

León, Guanajuato, a los 04 cuatro días del mes de marzo de 2015 dos mil quince.

VISTO para resolver el expediente número **252/14-A**, relativo a la queja formulada por **XXXXXX**, por hechos que estima violatorios de sus derechos humanos, mismos que atribuye al **DIRECTOR GENERAL DE SEGURIDAD PÚBLICA, TRÁNSITO Y TRANSPORTE** del municipio de **PURÍSIMA DEL RINCÓN, GUANAJUATO**.

SUMARIO

La quejosa **XXXXXX**, señaló que siendo policía municipal de Purísima del Rincón, Guanajuato, fue víctima de hostigamiento y acoso sexual por parte de **Rigoberto Romero Robles**, Director General de Seguridad Pública, Tránsito y Transporte del municipio referido.

CASO CONCRETO

La quejosa **XXXXXX**, en su inconformidad refirió que se desempeña como Oficial de Seguridad Pública en el Municipio de Purísima del Rincón, Guanajuato, en la cual funge como titular **Rigoberto Romero López**, funcionario público que desde septiembre del 2013 dos mil trece, aprovechándose de su encargo le ha hecho comentarios con la finalidad de que acepte sostener relaciones sexuales.

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:

ACOSO SEXUAL

Consideraciones previas

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 **XXXXXX**, quien en lo conducente señaló:

“...desde finales del mes de septiembre del año dos mil trece en que el Director Rigoberto Romero López, aprovechándose de su cargo me ha hostigado con la finalidad de que acepte tener relaciones sexuales con él y a finales del mes que menciono siendo aproximadamente las 22:00 horas el Director de Seguridad Pública, me pasó a su oficina y me dijo “que yo le gustaba, y que por eso me cuidaba”, preguntándome si yo quería andar con él a lo que yo le contesté que no. Es así que a finales del mes de febrero del año dos mil catorce siendo aproximadamente las 19:30 horas me volvió a ordenar que me presentara en su oficina...me dijo “que ya sabía con qué chingadera de oficial andaba, que no fuera tonta que me merecía algo mejor y que aceptara andar con él...me tomó de la cara e intentó besarme a la fuerza para después tocar mis pechos pero yo me zafé...el día 25 veinticinco de agosto del año en curso aproximadamente a las 19:20 horas se repitió la misma situación...cuando estuve frente del citado director este me dijo, “que yo que estaba dispuesta a hacer para no perder mi trabajo” yo le dije que a que se refería y él textualmente me dijo “güerita tú bien sabes siempre me has gustado y la verdad te traigo un chingo de ganas y sabes que si hicieras el amor conmigo no te preocuparías por tu trabajo”, luego me abrazó fuerte agarrándome mis glúteos por lo que yo me solté como pude...una policía que ubico como Nancy, me platicó que le hizo lo mismo...”

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

XXXXXX: *“... sin recodar la fecha exacta...el de la voz me encontraba adscrito a cabina, ese día observé a **XXXXXX** caminando hacia la Oficina del Director de Seguridad Pública de esta ciudad, y le pregunté a mi compañera que a donde se dirigía y ella me contestó que la había mandado hablar el Director, aproximadamente duraron encerrados más de dos horas, cuando salió **XXXXXX** de la oficina del Director se acercó con el de la voz y le pregunté que qué le sucedía porque la observé muy molesta con la intención de llorar, y ella me contestó que ya iba a renunciar porque el Director la estaba acosando sexualmente...sin recordar la fecha exactamente escuché por radio el servicio que le habían asignado a **XXXXXX**...el cual fue la caseta cuatro, enseguida el Director se acercó al servicio asignado a **XXXXXX** y al término del turno me acerqué con mi compañera **XXXXXX** y le pregunté a que había ido el Director con ella, y ella me manifestó que la seguía acosando sexualmente y me comentó también que esta situación se la había externado al Subdirector de nombre **Miguel Delgado Pérez** y no había hecho nada, posteriormente el día 15 quince de Septiembre del año en curso...el de la voz me encontraba en el área de barandilla y **XXXXXX** se acercó conmigo y me volvió a reiterar que la situación de acoso sexual con el Director continuaba...”*

XXXXXX: *“... en el mes de marzo del presente año, cambiaron a mi turno a la compañera **XXXXXX**, asignándomela como escolta, y estando un día en labores **XXXXXX** me comenzó a decir que tenía problemas con el Director de policía, que estaba pensando en darse de baja, ya que el director en una ocasión le había dicho que le gustaba y se le antojaba mucho, que si no le gustaría tener una relación con él... que el director la había tocado su cara con sus manos, queriéndola besar a la fuerza, y que la había tocado sus senos...en el mes de agosto del año en curso, al estar realizando nuestro recorrido la*

compañera XXXXX y el de la voz, recibí una orden vía cabina, manifestándome que retornara a cubil...que querían que la compañera XXXXX se presentara en la oficina del sub director...la compañera XXXXX se introdujo a la oficina del director de nombre Rigoberto Romero...después de una hora recibí una orden vía radio...que me trasladara a la delegación norte...fue para que la compañera XXXXX sacara su mochila de la unidad, observando los ojos de la compañera XXXXXX que estaban irritados como si hubiera llorado...al concluir el turno por la mañana, me acerqué a XXXXXX cuestionándole de lo sucedido en la oficina del director, indicándome ella que el director le dijo que efectivamente había reprobado los exámenes de control y confianza, pero que él tenía la facultad de cambiarla de área para que no la dieran de baja por ese motivo, cuestionándole que qué estaba dispuesta hacer para evitar su despido, volviendo insistir el director a la compañera que sí ella sabía que le gustaba mucho a él...que en ese momento se le acercó el director intentándola abrazar, tocándole sus glúteos...”.

XXXXXX: “...desde que XXXXXX ingresó a laborar en la dirección de policía siendo en el mes de abril del año dos mil trece, el de la voz observaba al director de policía de nombre Rigoberto Romero López con muchas atenciones hacia la compañera, creyendo que era su familiar...desde el mes de febrero del año en curso, observaba que cuando la llamaban de la dirección a la compañera, ella ingresaba a la oficina del director y al salir la veía triste, en ocasiones enojada (...) fue hasta días después que me dijo que el director de policía le proponía tener relaciones sexuales, porque le gustaba...después de dos meses observé que nuevamente el director la llamaba a su oficina a XXXXXX y la veía que salía de la oficina molesta, y en una ocasión me dijo que el director la quería besar a la fuerza y le decía que quería tener relaciones sexuales con ella (...)el día veinticinco del mes de agosto...XXXXXX me comentó que el director la había abrazado a la fuerza y le agarró un glúteo...”.

XXXXXX: “... aproximadamente en mayo del dos mil trece el de la voz me encontraba de servicio y llegué a barandilla y ahí me encontré con XXXXXX...salí a la tienda y ella me dijo que si me acompañaba y le dije que si ya afuera estaba el Director de Seguridad Pública en su camioneta particular y nos estaba observando, acto continuo se regresó a su servicio normal XXXXXX y al de la voz me llamó el Director y me preguntó que si andaba con su “ADI” quien es un Elemento de Policía de esta misma ciudad y le contestaste que no y también me preguntó por la güera refiriéndose a XXXXXX en el sentido de saber si andaba con ella, para lo cual le contesté que no y me dijo que le tenía que decir la verdad porque él dijo que era mi Director retirándose del lugar diciéndome “ahí te encargo” todo el año dos mil trece recibí hostigamiento laboral por parte del Director ya que siempre que me lo encontraba me preguntaba por XXXXXX recibiendo además castigos en la intermunicipal, precisando que siempre nos comentaba nuestra compañera que sufría hostigamiento sexual por parte del Director de Seguridad Pública esto me afectó demasiado ya que siempre el Director pensó que tenía una relación amorosa con XXXXXX,...le pregunte a XXXXXX que para que había entrado con el Director y que le había dicho, y ella nos manifestó que el Director le dijo que si había reprobado los exámenes pero que él tenía la facultad de ayudarla porque él era el que decidía y que empezó a decirle que siempre le había gustado que la podía poner en cabina o reubicarla siempre y cuando accediera a tener relaciones sexuales con el Director que la abrazo a la fuerza, que la tocó y le acarició la cara saliéndose inmediatamente de la oficina...he de manifestar que al de la voz no asignan servicios con XXXXXX porque al Director le dan celos esto a dicho del Comandante **Ulises Coronel Sánchez...**”.

XXXXXX: “...a mí el día 26 veintiséis del mes de Julio del año en curso, aproximadamente a las trece horas cuando la de la voz acudí por mi finiquito a Presidencia Municipal ya que había renunciado a mi cargo como Elemento de Policía Municipal, y al salir me encontré al Director **Rigoberto Romero López** quien me dijo que estaba decepcionado de mí, que me esperaba en su Oficina ese día, por la tarde...me paso a su Oficina...me senté en una silla frente a su escritorio del Director, cuando él se sentó en la silla de su escritorio, y me comenzó a decir que le dijera que porque me había salido...me dijo que pendeja era que a poco él era mejor que él, diciéndome que me imaginara cuantos beneficios hubiera tenido si yo le hubiera hecho caso, pero que no era tarde, igual yo ya no estaba en la corporación, que cual problema podía haber, además que él era muy discreto, diciéndome además que si yo no me había fijado que yo le gustaba, que a él le gustaban las güeritas con ojos de color como su esposa y en ese momento se levantó de su silla y se acercó a un lado de mí, la silla la movió a un lado mío abrió sus piernas y volteo la silla jalando la silla hacia el quedando mis piernas en medio de las de él, queriendo tocar mis piernas y cuando tocó mis piernas me dijo que me animara que no había ido a trabajar el Subdirector, que él no iba a decir, y que yo no dijera nada, enseguida tocaba mi cabello con sus manos, tocando mis senos, diciéndome además que me animara que con él iba a tener todo, que me iba a dar lo que yo quisiera, enseguida me intenté levantar pero él me tomó del brazo derecho y me sentó nuevamente, enseguida me comenzó a decir que yo le gustaba mucho...me decía que me animara que nadie nos iba a ver, acercándose a mí al grado de que mis rodillas tocaban sus genitales, al ver lo anterior yo retiré mi silla hacia atrás y quise levantarme pero él me tomó de los dos brazos y me sentó fuertemente en la silla, intentó introducir su mano por debajo del vestido, enseguida acariciaba mi cabello con su mano cada vez que me tocaba mi cabello bajaba su mano hacia mis senos y al mismo tiempo acariciaba su arma de fuego que tenía en su lado izquierdo de su pantalón, me decía que le gustaban las mujeres recias como yo, que yo no me quedaba callada, que le gustaba para hacerme el amor suavcito...en ese momento mi compañero XXXXXX toco la puerta y aproveché para levantarme y salir de la Oficina, y le pedí que me

pidiera un taxi, y me dijo que él me iba a llevar y cuando veníamos en la camioneta del Director yo lo evadía y él dijo cuándo me baje de su camioneta tomándome de la mano que yo ya sabía que tenía mi trabajo seguro hasta Octubre del dos mil quince...”.

XXXXXX: “Que la de la voz me desempeño como Elemento de Policía Municipal de esta ciudad, desde hace aproximadamente dos años, quiero mencionar que cuando ingresé a trabajar después de un mes me entrevistó el Director de Policía de nombre **Rigoberto Romero López** y me dijo que yo andaba mal junto con mi esposo **XXXXXX** que él estaba vendiendo droga y que era adicto, que el Ayuntamiento estaba solicitando mi puesto, así como el de mi esposo, enseguida le dije al Director **Rigoberto** que si él veía mal a mi esposo que lo ayudara y me dijo que no, que en cuanto se venciera nuestro contrato nos iban a despedir y le comente que si estaba bien, y al salir de la Oficina del Director me dijo en forma burlesca “o que más quieres hacer” por lo que lo ignore y me salí de la Oficina por lo que el día quince del mes de Junio del año dos mil trece se venció mi contrato laboral por cuatro meses, cabe hacer mención que no recuerdo bien si fue en el mes de Marzo o abril que acudimos a Contraloría a interponer mi queja por la forma en que me trato el Director y por la manera que me dijo que qué más quieres hacer lo tomé como si él quisiera acosarme sexualmente... después de acudir por más de dos meses a Presidencia...me reinstalaron mi trabajo... en el mes de Septiembre del año dos mil catorce cuando mi compañera **XXXXXX** presento su queja y su denuncia penal por el acoso sexual ante las autoridades competentes, por parte del Director **Rigoberto**; él me decía que si lo apoyaba con mi declaración y yo le decía que sí...un día sin recordar la fecha llegó el Licenciado **Rigoberto** a radio cabina y me dijo que él me iba a recoger a las cuatro de la tarde para ir a declarar pero primero íbamos a ir con sus abogados, y me comentó que tenía que decir que yo me había dejado mal influenciar por varios compañeros y quería que dijera sus nombres para restar credibilidad, y que por eso había puesto mi queja ante Contraloría ya que mi queja era por hostigamiento laboral y acoso sexual...diciéndome el Licenciado **Rigoberto** que si yo declaraba cuando él regresara me iba a dar cinco días como retroactivo de descanso por apoyarlo (...)”.

XXXXXX: “...lo único que sucede y que se ha dicho son chismes dentro de la corporación en cuanto al Director y a **XXXXXX**, en una ocasión sin recordar la fecha exacta me encontré a **XXXXXX** en Presidencia Municipal y supe que se quería dar de baja dentro de la Corporación porque me decía que tenía problemas con el Director ya que manifestaba que el Director decía que andaba con uno y con otro...tiempo después...se acercó **XXXXXX** al de la voz y me manifestó que seguían los problemas con el Director y que inclusive deseaba interponer una denuncia penal por hostigamiento sexual en contra el Director...en una ocasión sin recordar la fecha exacta, nombre de servicio en el área de Cipoles **XXXXX** y **XXXXXX**, dicho servicio consiste en andar en bicicletas al sector uno en el cual está ubicado el Tianguis y al hacerle del conocimiento de mi fatiga al Subdirector, así como también le hice de su conocimiento los servicios asignados el mismo Subdirector me refirió que no los pusiera juntos porque el Director se enojaba... ”.

Asimismo obran agregadas las constancias que integran la Averiguación Previa número **24706/2014**, del índice de la Agencia del Ministerio Público, Unidad de Atención Integral a la Mujer de León, Guanajuato correspondiente a la denuncia interpuesta por **XXXXXX**, en, de cuyas documentales se citan entre otras las siguientes:

1.- Escrito de denuncia presentado al Agente del Ministerio Público, de fecha 25 veinticinco de septiembre de 2014 dos mil catorce, suscrito por **XXXXXX**, de cuyo contenido se cita:

“(...) el día lunes 25 de agosto de 2014 (...) el Subdirector Miguel Delgado Pérez me dio la orden de que me presentara en la oficina del jefe o sea del Director **Rigoberto Romero López**, orden que acate inmediatamente y cuando estuve enfrente del citado Director, este me dijo que ¿Por qué quería saber esos resultados?, y le conteste que por simple curiosidad, luego él continuo diciendo que la verdad si había reprobado mis exámenes de control y confianza, y que él tenía la facultad de decidir si yo continuaba trabajando o no, y que en última instancia él podía cambiarme de área para que no perdiera mi trabajo, y luego me pregunto, Que yo ¿Qué estaba dispuesta hacer para no perder mi trabajo? Yo le conteste preguntándole que ¿a qué se refería? Y él me dijo textualmente “Güerita tu bien sabes que siempre me has gustado y la verdad te traigo un chingo de ganas y sabes que si hicieras el amor conmigo no te preocuparías por tu trabajo, pero tú siempre la has regado porque prefieres andar con ese pendejo que no vale nada, te hace falta madurar y saber lo que realmente te conviene”, luego me abrazó fuertemente agarrándome las pompas y tomándome fuertemente mi mano derecha (...) le dije que si había reprobado los exámenes de control y confianza que me lo hiciera oficial, y si me tenía que ir por ese motivo yo estaba dispuesta acatar la orden, antes de acceder a sus sucias intenciones (...) Dos días después de lo sucedió o sea el 27 de agosto 2014 (...) acudí a la oficina del Subdirector Miguel Delgado Pérez, y al entrar me cuestiono que qué había pensado de mi situación, ya que mi contrato ya se había vencido y que si no me arreglaba con el Director lo mejor sería que renunciara de manera voluntaria (...) yo le dije que no accedería a las porquerías del Director (...) ya tengo más de un año laborando y por tanto yo tenía entendido que yo ya tenía base. El Subdirector me dijo que las cosas no eran así y que si gustaba íbamos a Recursos Humanos de la Presidencia Municipal para ver esa situación (...) nos atendió

una persona que dijo ser la Directora de la mencionada área y a la que yo conozco como Cristina, misma que le informo al subdirector Miguel Delgado Pérez que ya se le había informado al Director el día anterior que yo ya tenía mi base, situación que disgusto mucho al subdirector y me dijo que me atuviera a las consecuencias y me regreso a labores (...)"

2.- Dictamen LE-1501/2014, de fecha 13 trece de octubre de 2014 dos mil catorce, suscrito por Psicóloga adscrita a la Procuraduría General de Justicia del Estado de Guanajuato, que contiene peritaje psicológico de **XXXXXX**, de cuyo contenido se cita: "(...) se da contestación al cuestionamiento. 1.- Si la ofendida presenta algún tipo de afectación emocional. Si presenta afectación emocional (...) 2.- En caso positivo determine a que se debe el tipo de afectación emocional. La afectación emocional se desarrolla a partir de que **XXXXXX** es una persona con un gran interés en modificar la construcción de identidad de género (...) Es altamente importante hacer referencia a que la relación que se establece entre Jefe y Empleada o Subordinada implica un esquema de asimetría de poder, y en éste caso de vulnerabilidad, ya que pese a las continuas solicitudes de contacto sexual, **XXXXXX** se mantiene firme, pero no puede evitar sentirse humillada y sobre todo castigada por no acceder a ello, así como sentir miedo por perder el empleo y la identidad profesional que ha estado erigiendo ella (...) 3.- Y nos determine el tipo de tratamiento que requiere la persona para su total recuperación, tiempo y costo del mismo. Se determina que necesita recibir tratamiento psicológico con la finalidad de que exista una adaptación funcional por la afectación psicológica (...) Se sugiere para el tratamiento 26 sesiones, la frecuencia y la duración de las sesiones es de una sesión por semana y 50 minutos cada sesión (...) total de tratamiento (...) \$10,400.00 (Diez Mil Cuatrocientos Pesos 00/100 M.N) (...)"

Por último, la autoridad señalada como responsable Comandante **Rigoberto Romero López, Director General de Seguridad Pública, Tránsito y Transporte**, negó el hecho señalado por la quejosa, manifestando en su informe:

"...Niego todos los actos presentados por la Oficial **XXXXXX**....- le informo que el desempeño laboral de la Oficial **XXXXXX**, dentro de esta institución es de forma irregular ya que se ha visto involucrada en problemas administrativos y de disciplina, además de no tener acreditados los exámenes de control y de confianza..."

Consecuentemente, con el cúmulo de pruebas antes enunciadas las cuales una vez analizadas valoradas tanto en lo individual como en su conjunto y concatenadas entre sí, atendiendo además a su enlace lógico y natural, devienen suficientes para tener por acreditado el punto de queja hechos valer por **XXXXXX**, y que hizo consistir en la violencia sexual de la que ha sido objeto por parte de **Rigoberto Romero López, Director General de Seguridad Pública, Tránsito y Transporte de Purísima del Rincón, Guanajuato**.

Se afirma lo anterior en virtud de que **XXXXXX**, al momento de formular su queja ante este Organismo, así como en la declaración emitida ante el Ministerio público encargado de integrar la Averiguación Previa **24706/2014**, y de la entrevista que sostuvo con la Psicóloga adscrita a la Procuraduría General de Justicia del Estado de nombre **Ma. Elizabeth Manríquez Rocha**, de forma similar relata varios eventos acontecidos a finales del 2013 dos mil trece y principios del 2014 dos mil catorce, en los que existió participación directa de **Rigoberto Romero López**, dirigidos hacia su persona, y que se hicieron consistir en comentarios tales como: "que yo le gustaba y por eso me cuidaba", "...que no fuera tonta que merecía algo mejor y que aceptara andar con él", "que to que estaba dispuesta hacer para no perder mi trabajo", "güerita tu siempre me has gustado y la verdad te traigo un chingo de ganas y sabes que si hicieras el amor conmigo no te preocuparía por tu trabajo", entre otras palabras, además propiciar que la inconforme acudiera a su oficina en donde aprovechaba para realizar tocamientos físicos.

Tales manifestaciones, encuentran apoyo probatorio con la documental que obra glosada dentro de la copia certificada de la Averiguación Previa **24706/2014** del índice de la Agencia del Ministerio Público de la Unidad de Atención Integral a la Mujer con sede en León, Guanajuato, consistente en la denuncia que por escrito formuló **XXXXXX**, quien fue contundente al narrar de manera similar los hechos que describió ante personal de este organismo, los cuales atribuyó a **Rigoberto Romero López**.

Evidencias que se encuentran robustecidas con lo decantado ante esta Procuraduría de los Derechos Humanos por los testigos **XXXXXX**, **XXXXXX** y **XXXXXX**, quienes fueron coincidentes al señalar que la aquí inconforme en diversas ocasiones les hizo de su conocimiento las acciones desplegadas en su contra por parte del servidor público aquí involucrado, las cuales consistían en insinuaciones verbales y que después se transformaron en actos de obra, ya que en algunas ocasiones intentó abrazarla, besarla, además de tocarle el pecho y los glúteos, y que dichas conductas fueron al momento en que ambos se encontraban solos en el interior de la oficina del referido Director. Agregan además que efectivamente se percataron de los momentos cuando ingresaba o en su defecto salía del despacho del aquí imputado, incluso que la observaban con gestos faciales que reflejaban tristeza, molestia e incluso intenciones de llorar o haber llorado.

Testimonios que son dignos de merecer valor convictivo, en virtud de que los oferentes cuentan con los conocimientos suficientes para la afirmación que proporcionan, y como no hay dato alguno del que pudiera desprenderse que se manifiesten con mendacidad, por error, o bien con la malsana intención de causar perjuicio a quien le hacen directas imputaciones, evidente es que su aserto merece valor convictivo; aunado a que tampoco se observaron variaciones sustanciales en sus dichos, o que los hagan contradictorios entre sí, detallando los actos de los que tuvieron conocimiento.

Declaraciones que se respaldan con lo narrado por el también oficial de policía **Jorge Rangel Sánchez**, quien refiere que el director mostraba interés por la aquí inconforme, y en diversas ocasiones lo cuestionó respecto si el sostenía una relación sentimental con ésta, lo cual incluso le afectó en su trabajo, ya que en algunos casos le impuso castigos, además de que tampoco le asignaron servicio alguno con XXXXXX, bajo la supuesta excusa de que al director le daban celos que estuvieran juntos.

A más de lo ya expuesto, es de llamar la atención para quien esto resuelve que las testigos **XXXXXX y XXXXXX**, fueron contestes en referir que en algún momento también fueron víctimas de prácticas indebidas por parte del Director de Seguridad Pública, señalando la primera de las oferentes que el funcionario imputado le realizó propuestas inapropiadas cuando la testigo ya había renunciado a la corporación, y que las mismas tuvieron verificativo en la oficina del citado Director; mientras que la segunda agregó a su versión de hechos, que el multicitado Director, le pidió su apoyo para que acudiera a declarar ante el Ministerio Público que conocía de la denuncia presentada por la inconforme y declarara en su favor.

De los elementos de prueba previamente enunciados y analizados, se concluye de manera fundada la presencia de prácticas de acoso sexual en agravio de la aquí inconforme **XXXXXX**, tomando en consideración tanto el dicho vertido por ésta, así como el cumulo las evidencias consistentes en los atestos de parte de las testigos aludidas en el párrafo que antecede, quienes en determinado momento también señalan haber sido objeto de este tipo de prácticas, pues de su respectiva narración se desprenden actos precedentes a los que denunció la aquí afectada, puntualizando las conductas verificadas por el funcionario público en su perjuicio, 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 ellas.

Todo lo cual ha trascendiendo incluso en la salud emocional de la propia agraviada, ello en virtud de que la perito de la Procuraduría de Justicia del Estado, encargada de elaborar el dictamen psicológico a XXXXXX, concluyó que esta sí presentó afectación emocional, consistente sentimientos de culpa, angustia emocional, ansiedad, desvalorización, indecisión, entre otros, y que todo ello es a consecuencia del estado de vulnerabilidad en que se encuentra, ya que no obstante el mantenerse firme en no acceder a las solicitudes de contacto sexual por parte del Director de Seguridad Pública; tampoco puede evitar sentirse humillada y sobre todo castigada por no acceder a dicha peticiones, así como sentimientos por perder el empleo y la identidad que ha estado erigiendo en ella.

Determinación por parte de la especialista de la Procuraduría de Justicia, con la que se denota la trascendencia que ha tenido en la psique de la aquí inconforme, el despliegue de acciones por parte del servidor público imputado, afectaciones que incluso podrían afectar el proyecto de vida de la agraviada, ya que como lo estableció la perito cabe la posibilidad de que tengan como consecuencia problemas de identidad personal.

En este apartado, resulta importante traer a colación que el acoso sexual, de acuerdo con **Javier Llanea 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 **Rigoberto Romero López, Director General de Seguridad Pública, Tránsito y Transporte de Purísima del Rincón, Guanajuato** desplegó en perjuicio de **XXXXXX**, así como de otras mujeres con las que mantenía una relación de supra a subordinación, conductas que de conformidad con lo establecido en la fracción V quinta, del artículo 5 cinco y lo estipulado por el artículo 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 **XXXXXX**, 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 tampoco aportó al sumario medio probatorio que respalde la negativa simple y llana del acto de molestia que le fue recriminado, por lo que su dicho se encuentra aislado al ser el único que se pronuncia en ese sentido; razón por la cual este organismo realiza juicio de reproche en contra de **Rigoberto Romero López**, Director General de Seguridad Pública, Tránsito y Transporte de Purísima del Rincón, Guanajuato por el **Acoso Sexual** de que se dolió **XXXXXX**.

MENCIÓN ESPECIAL

Derivado del análisis realizado en el punto que antecede, y al quedar 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.

De tal suerte, que este Organismo considera oportuno recomendar a la autoridad a quien se dirige, en el sentido que gire instrucciones a quien corresponda a efecto de que se dé a la tarea de intensificar y/o en su caso, implementar acciones preventivas y/o correctivas que redunden en un mejor *clima laboral*, y que tiendan a erradicar todas aquellas prácticas que propicien o generen un entorno laboral hostil en contra de las mujeres que laboran en cualquier área de la administración pública municipal, tal como se reclamó en el caso a estudio; lo anterior a través de la elaboración de un protocolo de atención e intervención para casos de violencia contra las mujeres en las diferentes dependencias de la Presidencia Municipal, que incluya etapas de prevención, atención, acompañamiento, investigación y sanción de todo tipo de violencia cometida en agravio de las mujeres; hecho lo anterior, se garantice que el mismo sea proporcionado a todas y cada una de las dependencias que la conforman y se supervise su implementación.

REPARACIÓN DEL DAÑO

Toda violación de Derechos Humanos da lugar a que la víctima o sus derechohabientes obtengan una reparación, la cual le implica al Estado el deber proporcionarla y el derecho de dirigirse contra el autor, es decir, la competencia de este *Ombudsman* para declarar que se han violado Derechos Humanos y señalar qué servidor público o autoridad los ha violado (como sucede en la especie), va unida a su atribución para solicitar o recomendar la reparación del daño causado por esa violación y, en este contexto, cualquier Estado que suscribe tratados internacionales de Derechos Humanos está adquiriendo una serie de obligaciones y también se compromete con ciertas formas o mecanismos para resolver situaciones desde una perspectiva particular: el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

Al amparo de estos argumentos y, de acuerdo al principio de la *restitutio in integrum*, el Estado que ha cometido el acto o la omisión ilícitos tiene la obligación de restablecer el *status quo* que antes del hecho tenía la persona y, en caso de no ser posible, reparar el daño de manera que, de buena fe y conforme a los criterios de razonabilidad, sustituya a la restitución en especie.

En este sentido, en el Caso Godínez Cruz, interpretación de la Sentencia de Indemnización (17 de agosto de 1990), la Corte Interamericana de Derechos Humanos tradicionalmente ha adoptado una posición amplia respecto al alcance de las reparaciones, estableciendo que *“el desiderátum es la restitución total de la situación lesionada, lo cual, lamentablemente, es a menudo imposible dada la naturaleza irreversible de los perjuicios ocasionados, tal como ocurre en el caso presente. En esos supuestos, es procedente acordar el pago de una ‘justa indemnización’ en términos lo suficientemente amplios como para compensar, en la medida de lo posible, la pérdida sufrida”*.

Por otro lado, aun cuando una de las vías previstas en el sistema jurídico mexicano para lograr la reparación del daño derivado de la actuación irregular de los servidores públicos consiste en plantear la reclamación ante el órgano jurisdiccional competente, también lo es que el Sistema no Jurisdiccional de Protección de los Derechos Humanos encuentra 2 dos caminos, a saber:

1.- 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 Reparación, cuyo **principio 20** establece: *“La indemnización ha de concederse, de forma apropiada y proporcional a la gravedad de la violación y a las circunstancias de cada caso, por todos los perjuicios económicamente evaluables que sean consecuencia de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos o violaciones graves del derecho internacional humanitario, tales como los siguientes: a) El daño físico o mental; b) La pérdida de oportunidades, en particular las de empleo, educación y prestaciones sociales; c) Los daños materiales y la pérdida de ingresos, incluido el lucro cesante; d) Los perjuicios morales; e) Los gastos de asistencia jurídica o de expertos, medicamentos y servicios médicos y servicios psicológicos y sociales”*; el **principio 22** establece como medida reparadora del daño causado: *“Una disculpa pública que incluya el reconocimiento de los hechos y la aceptación de responsabilidades”*, amén que el **principio 23** contempla las **garantías de no repetición**, esto es, que la reparación conlleva el garantizar que la violación a derechos humanos no vuelva a suceder.

2.- Los artículos 113 segundo párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 123 de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato y la Ley de Responsabilidad Patrimonial del Estado y los Municipios de Guanajuato, constituyen ordenamientos jurídicos que prevén la posibilidad de que al acreditarse una actividad administrativa irregular (tal es el caso de la violación a derechos humanos acreditada en la presente resolución) atribuible a servidores públicos del Estado, la recomendación que se formule a la dependencia pública incluya las medidas que procedan para lograr la efectiva restitución de los afectados en sus derechos fundamentales y las relativas a la reparación de los daños y perjuicios que se hubieran ocasionado. Se entiende como actividad administrativa irregular aquella que cause daño a los bienes y derechos de las y los particulares que no tengan la obligación jurídica de soportar, en virtud de que no exista fundamento legal o causa jurídica de justificación para legitimar el daño de que se trate.

Así, advertimos que en un Estado de Derecho, el ámbito de acción de los Poderes Públicos está determinado por la ley, y los agentes estatales responden ante ésta por el uso de las facultades que expresamente se les confiere, de modo tal que el exceso u omisión en el ejercicio de las mismas erosiona el Estado de Derecho y actúa contra la democracia, sistema político adoptado las y los mexicanos.

Por ello, sostenemos válida y fundadamente que la responsabilidad en materia de Derechos Humanos es objetiva y directa, y va dirigida al Estado como ente jurídico, distinta a la civil, penal o administrativa de la o del servidor público en lo individual o a la responsabilidad subsidiaria y solidaria del Estado y, en tal virtud, es integral y su alcance depende de cada caso concreto, para lo cual deben tomarse como parámetros para la reparación, el daño material, moral y al proyecto de vida, el deber de investigación, de prevención, de sancionar a las o los responsables, y otras medidas adecuadas y suficientes.

En el presente caso, ha quedado acreditada la violación a los derechos humanos de **XXXXXX**, cometida por **Rigoberto Romero López, otrora Director General de Seguridad Pública, Tránsito y Transporte de Purísima del Rincón, Guanajuato**. En congruencia con el orden jurídico nacional e internacional la violación a derechos humanos obliga a la autoridad responsable a la reparación del daño causado los cuales deben ser resarcidos por la citada autoridad municipal responsable y en este caso en concreto la reparación recomendada, se refiere al pago total de la atención de carácter psicológico que sea necesaria para la parte lesa con motivo de los hechos dolidos, ello tomando como base lo determinado por la Perito en Psicología de la Procuraduría General de Justicia del Estado **licenciada Ma. Elizabeth Manríquez Rocha** en su dictamen LE-1501/2014.

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

Acuerdos de Recomendación

PRIMERO.- Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado, emite **Acuerdo de Recomendación** al **Presidente Municipal de Purísima del Rincón, Guanajuato**, ciudadano **Tomas Torres Montañez**, para que instruya a quien corresponda el inicio de procedimiento disciplinario en contra del otrora **Director General de Seguridad Pública, Tránsito y Transporte, Rigoberto Romero López**, por los actos de **Acoso Sexual**, de que se dolió **XXXXXX**, lo anterior tomando como base los argumentos esgrimidos en el Caso Concreto de la presente resolución.

SEGUNDO.- Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado, emite **Acuerdo de Recomendación** al **Presidente Municipal de Purísima del Rincón, Guanajuato**, ciudadano **Tomas Torres Montañez**, a efecto de que instruya a quien legalmente corresponda con la finalidad de que se proporcione asistencia psicológica a **XXXXXX** siempre y cuando así lo autorice la parte lesa; asimismo para que se le resarza en su caso, la cantidad de dinero que hubiese erogado por tal concepto lo anterior tomando como base los argumentos esgrimidos en el Caso Concreto de la presente resolución.

TERCERO.- Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado, emite **Acuerdo de Recomendación** al **Presidente Municipal de Purísima del Rincón, Guanajuato**, ciudadano **Tomas Torres Montañez**, para que dentro del marco de sus atribuciones instruya a quien corresponda, con la finalidad de que a la brevedad posible se elabore un protocolo de atención e intervención para casos de violencia contra las mujeres en las diferentes dependencias de esa Presidencia Municipal; que incluya etapas de prevención, atención, acompañamiento, investigación y sanción de todo tipo de violencia cometida en agravio de las mujeres. Hecho lo anterior, se garantice que el mismo sea proporcionado a todas y cada una de las dependencias que la conforman y se supervise su implementación.

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

Notifíquese a las partes.

Así lo resolvió y firma el licenciado **Gustavo Rodríguez Junquera**, Procurador de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.