

RECOMENDACIONES

León, Guanajuato, a los 22 veintidós días del mes de septiembre de 2017 dos mil diecisiete.

VISTO para resolver el expediente número **32/17-B**, 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 **DIRECTOR DE SERVICIOS GENERALES** del municipio de **IRAPUATO, GUANAJUATO**.

SUMARIO

La quejosa se dolió del acoso laboral que emprendió su jefe inmediato Fernando Pérez Torres, desde el mes de agosto o septiembre de 2016, al aumentarle funciones, responsabilidad y horario laboral, a pesar de contar con un nivel laboral inferior al resto de sus compañeros. Además, señaló que a partir del mes de noviembre de 2016, al no seguir su juego de invitaciones y coqueteo, le empezó a tratar a puro grito y le amenazaba con correrla, además de hacerle ir a trabajar sábados y domingos, sin tener ningún día de descanso, negándole el acceso a su centro laboral en los primeros días del mes de febrero.

CASO CONCRETO

I.- Acoso laboral:

XXXXX señaló que su entonces jefe directo, el funcionario Fernando Pérez Torres, director de servicios generales del municipio de Irapuato, Guanajuato, incurrió en actos de acoso laboral en contra de ella, al haberle incrementado la carga de trabajo, extendido los horarios así como dirigirse de manera indebida

Por su parte, el citado funcionario Fernando Pérez Torres negó haber incurrido en el acoso laboral que se le imputa, pues agregó que la extensión de horas de labor fue por decisión propia de la quejosa. Es decir, refirió que en su caso, él no era el indicado para otorgar incrementos o pago de horas extras y que tampoco se encuentra en su facultad "*correrla*".

En este contexto, dentro del expediente de mérito, se recabaron una serie de testimonios a efecto de esclarecer los hechos materia de queja, entre los atestos ofrecidos por la autoridad señalada como responsable, a cargo de XXXXX, XXXXX y XXXXX, quienes confirmaron la situación planteada por la parte lesa, pues en sus entrevistas corroborar en lo esencial el trato dolido respecto de los gritos con los que el señalado como responsable se dirigía a ella y la carga de trabajo exigido a la afectada, fuera de horario, en fines de semana, sin vacaciones, y una carga inequitativa en relación a su nivel tabular 2.

En efecto, en abono al dicho de la quejosa, se tiene que el testigo XXXXX, supervisor de la dirección de servicios generales, quien narró que en el mes de agosto Fernando Pérez Torres se quedó como encargado del despacho de la dirección, funcionario que señalaba no estar satisfecho con el trabajo que se realizaba, por lo que subió la carga de trabajo del área en el mes de enero del 2017, en especial la carga de trabajo aumentó a la aquí quejosa, pues señaló expresamente que el funcionario señalado como responsable, le *cargó la mano*, a quien no se le subió su nivel que correspondía a nivel 2, pues por ejemplo, le encargaba trabajo el fin de semana sin estar preparada para ello, haciéndola trabajar en días de descanso y vacaciones, señalando que a él también le hizo trabajar, pero él cuenta con nivel 7, precisando que sí era evidente la carga de trabajo hacia la quejosa en comparación del resto del personal.

Por su parte, XXXXX, indicó laborar desde seis meses atrás, como coordinadora administrativa de la dirección de servicios generales, informando que XXXX ya se encontraba como encargada del área de combustible, con un nivel 1, siendo que la persona que ocupaba antes que ella ese puesto, contaba con nivel 2; en el mismo tenor la entrevistada indicó Fernando Pérez Torres era déspota con XXXXX, pues dijo haber visto cuando llegaba con dicha persona a pedirle cosas de mala manera, con el volumen de voz alto; también indicó que a partir de enero cambiaron el sistema y entonces XXXXX trabajaba sábados y domingo.

En tanto que la Auxiliar administrativo de la dirección de servicios generales, XXXXX, relató que Fernando Pérez Torres, era muy grosero, pero aún más con la quejosa, pues levantaba la voz, siendo común que gritara.

De tal forma, se tiene que los testigos XXXXX, XXXXX y XXXXX, confirmaron la dolencia de XXXXX, respecto del acoso laboral que emprendió su jefe inmediato Fernando Pérez Torres, al aumentarle funciones, responsabilidad y horario laboral, a pesar de contar con un nivel tabular "2", muy inferior a XXXXX, compañero del área, quien no realizaba las actividades que le eran exigidas a la inconforme; sumado al mal trato hacia su persona, dirigiéndose a ella de forma grosera y a gritos.

Acreditándose además que el día 8, 9 y 10 de enero del año que corre, incluso ya no le fue permitido ingresar a su centro laboral por instrucciones del señalado como responsable, según el audio agregado al expediente y la manifestación del vigilante XXXXX, quien además dentro del sumario señaló que en efecto fue el director de Servicios Generales, el funcionario señalado como responsable, que ya no se permitiría el acceso a la quejosa, pues mencionó:

"...soy guardia de seguridad privada y brindo servicio de vigilancia en la entrada de personal del Taller Municipal; yo laboré los

días 08 ocho y 10 diez de febrero del año en curso y el día 08 ocho, yo recibí la indicación del Contador Fernando que es el Director de Servicios Generales de que no se iba a permitir ya el acceso a la señorita XXXXX porque ella ya no labora ahí... mi labor se limita a cuidar los accesos y salidas, y en este caso, se me dio la indicación de que ya no se permitiría el acceso, atendí a ello.

Los dos días que yo estuve trabajando, sí llegó la señorita Adriana, al presentarse en la puerta, antes de que accediera al checador, le dije que no podía entrar, que se me había informado que ella ya no laboraba ahí, me cuestionó quién había dado la orden y le hice saber que el Director..."

Probanzas todas las ya referidas, que son dignas de otorgarles valor probatorio, atentos a precedentes emitidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en los que se ha abordado lo relativo a la valoración de la prueba, destacando los casos Paniagua Morales y en el caso Castillo Petruzzi y otros, considerando que en un Tribunal Internacional cuyo fin es la protección de los derechos humanos, el procedimiento reviste particularidades propias que le diferencian del proceso del derecho interno.

Aquel es menos formal y más flexible que éste, sin por ello dejar de cuidar la seguridad jurídica y el equilibrio procesal de las partes; y en los casos Loayza Tamayo, Castillo Páez, Blake y otros, la Corte advirtió que debe aplicar mayor flexibilidad en la valoración de la prueba rendida ante ella sobre los hechos pertinentes, de acuerdo con las reglas de la lógica y con base en la experiencia.

Se tiene entonces, que la suma de acciones atribuidas y acreditadas al servidor público Fernando Pérez Torres, constituyen, *per se*, acoso laboral o *mobbing*, pues se confirmó el maltrato modal y verbal, en agravio de XXXXX, desde que el imputado se desempeñó como su superior jerárquico e incrementándose desde el mes de enero del año 2017, ello con acciones hostiles crónicas y persistentes, que incluyeron insinuaciones y coqueteos como parte del acoso, tratando de provocar la salida de la víctima del centro laboral, hasta el punto en que ya no se le permitió el acceso a su centro laboral, como lo han llamado los especialistas, se actualizó la *vejación sistemática en el lugar del trabajo*, lo que determina la violencia de que fue objeto la parte lesa.

Pues como ha sido acreditado, la quejosa tuvo que enfrentarse a exigencias insolidarias dentro del desempeño de su actividad laboral, sin tener la posibilidad de oponerse a ellas, pues en aplicación de la sana lógica, la relación asimétrica imperante entre la autoridad señalada como responsable y la víctima, determinaron de supra-subordinación, esto es, el superior jerárquico de la víctima, en asimetría a la posición jerárquica ocupada por la agraviada, expuesta permanentemente a perder su empleo, que le deja en desventaja y en nula posibilidad de revelarse ante el trato contrario a la dignidad humana, que en diversas condiciones si le permitiría empoderamiento para hacer frente al mal trato recibido.

Trato ofensivo e injusto impuesto a la quejosa, en limitación y afeción al reconocimiento de condiciones de igualdad y protección de sus derechos humanos, en su calidad de mujer, en contravención, entre otros, a la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia en el Estado de Guanajuato.

De tal forma, se tiene por probado el Acoso Laboral, dolido por XXXXX, en contra del servidor público municipal Fernando Pérez Torres, lo que determina el actual juicio de reproche respecto del acoso laboral en cuestión.

II. Hostigamiento sexual:

Sobre este punto XXXXX señaló que el funcionario señalado como responsable desplegó conductas de hostigamiento sexual, tales como propiciar contacto físico no deseado, señalar piropos tampoco deseados, regalarle flores y cuestionarle por su vida sentimental, o bien, que el funcionario se desabrochaba la camisa, la miraba fijamente a los pechos, entre otras conductas análogas.

En este tenor, Fernando Pérez Torres negó los hechos que se le imputaron, sin hacer referencia al regalo de flores hacia la aquí quejosa.

Al respecto, el testigo XXXXX señaló sí haber tenido conocimiento del regalo de las flores, pues expuso:

Y, respecto de las insinuaciones, señaló que en una ocasión vio que la quejosa y Fernando Pérez Torres, salieron de la oficina y al volver, ella traía unas flores que dejó en la oficina de Fernando, pues comentó:

"... En cuanto a faltas de respeto o insinuaciones, lo único de que me tocó ver fue que en una ocasión Fernando le dijo que fuera con él a supervisar una gasolinera, a hacer unas pruebas en las máquinas, pero no recuerdo la fecha; pero ya cuando regresaron, XXXXX traía unas flores y se subió a la oficina de Fernando y allá las dejó, pero fue lo único que vi; respecto a insinuaciones de carácter personal, no tengo conocimiento..."

En el mismo sentido XXXXX, señaló:

"...De la mención que hace XXXX de que Fernando le regaló unas flores, yo no recuerdo haberla visto llegar con flores, lo que sí recuerdo es que sí vi esas flores en la oficina de Fernando pero no recuerdo la fecha y desconozco cómo llegaron ahí..."

XXXXX en lo referente al hostigamiento en comento, señaló no haber observado que el funcionario realizara tal acto en

detrimento de la quejosa, pero señaló como antecedente que dicho funcionario en una ocasión le comentó a la testigo que se veía bonita con una blusa que traía, además de un día que se ofreció a llevarla a la central para que ella tomara el camión a su comunidad, él insistió en llevarla a su casa, hasta que ella tuvo que ponerse muy enérgica para que la dejara en la central, además de haber sabido de otra chica que al portar una blusa con un gatito, el funcionario le dijo que quien fuera el gatito para comérsela.

Una vez expuestas las pruebas e indicios que obran dentro del expediente de mérito, es posible señalar que efectivamente existen datos que señalan una hostigamiento sexual por parte del funcionario señalado como responsable en contra de la aquí quejosa, ello cuando ambos desempeñaban sus labores públicas en la dependencia municipal ya referida.

Lo anterior se sostiene así, pues se cuenta con la propia declaración de XXXXX, con valor probatorio, pues en este tenor la Corte Interamericana ha reiterado la importancia de la declaración de las víctimas de violencia sexual, reafirmando así, las consideraciones de la sentencia del Penal Castro Castro: *“En primer lugar, a la Corte le resulta evidente que la violación sexual es un tipo particular de agresión que, en general, se caracteriza por producirse en ausencia de otras personas más allá de la víctima y el agresor o los agresores. Dada la naturaleza de esta forma de violencia, no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho”*, el cual se suma a los testimonios que indicaron que efectivamente en una ocasión la quejosa llegó con flores después de haber salido a realizar una diligencia con el funcionario señalado como responsable, lo que se concatena con el propio dicho de la quejosa en el sentido de que el funcionario se las obsequió a la vez, sin que el funcionario señalara cuál era la razonabilidad del mismo, por lo que se infiere que tal acto es una insinuación a la quejosa, pues en el parámetro social establecido el que un varón regale flores a una mujer con quien no guarda relación familiar o íntima, es entendido como un acto de insinuación de interés afectivo o sexual.

En cuanto a los señalamientos de piropos, propiciar contacto físico innecesario y desabrocharse la camisa o acomodarse el pantalón a la altura de la zona genital, si bien tal circunstancia no fue corroborada por testigo alguno, se recuerda que conforme a la tesis del Poder Judicial de la Federación de rubro **VIOLACIÓN. VALOR PROBATORIO DEL DICHO DE LA OFENDIDA**, el dicho de la presunta víctima de una conducta de violencia sexual tiene un peso específico, en razón que este tipo de actos se realizan en un entorno privado en el que es difícil la presencia de testigos que corroboren el hecho; en concreto el criterio jurisprudencial indica: *En los delitos de oculta realización como el de violación, la imputación que hace el ofendido en contra del sujeto activo tiene un valor preponderante, pues por su propia naturaleza existen escasas posibilidades de que los hechos sean advertidos por otras personas, consecuentemente basta con que la manifestación de la ofendida sea verosímil para que se le otorgue valor probatorio.*

Además, en aplicación el criterio adoptado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Átala Riffo y niñas vs. Chile, en el cual se razona que las declaraciones de las presuntas víctimas no pueden ser valoradas aisladamente sino dentro del conjunto de las pruebas del proceso, ya que son útiles en la medida en que pueden proporcionar mayor información sobre las alegadas violaciones y sus consecuencias, por lo que en el contexto de la queja es posible inferir la existencia de tales actos, pues en general se han acreditado el resto de los señalamientos de la quejosa, por lo que se presume la buena fe y certeza de los mismos, que han indicado que la misma fue sujeta de acoso laboral y de insinuaciones extralaborales como el obsequio de flores.

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.

Bajo esta premisa la resolución se hará con perspectiva de género, es decir, 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, pues el funcionario señalado como responsable fungía como subdirector de un área relacionada con la seguridad pública, en la cual se desempeñaba la quejosa.

No escapa a este Organismo advertir que orgánicamente la quejosa no dependía directamente del funcionario señalado como responsable; sin embargo, se insiste en que materialmente se infiere una relación desigual al entender que el funcionario desempeñaba funciones directivas y la quejosa operativas en una misma dependencia, ya que incluso y de facto, el propio funcionario reconoció tener contacto laboral con la aquí doliente, por lo que se actualiza el criterio de una relación desigual entre quejosa y funcionario.

Esta circunstancia cobra especial relevancia para cuestionar los hechos desde la certeza de la existencia de una relación de poder entre la quejosa y el funcionario señalado como responsable, ya la misma se presenta en un organismo que generalmente se visualiza como masculino, ya que comprende axiomas y acciones que constituyen roles de género que se han atribuido social e históricamente a lo masculino, como: la valentía, honor y la fuerza.

En este tenor, sobresale que la mayoría de las personas que son los titulares de los cuerpos son y han sido varones, lo que permite inferir la existencia del estereotipo de lo masculino como elemento indisoluble de la labor de seguridad pública, y si bien se ha presentado la inclusión de las mujeres en este campo, la costumbre sigue el estereotipo de establecer a varones como los directores.

Otro factor importante que se observa en la relación de desigualdad, es que la institución en existía la desigualdad jerárquica entre la quejosa y el funcionario señalado como responsable, es un organismo que tiene como axioma fundante la disciplina, pues incluso tiene la facultad de imponer sanciones personales a los integrantes de dicho cuerpo, por lo que se entiende que la dirección de seguridad pública es un ámbito que además de masculinizado histórica y socialmente, es una esfera donde se persigue la disciplina y acatamiento de los subordinados jerárquicos; y si bien no existen indicios de que el funcionario público hubiese amagado con utilizar los medios coercitivos o disciplinarios, también es válido señalar que la mera existencia de ese sistema disciplinario es ya una representación de poder que sin duda tiene efecto en las personas que están sometidas al mismo.

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 a la quejosa que presentó la queja materia de estudio.

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 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 enfocará 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 vulnerar 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 Pro persona, 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 Fernando Pérez Torres en su carácter de director de servicios generales del municipio de Irapuato, Guanajuato 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 tanto verbales como físico de tono sexual a 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 efectuó 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.

La Procuraduría de los Derechos Humanos sí cuenta con la fundamentación y motivación suficiente para emitir juicio de reproche respecto de la Violación del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en que incurriera la autoridad municipal derivada de la acción de su agente Fernando Pérez Torres en agravio de XXXXX, pues conforme a los datos y razonamientos expuestos, se infiere como cierta la existencia de una acción prohibida por el derecho nacional e internacional de los derechos humanos de las mujeres, la cual fuera ejecutada por un servidor público en funciones, quien aprovechó la relación de poder material y estructuralmente desigual y de superioridad jerárquica en relación con la quejosa.

Tal conducta consistió en desplegar conductas de tóxico sexual en agravio de dicha mujer, tales como darle piropos no deseados respecto de su apariencia o forma de vestir, propiciar contacto físico innecesario y no deseado, realizar acciones físicas como desabrocharse la camisa y acomodar el pantalón en la zona genita, así como mirar fijamente a los pechos de la quejosa, a pesar de que tal conducta generó la molestia de la quejosa en varias ocasiones y que por sí constituyen acciones de hostigamiento sexual.

Bajo este orden de ideas, se recuerda 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.

Así, 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

PRIMERA.- Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, emite **Recomendación** al **Presidente Municipal de Irapuato, Guanajuato**, arquitecto **José Ricardo Ortiz Gutiérrez**, para que se instruya procedimiento administrativo en contra del servidor público municipal **Fernando Pérez Torres**, respecto del **Acoso laboral** del cual se doliera **XXXXX**.

SEGUNDA.- Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, emite **Recomendación** al **Presidente Municipal de Irapuato, Guanajuato**, arquitecto **José Ricardo Ortiz Gutiérrez**, para que se instruya procedimiento administrativo en contra del servidor público municipal **Fernando Pérez Torres**, respecto del **Hostigamiento sexual** del cual se doliera **XXXXX**.

TERCERA.- Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, emite **Recomendación** al **Presidente Municipal de Irapuato, Guanajuato**, arquitecto **José Ricardo Ortiz Gutiérrez**, para que a manera de reparación del daño, en el caso de que así lo desee, se brinde la atención psicológica necesaria a **XXXXX**.

CUARTA.- Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, emite **Recomendación** al **Presidente Municipal de Irapuato, Guanajuato**, arquitecto **José Ricardo Ortiz Gutiérrez**, para que a manera de Garantía de No Repetición, se instaure y socialice un Programa institucional para prevenir, atender, erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres en el entorno laboral de la administración pública municipal.

La autoridad se servirá informar a este Organismo si acepta las presentes Recomendaciones en el término de 5 cinco días hábiles siguientes a 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 firmó el licenciado **José Raúl Montero de Alba**, Procurador de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.