propicio para realizar la entrevista, en el que haya un mínimo de interrupciones y una atmósfera neutral que estimule la conversación.
  - Informar a la víctima que su derecho a la confidencialidad será resguardado y que se adoptarán medidas para protegerla en contra de cualquier represalia.
  - Enfatizar que la Universidad condena las conductas relacionadas con violencia de género y tiene una política enérgica para erradicar estas prácticas.
  - Indicar que la entrevista generará un informe independientemente de que la persona decida por no interponer la queja, para efectos del registro estadístico. En el caso en que se considere prudente grabar la entrevista, se deberá solicitar su consentimiento por escrito.
  - Mostrar respeto por las personas entrevistadas, generar empatía y escuchar atentamente lo que dicen o darle la opción de que pueda asentarlo por escrito.
  - Ser totalmente imparcial y evitar en todo momento expresiones (sean o no verbales) en que se dé a entender que no se le cree a la persona; aprobación o desaprobación; o que se sobreentienda que el acto de violencia es su culpa.
  - Evitar cuestionar por qué si una situación ha durado mucho tiempo no ha sido reportada antes. Es importante reconocer que tomar la decisión de presentar una queja o denuncia generalmente es un paso difícil que requiere de mucho valor.
- **Directrices para la investigación de casos de violencia de género:**
  - Evaluar razonablemente la ausencia de consentimiento libre y voluntario por parte de la víctima respecto de la conducta de contenido sexual materia de la queja (Un elemento importante para configurar el acoso laboral y/o sexual es que se trate de conductas indeseadas por parte de la víctima, lo cual no forzosamente implica que ésta adopte una postura contundente de oposición. La ausencia de oposición contundente puede deberse a temor a represalias, y a la incapacidad real de defensa o a la convicción de que se carece de dicha capacidad).
  - Valor preponderante del dicho de la víctima;
  - Aplicar el estándar de la persona razonable: El estándar de la “persona razonable” es un mecanismo de interpretación respecto del significado de ciertas conductas y su aptitud para generar intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual.
  - Cobra importancia ante la posibilidad de que las personas, por su contexto, puedan percibir con

relativa facilidad una conducta o actitud como violenta o que, por el contrario, no sean capaces de distinguir conductas abusivas cometidas en su contra.

- Evaluar la existencia de relaciones de poder.

**SEXTA.-** Como no se puede cambiar el pasado, el cumplimiento del deber de memoria es, sin duda alguna, no sólo el rescate de una deuda (individual y social) con las víctimas, sino además una medida de garantía de no repetición de las graves violaciones a los derechos humanos.

Así, el deber de memoria es, en realidad, un imperativo de justicia y dignidad; por ello, como medida de satisfacción, la Secretaría de Turismo del Estado, durante un año a partir de la notificación de la presente resolución, deberá asentar en todos sus oficios y documentos oficiales la siguiente leyenda:

***“En la Secretaría de Turismo, todas y todos, nos comprometemos a garantizar el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia”.***

La autoridad se servirá a informar a este Organismo si acepta las presentes Recomendaciones en el término de 5 cinco días hábiles posteriores a su notificación y; en su caso, dentro de los 15 quince días naturales posteriores aportará las pruebas que acrediten su cumplimiento.

### **ACUERDO DE NO RECOMENDACIÓN**

**ÚNICO.-** Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, emite **acuerdo de No Recomendación** al **Secretario de Turismo del Estado, maestro Fernando Olivera Rocha**, respecto de los actos de omisión (no investigar los hechos denunciados) que le atribuye **XXXXX**.

### **ACUERDO DE VISTA**

**Maestra Ma. Isabel Tinoco Torres:**

**ÚNICO.-** Se concluya a la brevedad posible el procedimiento administrativo incoado en contra de Omar Murillo Núñez, atendiendo a la calidad de servidor público que tenía al momento en que acontecieron los hechos materia génesis de la presente queja; lo anterior de acuerdo a lo previsto por la entonces vigente Ley de Responsabilidad Administrativa de los Servidores Públicos del Estado y sus Municipios, contenidos en los artículos 11, fracción I, X, XV, así como del artículo 23 fracciones I, II y III.

Notifíquese a las partes.

Así lo resolvió y firmó el licenciado **José Raúl Montero de Alba**, Procurador de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.