

RESOLUCIÓN DE RECOMENDACIÓN

León, Guanajuato; a 3 tres de diciembre de 2024 dos mil veinticuatro.

VISTO para resolver el expediente **1167/2022**, relativo a la queja presentada por **XXXXX**; en contra del Director General de Fiscalización y Control de León, Guanajuato.

En términos de lo previsto en los artículos 5 fracción VII y 57 de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato, esta resolución se dirige a la persona titular de la Comisión de Prevención y Atención Ciudadana, adscrita a la Secretaría de Seguridad, Prevención y Protección Ciudadana de León, Guanajuato, en su carácter de superior inmediato de la autoridad responsable, con fundamento en el artículo 103 Fracción III del Reglamento Interior de la Administración Pública Municipal de León, Guanajuato.

SUMARIO

La quejosa señaló que fue hostigada laboralmente por el Director General de Fiscalización y Control de León, Guanajuato.¹

ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS

En la presente resolución, se utilizan acrónimos y abreviaturas para hacer referencia a diversas instituciones, organismos públicos, normatividad y personas, siendo las siguientes:

Institución - Organismo público - Normatividad - Persona	Abreviatura - Acrónimo
Corte Interamericana de Derechos Humanos.	Corte IDH
Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.	PRODHG
Dirección General de Fiscalización y Control de León, Guanajuato.	DGFC
Contraloría Municipal de León, Guanajuato.	Contraloría Municipal
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	Constitución General
Constitución Política para el Estado de Guanajuato.	Constitución para Guanajuato
Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato.	Ley de Derechos Humanos
Reglamento Interno de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.	Reglamento Interno de la PRODHG
Director General de Fiscalización y Control de León, Guanajuato.	DIRECTOR

ANTECEDENTES

[...]

CONSIDERACIONES

[...]

¹ Debe mencionarse que la totalidad de los puntos de queja señalados por la quejosa se exponen y analizan de forma exhaustiva en la consideración cuarta de esta resolución.

CUARTA. Caso concreto.

La quejosa expuso que fue hostigada laboralmente por el DIRECTOR XXXXX,² pues, el 5 cinco de octubre de 2021 dos mil veintiuno, en una junta de trabajo la felicitó por el cambio que tuvo para tratar a las personas usuarias; a lo que la quejosa respondió que no había cambiado su trato ya que siempre fue cortés.³

Al respecto, el DIRECTOR XXXXX, ante personal de esta PRODHEG señaló que felicitó y agradeció al personal adscrito a la DGFC porque había terminado su cargo como Director, además dijo que “[...] es cierto que le hice la felicitación (quejosa), pero no solo a ella, sino a todo mi personal sobre el buen desempeño de su trabajo, no sé qué apreciación haya tenido la quejosa sobre esa felicitación [...]”.⁴

De lo expuesto, se advierte una situación en el entorno laboral que no conllevó conducta alguna de hostigamiento o trato inadecuado; razón por la cual no se emite recomendación al respecto.

Por otra parte, la quejosa expresó que fue hostigada laboralmente por el DIRECTOR Mario Maciel García, pues le dijo que debía obedecer las órdenes y que comenzó a “agitarla”; amenazó con despedirla; y tenía preferencias entre el personal, lo cual se reflejaba en las evaluaciones del desempeño.⁵

Así, esta PRODHEG realizó un estudio integral de las constancias que integran el expediente, de conformidad con los siguientes apartados:

1. Trato.

En cuanto al punto de queja de que el DIRECTOR le dijo que debía obedecer órdenes y que comenzó a “agitarla”;⁶ el DIRECTOR Mario Maciel García, en el informe que rindió a esta PRODHEG negó los hechos señalados por la quejosa y dijo que en todo momento otorgó un trato digno al personal adscrito a la DGFC.⁷

Además, el DIRECTOR expuso que derivado de un correo electrónico que recibió, con el cual la quejosa cuestionó a la Coordinadora Jurídica XXXXX acerca de un oficio, llamó a ambas a su oficina; preguntó a la Coordinadora Jurídica si revisó el correo electrónico enviado por la quejosa, respondiendo la Coordinadora Jurídica que no, posterior a ello, el DIRECTOR señaló que le dijo a la quejosa que la Coordinadora Jurídica era su superior jerárquica y por tanto debía acatar sus órdenes, a lo que la quejosa respondió de manera retadora que no le parecía; señalando el DIRECTOR “aclaro que en ningún momento la toque (quejosa) mucho menos la agite”.⁸

Al respecto, obra en el expediente una impresión del correo electrónico con el cual la quejosa cuestionó a la Coordinadora Jurídica acerca de un oficio (“le solicito me haga saber desde que fecha recibió dicho oficio por parte de su área y del cual me lo está haciendo saber usted al día de hoy [...] y que requiere para el día de mañana con urgencia”);⁹ con lo cual se corroboró el motivo por el que el DIRECTOR llamó a la quejosa y a la Coordinadora Jurídica.

Así, la Coordinadora Jurídica XXXXX, declaró ante personal de esta PRODHEG que el DIRECTOR la llamó a su oficina, posteriormente llegó la quejosa, a quien el DIRECTOR le dijo

² Foja 3.

³ Foja 27.

⁴ Foja 59 reverso.

⁵ Fojas 3, 5 reverso y 6.

⁶ Foja 6.

⁷ Fojas 44 y 45.

⁸ Foja 45.

⁹ Foja 48.

“si le están solicitando una información, por favor entrégala [...] el licenciado Mario Maciel (DIRECTOR) le pregunta ¿Está de acuerdo XXXXX (quejosa)? a lo que XXXXX le respondió enojada, “no estoy de acuerdo”, enseguida el licenciado Maciel dijo “bueno es todo” [...] en ningún momento advertí que el licenciado Maciel la tratara mal, únicamente le dio una instrucción [...] tampoco es cierto que le haya gritado o bien le haya dado un trato inadecuado”,¹⁰ con lo cual se constató que el DIRECTOR en la junta que tuvo con la quejosa y la Coordinadora Jurídica, dio una instrucción de trabajo a la quejosa sin que la tratara inadecuadamente; razón por la cual no se emite recomendación al respecto.

2. Amenaza.

En cuanto al punto de queja de que el DIRECTOR amenazó a la quejosa con despedirla; después de que la quejosa presentó una denuncia en la “Contraloría Municipal”;¹¹ el DIRECTOR Mario Maciel García, en el informe que rindió a esta PRODHG expuso que llamó a la quejosa y a otras personas, para informarles que las habían citado en la Contraloría Municipal, que les dijo que eso le “sorprendía, pero en ningún momento les hablo en tono de burla”.¹²

Al respecto, obra en el expediente un disco compacto que aportó la quejosa,¹³ el cual contiene una grabación de audio, misma que fue inspeccionada por personal de la PRODHG, de la cual se desprende:

*“[...] En el audio se aprecia una voz masculina, la cual identificaremos como M1 [...] la cual comienza a pronunciar nombres de personas en manera de pase de lista [...] al terminar les pregunta a las personas asistentes si saben de qué es el expediente de contraloría [...] una voz femenina [...] responde que es sobre una queja que se levantó por unos hechos que están sucediendo con compañeras sobre las formas de conducirse entre con los demás compañeros (sic); M1 dice que se debe intentar tener un buen clima laboral [...] si la queja prospera y se acredita pues que se haga algo para correrlas o correrlos sin agarrar partidos [...]”.*¹⁴

Así, si bien es cierto que, de la inspección de la grabación del audio, se desprende una voz masculina que expuso a las personas que estuvieron en esa reunión que era importante el clima laboral y que sí la queja prosperaba se debía “correrlas o correrlos sin agarrar partidos”; también lo es que no se advierte un señalamiento expreso de la voz masculina para con la quejosa; por tanto, al no existir prueba en el expediente con la que se demuestre que el DIRECTOR amenazó a la quejosa con despedirla; es razón por la cual no se emite recomendación al respecto.

3. Trato preferencial.

En cuanto al punto de queja de que el DIRECTOR tuvo trato preferencial entre el personal de la DGFC, lo cual se reflejó en los resultados de las evaluaciones al desempeño;¹⁵ el DIRECTOR Mario Maciel García, en el informe que rindió a esta PRODHG señaló que no tuvo trato preferencial.¹⁶

Al respecto, obra en el expediente copia certificada del “ACUERDO DE CONCLUSIÓN Y ARCHIVO CON RECOMENDACIÓN”, que emitió el Director de Asesoría e Investigaciones de la Contraloría Municipal respecto a la denuncia que interpusieron personas servidoras públicas

¹⁰ Foja 77.

¹¹ Foja 6.

¹² Foja 46.

¹³ Fojas 6 reverso y 24.

¹⁴ Foja 72.

¹⁵ Foja 6 reverso.

¹⁶ Foja 46.

adscritas a la DGFC (entre ellas la quejosa) por “presunto acoso laboral” del DIRECTOR, del cual se desprende lo siguiente:

“[...] En relación a los hechos denunciados, en los que se señala como presunto responsable al Lic. Mario Maciel García, actual (DIRECTOR), relativos a evaluar desfavorablemente el desempeño de la (quejosa) [...] la [...] Directora General de Desarrollo Institucional, informó que la servidora pública referida (quejosa) aceptó el resultado de la evaluación de competencias [...] aunado a que en la Subdirección de Evaluación Institucional no hay registró de ningún recurso de inconformidad promovido por la (quejosa) en contra de los resultados de evaluación [...]”¹⁷

Así, se constató que la Contraloría Municipal determinó que no hubo una evaluación desfavorable en el desempeño de la quejosa; por otra parte, no existe prueba en el expediente con la que se demuestre -aunque fuera indiciariamente- que el DIRECTOR dio un trato preferencial a persona alguna en la DGFC; razón por la cual no se emite recomendación al respecto.

4. Conductas contrarias al Derecho Humano de la Mujer a una Vida Libre de Violencia.

Esta PRODHG reconoce que la dignidad humana y la igualdad de género son principios fundamentales que deben ser protegidos y promovidos en todos los espacios, especialmente en el entorno laboral. La erradicación del lenguaje inapropiado y las amenazas en el entorno laboral es un deber fundamental para garantizar que las mujeres puedan desarrollarse en un espacio de trabajo seguro, equitativo y libre de violencia.

Por lo cual, esta PRODHG para garantizar el principio Pro persona, en uso de las facultades conferidas en el artículo 8 fracción V de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato,¹⁸ oficiosamente conoció de una conducta del DIRECTOR durante una reunión de trabajo que tuvo con mujeres adscritas a la DGFC (entre ellas la quejosa), en la cual utilizó un lenguaje inapropiado y amenazante de manera indirecta.

Al respecto, derivado del estudio de los hechos expuestos por la quejosa, esta PRODHG tuvo conocimiento de un audio, respecto a una reunión de trabajo en el entorno laboral; en la cual, el DIRECTOR pasó lista a las personas asistentes (mujeres trabajadoras con carácter de subordinadas -entre ellas la quejosa-), les cuestionó respectó a una queja que interpusieron en la Contraloría Municipal, y realizó diversas manifestaciones con un lenguaje inapropiado y amenazas indirectas.

Ahora bien, en el audio mencionado, se desprende lo siguiente:¹⁹

“[...] voz masculina, la cual identificaremos como M1, la cual comienza a pronunciar nombres de personas en manera de pase de lista de asistentes [...] quien al terminar pregunta [...] si saben de qué es el expediente de contraloría [...]”

“[...] M1 dice que se debe intentar tener un buen clima laboral evitando secretitos y si la queja prospera y se acredita pues que se haga algo para correrlas o correrlos sin agarrar partidos [...] tenemos derecho de inconformarnos cuando algo sucede raro, pero si nada me parece pues ahí mejor vayan buscando trabajo en otro lado y no me interesa que lo digan en contraloría [...]”

¹⁷ Fojas 490 reverso y 491.

¹⁸ Artículo 8o.- La Procuraduría tendrá las siguientes atribuciones: V. Conocer e investigar, a petición de parte o de oficio, presuntas violaciones de derechos humanos por actos u omisiones de los servidores públicos.

Consultable en: <https://www.congresogto.gob.mx/leyes/ley-para-la-proteccion-de-los-derechos-humanos-en-el-estado-de-guanajuato>

¹⁹ Personal de esta PRODHG realizó una inspección del CD que contiene el audio. Fojas 72 a 73.

Además, obra en el expediente copia certificada del “ACUERDO DE CONCLUSIÓN Y ARCHIVO [...]”, que emitió el Director de Asesoría e Investigaciones de la Contraloría Municipal, respecto a la denuncia que interpusieron personas servidoras públicas adscritas a la DGFC (entre ellas la quejosa) por “*presunto acoso laboral*” del DIRECTOR, del cual se desprende que el DIRECTOR usó un lenguaje inapropiado; pues señaló:²⁰

“[...] (el) Director General de Fiscalización y Control, específicamente en la reunión [...] (del) día 24 veinticuatro de agosto del 2022 dos mil veintidós, en la que textualmente refiere lo siguiente: “... si a mí, mi esposa me cae gorda, un día la mando a la chingada y le pido el divorcio, si a mí, mi hijo me está chingando la madre todo el pinche día, le voy a decir, ya tienes huevitos, vete a la chingada y ponte tu casa, a mí, mi casa la vas a respetar, es mi casa, estoy hablando en sentido figurado he, nadie se me ofenda por favor he...” [...], del análisis de dichas manifestaciones se aprecia que si bien no es la mejor manera de comunicarse también lo es que en ningún momento se refirió a alguna de los presentes [...] únicamente estaba exponiendo una idea en una forma muy particular de expresar la misma [...]”

“[...] es pertinente solicitar a la Contralora Municipal [...] emita recomendación al Director General de Fiscalización y Control, así mismo para que la haga de conocimiento a la totalidad de servidores públicos adscritos a la Dirección a su cargo; señalándoles que en el desempeño de sus funciones como servidores públicos se conduzcan, en todo momento, en apego a los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia [...] se implementen mecanismos que contribuyan a la mejora del clima laboral y solución de conflictos dentro de la Dirección [...] así mismo para que se solicite el apoyo de la Dirección General de Desarrollo Institucional a fin de que se gestionen y brinden capacitaciones en materia de clima laboral y manejo de conflictos para la totalidad del personal adscrito a la Dirección General de Fiscalización y Control [...]”.

Así, con el audio que aportó la quejosa, y la determinación de la Dirección de Asesoría e Investigaciones de la Contraloría Municipal, se corroboró un lenguaje inapropiado por parte del DIRECTOR en una reunión relacionada con un tema laboral, en la que asistieron mujeres con carácter de subordinadas; así como las medidas que se determinaron entorno al clima laboral y manejo de conflictos.

No obstante que en el “ACUERDO DE CONCLUSIÓN Y ARCHIVO [...]”, que emitió el Director de Asesoría e Investigaciones de la Contraloría Municipal, se señalara que el DIRECTOR “*estaba exponiendo una idea en una forma muy particular de expresar la misma*”,²¹ el lenguaje empleado no debe normalizarse, sino por el contrario, la erradicación del lenguaje inapropiado y las amenazas en el entorno laboral es un deber fundamental para garantizar que las mujeres puedan desarrollarse en un espacio de trabajo seguro, equitativo y libre de violencia; pues de lo contrario se daña la autoestima, integridad, libertad y seguridad atentando contra la igualdad, y el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia en el entorno laboral.

Bajo ese contexto, si bien es cierto se tomaron medidas para el clima laboral y manejo de conflictos, también lo es que, no puede pasar por desapercibido el uso de un lenguaje inapropiado, el cual puede manifestarse en comentarios sexistas, degradantes o humillantes, que no solo afectan la autoestima de las mujeres, sino también perpetúa estereotipos y roles de género dañinos. Del mismo modo, las amenazas (directas o indirectas), crean un clima de temor e inseguridad que impide a las mujeres desarrollarse plenamente en su ámbito laboral.

²⁰ Foja 491.

²¹ Foja 491

Situaciones como las vividas en la reunión de trabajo que se llevó a cabo en la DGFC, en la que el DIRECTOR (superior jerárquico) usó un lenguaje inapropiado y amenazas para con las mujeres trabajadoras que estuvieron presentes (subordinadas), evidencian una realidad innegable que las mujeres continúan enfrentando múltiples formas de violencia y discriminación en sus lugares de trabajo, las cuales incluyen el uso de lenguaje inapropiado y la presencia de amenazas que socavan su integridad y derecho a un entorno seguro y respetuoso.

Por lo expuesto, se acreditó que las servidoras públicas que asistieron a la reunión de trabajo el 24 veinticuatro de agosto de 2022 dos mil veintidós, entre ellas la quejosa, vivieron una situación de violencia en el entorno laboral propiciada por la conducta del DIRECTOR (lenguaje inapropiado y amenazas); quien omitió salvaguardar el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia en el entorno laboral, incumpliendo con lo previsto en el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer;²² 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;²³ y 5 fracción VI de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato.²⁴

QUINTA. Responsabilidades.

Conforme a lo señalado en la presente resolución, Mario Maciel García, entonces Director General de Fiscalización y Control de León, Guanajuato, omitió salvaguardar el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia, de XXXXX.

Por lo anterior, de conformidad con lo establecido en los artículos 4 párrafos primero, segundo y cuarto, y 109 fracción IV de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato, se reconoce el carácter de víctima directa a XXXXX, por lo que esta PRODHEG girará oficio a la Comisión Estatal de Atención Integral a Víctimas para proceder a su ingreso al Registro Estatal de Víctimas del Estado de Guanajuato y se surtan los efectos previstos en la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato y su reglamento.

SEXTA. Reparación Integral.

Es relevante señalar que la jurisprudencia internacional y la Corte IDH han reconocido que una resolución de recomendación como la presente con base en la investigación que la sustenta, constituye por sí misma una forma de reparación y de medida de satisfacción, al consignar la verificación de los hechos y la revelación pública de la verdad; y se instituye como declaración oficial que restablece la dignidad, la reputación, y los derechos de las víctimas; sin embargo, deben considerarse también otros aspectos²⁵ como los que a continuación se citan.

Los puntos 18, 19, 21, 22 y 23 de los “Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del Derecho Internacional Humanitario a interponer recursos y obtener

²² Artículo 3. Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado. Consultable en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

²³ Consultable en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/LGAMVLV.doc>

²⁴ Consultable en: https://congreso-gto.s3.amazonaws.com/uploads/reforma/pdf/3477/LDAMVLV_REF_02Junio2023.pdf

²⁵ Corte IDH. Caso El Amparo Vs. Venezuela. Reparaciones y Costas. Sentencia de 14 catorce de septiembre de 1996 mil novecientos noventa y seis. Serie C No. 28, párrafo 35. Consultable en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_28_esp.doc

Corte IDH. Caso Barbani Duarte y otros Vs. Uruguay, Fondo Reparaciones y costas. Sentencia de 13 trece de octubre de 2011 dos mil once. Serie C No. 234, párrafo 243. Consultable en: https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_234_esp.doc

Corte IDH. Caso Fontevecchia y D'Amico Vs. Argentina. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 veintinueve de noviembre de 2011 dos mil once. Serie C No. 238, párrafo 102. Consultable en: https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_238_esp.doc

reparaciones”; establecen que para garantizar a las víctimas la reparación integral, ésta debe ser proporcional atendiendo a las circunstancias de cada caso; para lo cual, es necesario cumplir los principios de rehabilitación, satisfacción, garantías de no repetición, obligación de investigar los hechos, así como identificar, juzgar, y en su caso, sancionar a las personas presuntas responsables.

La reparación integral del daño a las personas que han sido afectadas en sus derechos humanos, se soporta en lo resuelto por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, pues el concepto “reparación integral” tiene su fundamento en los artículos 62.3 y 63.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Con apoyo en el criterio de la Corte IDH, en el caso *Suárez Peralta Vs Ecuador*,²⁶ se debe dejar en claro que cualquier menoscabo a los derechos humanos, da lugar a que las personas obtengan una reparación, lo que implica que el Estado tiene el deber de proporcionarla; por ello, la competencia de esta PRODHG para declarar que se ha omitido salvaguardar los derechos humanos, y señalar a las personas servidoras públicas que fueron responsables - como sucedió en esta resolución- va vinculada a su atribución para recomendar la reparación integral de los daños causados; debiendo tener presente que la responsabilidad en materia de derechos humanos que compete al Estado como ente jurídico, es distinta a la civil, penal o administrativa.

Así, cuando el Estado, a través de alguna de sus instituciones, incurre en responsabilidad debido a la conducta de cualquiera de las personas servidoras públicas a su servicio, es su obligación reparar las consecuencias de tal afectación.

Por ello, habiéndose acreditado la omisión de salvaguardar los derechos humanos de las víctimas, y la responsabilidad de la autoridad infractora, conforme a lo señalado en esta resolución, en apego a los estándares internacionales en materia de derechos humanos,²⁷ y con fundamento en los artículos 24 y 123 fracción VIII de la Ley de Víctimas; la autoridad a quien se dirige la presente resolución de recomendación deberá realizar las acciones necesarias para lograr la reparación integral del daño generado a las víctimas tomando en consideración particular lo siguiente:²⁸

Medidas de no repetición.

De conformidad con lo establecido en los artículos 68 fracción IX de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato, para evitar la repetición de hechos como los señalados en la presente resolución, y contribuir a su prevención, la autoridad a la que se dirige la presente resolución de recomendación, deberá entregar un tanto de esta resolución al entonces Director de General de Fiscalización y Control de León, Guanajuato, Mario Maciel García e integrar una copia a su expediente personal.

²⁶ Corte IDH. Caso *Suárez Peralta Vs Ecuador*. Excepciones Preliminares, fondo, reparaciones y costas. Sentencia de 21 veintiuno de mayo de 2013 dos mil trece. Serie C. No. 261 Párrafo 161.

Consultable en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_261_esp.pdf

²⁷ Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones. Resolución aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 16 dieciséis de diciembre de 2005 dos mil cinco. Consultable en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/basic-principles-and-guidelines-right-remedy-and-reparation>

²⁸ En cuanto a la medida de satisfacción, se considera cumplida, toda vez que fue se llevó a cabo un procedimiento de responsabilidad administrativa, en la que se acreditó la conducta y se impuso una sanción, de conformidad con lo establecido en el artículo 67 fracción V de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato.

Asimismo, se deberán girar las instrucciones que correspondan, para que se imparta una capacitación al personal directivo de la DGFC, sobre el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia en el entorno laboral, así como la creación y socialización de una campaña de sensibilización y formación, en la DGFC para que las personas servidoras públicas se conduzcan con un lenguaje respetuoso e inclusivo, enfatizando los efectos negativos de un lenguaje sexista. Ello con fundamento en el artículo 69 fracción IV de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato.

La medida de reparación consistente en la capacitación prevista en este apartado deberá ampliarse al personal que la autoridad a quien se dirige la presente resolución así lo considere pertinente; además esta autoridad deberá enviar un tanto de la resolución al área responsable de la capacitación y profesionalización del personal adscrito a la DGFC, para que se considere como parte de la detección de necesidades en materia de capacitación y determine lo conducente.

Por lo anteriormente expuesto en razones y fundado en derecho, resulta procedente dirigir a la persona titular de la Comisión de Prevención y Atención Ciudadana, adscrita a la Secretaría de Seguridad, Prevención y Protección Ciudadana de León, Guanajuato, la presente resolución de recomendación, al tenor de los siguientes:

RESOLUTIVOS DE RECOMENDACIÓN

PRIMERO. Se entregue un tanto de esta resolución a Mario Maciel García, entonces Director de General de Fiscalización y Control de León, Guanajuato y se integre una copia a su expediente personal, de acuerdo con lo señalado en la presente resolución.

SEGUNDO. Se giren las instrucciones que correspondan, para que se imparta una capacitación al personal directivo de la DGFC, sobre el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia en el entorno laboral, de acuerdo con lo señalado en la presente resolución.

TERCERO. Se giren las instrucciones que correspondan, para la creación y socialización de una campaña de sensibilización y formación, en la DGFC para que las personas servidoras públicas se conduzcan con un lenguaje respetuoso e inclusivo, enfatizando los efectos negativos de un lenguaje sexista, de acuerdo con lo señalado en la presente resolución.

CUARTO. Se envíe un tanto de la resolución al área responsable de la capacitación y profesionalización del personal adscrito a la DGFC, para que se considere como parte de la detección de necesidades en materia de capacitación y determine lo conducente, de acuerdo con lo señalado en la presente resolución.

Notifíquese a las partes por conducto de la Secretaría General de la PRODHG.

Así lo resolvió y firmó el maestro Eliseo Hernández Campos, encargado de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.²⁹

Nota 1: Las citas de pie de página en la presente versión pública se modificaron respecto de su orden numérico, sin embargo, se mantiene el mismo contenido al documento original.

²⁹ Con fundamento en el artículo 15 de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato, y el artículo 14 del Reglamento Interno de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.