

RECOMENDACIONES

León, Guanajuato; a los 15 quince días del mes de noviembre del año 2019 dos mil diecinueve.

VISTO para resolver el expediente número **212/19-A**, relativo a la queja interpuesta por **XXXX, XXXX, XXXX, XXXX y XXXX**, respecto de actos cometidos en su agravio, mismos que consideran violatorios a sus Derechos Humanos y que atribuyen al **DIRECTOR DE SERVICIOS BÁSICOS MUNICIPALES**, así como a la **CONTRALORA MUNICIPAL DE SILAO DE LA VICTORIA, GUANAJUATO**.

SUMARIO

XXXX, XXXX, XXXX, XXXX y XXXX, refirieron laborar en la Dirección de Servicios Básicos del municipio de Silao, Guanajuato, donde señalan haber sido objeto de acoso sexual por parte del Director de dicha dependencia; asimismo, agregaron que al negarse a consentir a sus pretensiones sexuales, repercutió en un acoso laboral, pues les designaba trabajos innecesarios, degradantes y sin utilidad alguna, además de recibir insultos, entre otras acciones.

Por su parte, XXXX, XXXX, XXXX y XXXX, externaron su inconformidad en contra de la Contralora Municipal (en adelante Contralora), pues le atribuyeron haber proporcionado a los medios de comunicación las quejas que le entregaron por escrito; lo anterior, toda vez que posterior a entregarle los libelos en cuestión, estos fueron publicados en un medio periodístico apreciándose sus nombres, además manifestaron que la citada servidora pública las persuadió para no presentar su inconformidad, ya que perjudicaría la imagen del Alcalde.

CASO CONCRETO

- **Violaciones a los Derechos Humanos de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su modalidad de acoso sexual y laboral.**

Consideraciones previas

El presente caso guarda estrecha relación con el contexto ya descrito de violencia sexual como un tipo de violencia de género contra las mujeres, y que puede manifestarse en el ámbito laboral. Esta Procuraduría considera que las vulneraciones deben ser analizadas a la luz del marco jurídico nacional e internacional inherente al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, así como aquellos pronunciamientos relacionados con la manera en que el acoso y el hostigamiento sexuales se ejercen contra las mujeres como una forma de violencia sexual, y por ende, como un acto de discriminación en razón de género y reproducción de la desigualdad estructural prevaleciente. Estos marcos jurídicos se toman en cuenta de manera transversal en el análisis del presente caso.

En el artículo 1º de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de las Naciones Unidas (Convención contra la discriminación), y los artículos 1 y 6 de la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (“Convención de Belém Do Pará”), establecen que la discriminación contra las mujeres constituye una forma de violencia, que toda mujer tiene derecho a vivir una vida libre de violencia, y que se entiende como tal *“cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, en el ámbito público o en el privado”*.

En el ámbito nacional, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece en su artículo 5, fracción IV, que por violencia contra las mujeres se entiende: *“Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público”*.

Es una modalidad de la violencia contra las mujeres; en el artículo 2, inciso b), de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de las Naciones Unidas, se indica que conductas como *“la violencia física, sexual y psicológica, (...) inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo”*, se consideran como actos de violencia contra las mujeres.

De forma específica, la Organización Mundial de la Salud, ha sostenido que la violencia sexual es: *“Todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o el uso de la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, sea cual fuere su relación con la víctima y las circunstancias.”*¹

El artículo 7º de la “Convención de Belém do Pará”, contempla la obligación general de todas las autoridades estatales de *“abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación”*.

¹ Organización Mundial de la Salud. “Violencia contra la mujer: violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer”. Nota descriptiva N°. 239. Actualización de septiembre de 2011. Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 2011.

El artículo 6º, fracción V, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define a la violencia sexual como “cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto”.

De manera específica, el artículo 13 del mismo ordenamiento sostiene que 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”, el cual “[s]e expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”.

En la Recomendación General 19 del Comité contra la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Comité contra la discriminación) de las Naciones Unidas se interpretó el artículo 11 de la Convención, reconociendo que: “*El hostigamiento sexual incluye comportamientos de tono sexual tal como contactos físicos, insinuaciones u observaciones de carácter sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho*”, y que “*es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil*”.

En cuanto al acoso sexual, la OIT lo reconoce como una forma de hostigamiento, y lo define como:

“Toda insinuación sexual o comportamiento verbal o físico de índole sexual no deseado, cuya aceptación es condición implícita o explícita para obtener decisiones favorables que inciden en el propio empleo, cuya finalidad o consecuencia es interferir sin razón alguna en el rendimiento laboral de una persona, o de crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante.”

Así mismo, señala que puede incluir las siguientes características o manifestaciones:

- Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual y comentarios inapropiados sobre la forma de vestir, el físico, la edad o la situación familiar de una persona;
- Contacto físico innecesario y no deseado, como tocamientos, caricias, pellizcos o agresiones sexuales;
- Observaciones avergonzantes y otras formas de hostigamiento verbal;
- Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad;
- Invitaciones comprometedoras;
- Solicitud o exigencia de favores sexuales;
- Amenazas de despido explícitas o implícitas, denegación de promociones, etcétera, si los favores sexuales no son satisfechos.”²

Por lo que hace al hostigamiento y el acoso sexual, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), plantea como conductas que pueden ser constitutivas de ello las siguientes:

- Imágenes de naturaleza sexual u otras imágenes que la/lo incomoden carteles, calendarios, pantallas de computadoras.
- Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia
- Miradas morbosas o gestos sugestivos que la o lo molesten
- Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa
- Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas fuera de su lugar de trabajo
- Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados
- Amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.
- Exigencia de realizar labores que no competan a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales
- Roces, contacto físico no deseado
- Presiones para tener relaciones sexuales³

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

² Organización Internacional del Trabajo, *ABC de los derechos de las trabajadoras*. Pág. 22.

³ Inmujeres, *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*, 2009, p. 20.

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.

Entonces se exterioriza la violencia sexual, en términos muy amplios, como una acción u omisión que involucra las características sexuales y que afecta la vida, la integridad física, psíquica, moral o social de una persona, la libertad, su honra y dignidad, con lo cual se discrimina a la persona y se violentan sus derechos humanos.

Ahora bien, cabe definir el hostigamiento sexual como el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Al respecto en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, refiere que el hostigamiento sexual se agrava por medio de la discriminación, cuando hay motivos para creer que la negativa ocasionará problemas en el trabajo, la contratación, el ascenso o genera un medio de trabajo hostil.

Por otra parte la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2000) define acoso laboral como *la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.*

Según una sentencia de la sala segunda de Costa Rica⁴, las características del acoso laboral son:

- La intencionalidad: tiene como fin minar la autoestima y la dignidad de la persona acosada.
- La repetición de la agresión: se trata de un comportamiento constante y no aislado.
- La longevidad de la agresión: el acoso se suscita durante un período prolongado.
- La asimetría de poder: la agresión proviene de otro u otros quienes tienen la capacidad de causar daño.
- El fin último, la agresión tiene como finalidad que él o la trabajadora acosada abandone su trabajo.

Por otro lado en la Tesis 1a. CCLI/2014 (10a.) de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México refiere como componentes a evidenciar en caso de iniciar una acción jurídica por acoso laboral las siguientes:

1. El objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente (o moralmente) al demandante, con miras a excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar y destruir. Es necesario mencionar, que se ha llegado a denominar acoso moral al acoso laboral, cuando se trata de otra vertiente de afectación y daño en la esfera ético moral de cada persona, diferenciable del psicológico que viola el derecho a la salud. El acoso moral incluye un trato objetivamente humillante, que afecta la integridad moral y que causa un perjuicio moral. Además, también se presenta el acoso por razón de sexo en donde “el elemento determinante es que la conducta acosadora se realice en función del sexo de la víctima”, conforme a la jurisprudencia española, citada por María Teresa Velasco Portero, dir., Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo: guía para la empresa y las personas trabajadoras. Madrid, Tecnos, 2010.
2. Que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos.
3. Que esas conductas se hayan presentado sistemáticamente, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles, pues un acto aislado no puede constituir acoso. Aunque, en relación a la sistematicidad es necesario analizar cada caso, en las regulaciones de Canadá, Colombia y Francia un solo acto puede constituir acoso laboral atendiendo a la gravedad del mismo y/o al daño causado.

En tanto, el derecho a una vida libre de violencia incluye ser libre de toda forma de discriminación, y el derecho de las personas, en específico de la mujer, a ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación conforme a la ya comentada Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

Fondo del asunto

a) Imputación al Director de Servicios Básicos Municipales.

XXXX, XXXX, XXXX, XXXX y XXXX, refirieron prestar sus servicios en la Dirección de Servicios Básicos Municipales de Silao, Guanajuato, así mismo, indicaron haber recibido comentarios, proposiciones, miradas, gestos impúdicos e insinuaciones sexuales molestas, así como contactos físicos no deseados tales como roces en el cuerpo por parte del Director de la citada dependencia, Jaime Solís Constantino, algunas de ellas también indicaron que el servidor público les exhibió fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, todo lo anterior cuando se encontraban desempeñando sus funciones laborales.

⁴ Sala Segunda de Costa Rica, Resolución 2005-0655, 3 de agosto de 2005.

A efecto de que este Organismo pueda emitir pronunciamiento al respecto, es importante realizar las siguientes precisiones:

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

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

Por ello, y como ya quedó asentado en párrafos precedentes, en cuanto a la valoración y ponderación del caudal probatorio existente, no se realizó bajo la premisa de que sean las víctimas quienes demuestren que les fueron vulnerados sus derechos humanos; por el contrario, es el Estado y sus agentes gubernamentales los que tendrán que demostrar que no ocurrieron las violaciones que se les imputan. Luego, lo que se pretende dejar claro para la autoridad es lo siguiente:

No es a la oficina del *Ombudsman* guanajuatense, a la que le compete determinar penalmente quién fue el agresor de la parte lesa, sino lo que le incumbe determinar para efectos de su mandato constitucional y legal, es que los hechos puestos del conocimiento sí constituye una violación a derechos humanos, cuando ésta se realiza por una autoridad en ejercicio de las atribuciones conferidas.

De tal suerte, esta resolución no es de naturaleza criminal y que, por tanto, culmine con la imposición de sanción penal alguna. Basta con que en la especie se haya proferido -y puede advertirse de elementos de prueba- violencia de tipo sexual y laboral contra de mujeres, para estimar actualizada la violación a sus prerrogativas fundamentales y; por ende, para que la violación a la dignidad humana tutelada por la norma en forma de libertad sexual, se haya actualizado. Todo lo anterior sin perjuicio -por supuesto- de que, en la respectiva carpeta de investigación se haya determinado el no ejercicio de la acción que, en los autos, se insiste, no es objeto de análisis ni de pronunciamiento.

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

Bajo esa línea argumentativa, este Organismo al analizar los relatos de cada una de las quejas, quienes en lo individual y de manera conjunta presentaron escritos de inconformidad en el cual relatan las conductas atribuidas por el servidor público, de lo cual se advierte en el escrito de queja de fecha 25 veinticinco de julio de 2019 dos mil diecinueve, lo siguiente:

"...De una manera genérica en todas y cada una de las que denunciamos, referimos que por parte del denunciado JAIME SOLÍS CONSTANTINO sufrimos en las oficinas de la fuente de trabajo... nos tenía conjuntamente en una situación laboral, en la que sin consentimiento de nosotras este tenía "Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para todas nosotras" ya que su actuar personal cometía los siguientes actos sin nuestro consentimiento: nos tocaba físicamente y sin nuestro conocimiento, nos observaba fijamente que nos causaba molestias, verbalmente nos prometía, tenía y tiene su mirada lasciva así como hace y hacía gestos relacionados con la sexualidad. Nos pedía favores sexuales como que fuéramos al motel y nos acostáramos con él, es y era una persona grosera que siempre se dirigía con nosotros de una manera conjunta e individual con Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual, así mismo ante nosotras de una manera individual y ante testigos hace y hacia Comentarios, bromas, gestos o miradas sexuales, este siempre se tomaba la libertad de hacernos Manoseas, jalones o pellizcos o piquetes de costilla en forma sexual... dice que todas nosotras ya cogimos con él y lo dice a los demás funcionarios públicos de Presidencia Municipal de la ciudad de Silao, Gto., y se está encargando de hacer y Propagar rumores sexuales acerca de nosotras, se atreve a mandar por WhatsApp y mensaje privados de manera individual. Imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, nos forzaba a saludarla de beso y si no lo hacíamos, nos jalaba a la fuerza de la mano y se acercaba a nosotras...JAIME SOLÍS CONSTANTINO nos hacía violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios. Así como Verbalmente nos hacía comentarios y preguntas sobre el aspecto del estilo de nuestra vida, de la orientación sexual, hacia llamadas de teléfono ofensivas, así también hacia silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos por vía WhatsApp..."

Es decir, *grosso modo* XXXX, XXXX, XXXX, XXXX y XXXX, refirieron laborar en la Dirección de Servicios Básicos del municipio de Silao, Guanajuato, donde señalan haber sido objeto de acoso sexual por parte del Director de dicha dependencia; asimismo, agregaron que al negarse a consentir a sus pretensiones sexuales, repercutió en un acoso laboral, pues les designaba trabajos innecesarios, degradantes y sin utilidad alguna, además de recibir insultos, entre otras acciones.

Por su parte, XXXX, XXXX, XXXX y XXXX, externaron su inconformidad en contra de la Contralora Municipal (en adelante Contralora), pues le atribuyeron haber proporcionado a los medios de comunicación las quejas que le entregaron por escrito; lo anterior, toda vez que posterior a entregarle los libelos en cuestión, estos fueron

publicados en un medio periodístico apreciándose sus nombres, además manifestaron que la citada servidora pública las persuadió para no presentar su inconformidad, ya que perjudicaría la imagen del Alcalde.

A juico de esta Institución resulta un hecho probado que las quejas fueron objeto de violencia en el entorno laboral por conductas que derivaron acoso sexual y laboral de parte del Director de Servicios Básicos Municipales, Jaime Solís Constantino.

Lo anterior se afirma así, por las siguientes razones:

Primeramente, de dichas declaraciones llaman la atención la coincidencia entre versiones externadas por las quejas XXXX, XXXX, XXXX, XXXX y XXXX, respecto de las circunstancias consistentes en el que el servidor público señalado como responsable les hacía insinuaciones de carácter sexual, les proponía actos sexuales, las miraba de forma libidinosa, que en el interior y exterior de la oficina realizó tocamientos y roces innecesarios, además de llamarlas por teléfono fuera del horario laboral para invitarlas a salir a ingerir bebidas alcohólicas o *ir a bailar*.

Así también, fueron acordes respecto a que recibieron tratos inadecuados por parte del servidor público al decir que les gritaba, las ofendía tras llamarlas "*pendejas, culeras, huevonas*", entre otros adjetivos calificativos denigrantes y coincidieron al referir que Jaime Solís Constantino designaba trabajos degradantes, innecesarios por debajo de sus competencias habituales, como fue el caso de XXXX, quien aseguró que por indicaciones del Director estuvo de pie por horas en la entrada de la dependencia sin permitirle sentarse, además de vigilar y grabar a sus compañeras, contar macetas y botes de basura del municipio, enviarlas a la tienda a comprar su almuerzo y mandarlas a realizar pagos de los servicios del su domicilio del Director.

Incluso la agraviada XXXX, precisó que Jaime Solís Constantino, en varias ocasiones se sentaba a su lado tocándole sus piernas, e impidiéndole el paso para tocar otras partes de su cuerpo tales como los glúteos, lo cual fue presenciado por el resto de las dolientes, quienes al rendir sus declaraciones, a modo ilustrativo, confirmaron tal circunstancia a saber:

XXXX:

"...a mi compañera XXXX, continuamente le hacía tocamientos inapropiados...se sentaba cerca de ella y le tocaba las piernas, lo cual causaba molestia...XXXX, le decía que ya la dejara..."

XXXX:

"...constantemente en la oficina se sentaba a un lado de XXXX y le tocaba la pierna, ella se quitaba, pero aun así lo volvía hacer..."

XXXX:

"...A XXXX cuando estaba sentada en su escritorio, Jaime Solís Constantino se sentaba a su lado, le tocaba la pierna..."

XXXX:

"...XXXX se dirigía a la puerta de salida, pero regresó por un documento a su lugar, en eso pasó cerca de ella Jaime Solís Constantino y le tocó las pompis con la palma de su mano de arriba abajo, ella se quitó...en varias ocasiones se sentaba cerca de su escritorio, y le tocaba las piernas, mi compañera sólo se recorría..."

Por su parte, XXXX, se dolió de las expresiones verbales, además que en una ocasión que vistió un pantalón blanco, Jaime Solís Constantino, le realizó comentarios inapropiados, lo cual fue robustecido por XXXX y XXXX, al decir:

XXXX:

"...XXXX, seguido le decía que estaba muy bonita, y en una ocasión se llevó un pantalón blanco ajustado, en la oficina recuerdo que estábamos XXXX... momento en que llegó Jaime Solís Constantino, cuando vio a XXXX le dijo que se llevara más seguido ese pantalón porque con ese pantalón se le miraba un "culote" y se veía bien buena, y XXXX no se volvió a llevar esa ropa..."

XXXX:

"...A XXXX frente a todos en la oficina, le decía que se veía bien buena; un día que traía puesto un pantalón blanco le dijo que se le veía un "culote", reiteradas ocasiones le decía que tenía buenas piernas y que el ejercicio estaba haciendo efecto..."

De tal suerte, se aprecia que en las dolencias aquí expuestas, se aprecia una serie de particularidades en las que son acordes entre sí, pues tal como lo señalan en ocasiones realizaba conductas frente a las demás y en otras cuando no se encontraba nadie presente, además se considera que tales manifestaciones fueron sostenidas ante la Fiscalía General del Estado en la indagatoria [77897XXXX/2019XXX](#), instruida en contra del citado funcionario público, en la que fueron coincidentes con lo referido ante personal de este Organismo, además que existen

coincidencias entre versiones externadas por las inconformes respecto de la circunstancia consistente en que el servidor público realizaba contactos físicos no deseados (roces en los senos, piernas, masajes en los hombros, *picar las costillas*) conductas verbales y no verbales de naturaleza sexual (referirles que se veía muy bien con ciertas prendas de vestir, invitaciones al hotel, a beber alcohol, mostrarles videos pornográficos, comentarios incómodos referente a sus cuerpos).

Sumado a lo anterior, es dable considerar que algunos hechos que las quejas expusieron implican conductas de hostigamiento o acoso sexual en el ámbito laboral, acciones que conforme a la experiencia de este Organismo son desplegadas por lo general en un ámbito espacial restringido, en el que por la propia naturaleza del acto se busca no existan testigos; razones por las cuales para su estudio es necesario allegarse de probanzas tanto directas como indirectas, léase la prueba circunstancial e indiciaria, y desde luego efectuar un estudio armónico de éstas, conforme a los métodos de valoración probatoria idóneos para el caso, tal como la sana crítica y las reglas de la misma, esto es los principios lógicos, las máximas de la experiencia o las reglas científicas.

Atendiendo a la naturaleza de los hechos que aquí se analizan, éstos como ya se ha establecido, tienen verificativo en un ámbito de privacidad, intimidad o secrecía, cuidando el autor no ser escuchado ni observado por terceras personas y así estar en posibilidad de desplegar las conductas transgresoras de la dignidad humana y por ende de derechos humanos.

Al respecto, es importante citar diversos 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 Petrucci y otros*, en lo que consideró 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. Aquél 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.

Asimismo en los casos *Velásquez Rodríguez, Suárez Rosero y Paniagua Morales*, la Corte estimó necesario tener presente que la protección internacional de los derechos humanos no debe confundirse con la justicia penal. Cuando el Estado comparece ante un Tribunal no lo hace como sujeto de un proceso penal, pues la Corte no impone penas a personas culpables de violar los derechos humanos. La función de ésta es proteger a las víctimas y determinar la reparación de los daños ocasionados por los Estados responsables de tales acciones.

En el caso *Castillo Patrucci* y, anteriormente en los casos *Gangara, Panday, Loayza Tamayo y Castillo Páez*, la Corte observó que además de la prueba directa, sea testimonial, pericial o documental, los tribunales internacionales tanto como los internos, pueden fundar la sentencia en la prueba circunstancial, los indicios y las presunciones siempre que de ellos puedan inferirse conclusiones sólidas sobre los hechos.

En igual tesitura el criterio respecto a que los hechos de naturaleza sexual son desplegados en circunstancias donde no existen o abundan testigos, y por ende el valor que debe darse a los elementos de convicción no debe seguir una tasación rígida, sino adecuada al caso en particular y sus circunstancias, es también sostenido por el Poder Judicial de la Federación, en concreto en su tesis jurisprudencial de rubro "OFENDIDA, VALOR DE LA DECLARACIÓN DE LA", misma que a continuación se transcribe:

*"Tratándose de delitos de naturaleza sexual la declaración imputativa de la ofendida tiene destacada importancia, pues en esta clase de delitos ordinariamente no es posible allegarse numerosos datos, en virtud de que se procuran cometer sin la presencia de testigos, buscando impunidad; por lo que si el relato de la ofendida es creíble, más cuando está saturado de detalles que no pueden ser materia de su invención, además de que el propio inculpado corrobora en parte el dicho de aquélla al admitir haber estado en el recinto que ella menciona, debe aceptarse aquél"*⁵.

En este de orden de ideas, encontramos como primer elemento de convicción la declaración de las quejas dada ante personal adscrito a la oficina de este ombudsman guanajuatense, la cual tienen valor probatorio conforme a la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sostenida en los casos *Loayza Tamayo vs. Perú y Átala Riffo y niñas vs. Chile*, mismos que refiere 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 otra parte, se considera que el funcionario público Jaime Solís Constantino, se abstuvo de emitir alguna manifestación respecto a las imputaciones que se realizaron, tal como se hizo constar en el acta de fecha 26 de agosto de 2019, en la cual estuvo asistido por su abogado XXXX Juan Adalberto Ibarra Rocha (foja 212), en la que de manera textual dijo:

⁵Época: Novena Época; Registro: 184610; Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO; Tipo Tesis: Jurisprudencia; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Localización: Tomo XVII, Marzo de 2003; Materia: Penal; Tesis: XXI.1o. J/23, Pag. 1549; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XVII, Marzo de 2003; Pág. 1549.

“no quiero declarar, quiero reservarme mi derecho a declarar, lo único que solicito son copias certificadas de todas las actuaciones en acatamiento al artículo 20 apartado B de la Constitución Federal para ejercer mi derecho fundamental de audiencia y defensa, siendo todo lo que deseo manifestar.”

Al respecto, cabe invocar que la Ley para la Protección de los Derechos Humanos establece que la falta de documentación que soporte la información proporcionada por la autoridad, hará que se tengan por ciertos los hechos salvo prueba en contrario al disponer:

Artículo 43.- La falta de rendición del informe o de la documentación que lo apoye, hará que se tengan por ciertos los hechos materia de la queja o denuncia, salvo prueba en contrario.

Lo cual además se suma, a la versión otorgada por los testigos XXXX y XXXX ante la Fiscalía al rendir su entrevista, misma que se encuentra integrada en la indagatoria XXX/XXX2019, quienes advirtieron encontrarse adscritos a la Dirección de Servicios Básicos Municipales. El primero de los mencionados (foja 760) indicó que Jaime Solís Constantino le requirió en horarios de trabajo que lo trasladara a un terreno de su propiedad al cual denominó como “El caballito”, acompañado de la quejosa XXXX, pues dijo:

“...También Jaime me llegó a pedir que lo llevara a un lugar que conozco como “El Caballito” esto lo hacía en mi horario laboral y me decía que yo les diera de comer a los caballos a veces iba diario o cada tercer día... y a veces también iba con Jaime y conmigo alguna de las asistentes o auxiliares y alguna vez que fue XXXX entró al corral y anduvo agarrando los caballos...”

De tal manifestación, se aprecia que si bien el testigo nada refirió respecto a que el servidor público señalado como responsable, le haya realizado una conducta indebida a la quejosa XXXX, también lo es que el testigo confirmó que la quejosa sí estuvo en dicho lugar con el imputado, tal como lo expuso en su queja la inconforme.

En tanto, XXXX (foja 738) explicó ante la representación social, haberse percatado que Jaime Solís Constantino se dirigía a sus asistentes (quejosas) de una manera indebida, además de designarles actividades que no les correspondía e innecesarias a tal grado que les generaba cansancio y refirió que no les permitía alimentarse. De igual manera, narró que en una ocasión se percató que su compañera XXXX (agraviada) lloraba porque el director la trató mal tras negarse a ir con él a un hotel, además afirmó que Jaime Solís dejó de pie en la entrada de las oficinas a la quejosa XXXX durante toda su jornada laboral, pues se lee:

“...yo me daba cuenta que Jaime las acosaba laboral y psicológica a todas ellas ya que les hablaba muy fuerte, como si estuviera tratando de hombre a hombre o peor, les hablaba con groserías usaba muchas palabras altisonantes, y las ponía hacer actividades que no les correspondía y cosas absurdas que les generaba cansancio innecesario, las mandaba a hacer actividades de cosas personales de él como hacer pagos de servicios, las paraba afuera de la oficina toda su jornada para hacer vigilancia las dejaba en el centro y les pedía que se regresaran caminando, no les permitía comer, a veces las trataba mal y ellas se observaban nerviosas asustadas y preocupadas... llegué a escuchar que Jaime les decía que ellas le debían el favor de estar trabajando en estas oficinas...en una ocasión vi llorando a XXXX y al preguntarle porque lloraba me dijo “me trata muy mal nomás porque no quise ir con él “Jaime” al hotel y XXXX también llegó a llorar porque la dejaron parada todo el día vigilando y le dolió la espalda y en general Jaime les cargaba mucho la mano a todo el personal...”

En este contexto, es de valorarse de manera conjunta con los precitados elementos de prueba, los informes Periciales Psicológicos que se desprenden de la carpeta de investigación XXX, realizado a las quejosas en las que se concluye que XXXX, XXXX, XXXX y XXXX, si presentaron indicadores y síntomas de víctimas de agresión sexual, a saber:

- Informe pericial número XXX/2019-XXX suscrito por la Psicóloga adscrita a la Unidad de Dictámenes Especializados, licenciada Olga Carolina Bouttier González, plasmó las siguientes determinaciones en cuanto a la agraviada XXXX:

“...De acuerdo a la entrevista y concordancia con los resultados de las pruebas psicológicas...Es así que se confirma la dinámica de hostigamiento sexual en los lugares de trabajo...Por lo tanto se confirma la hipótesis forense que refiere que la evaluada sí presenta daño psicológico derivado del acoso y hostigamiento sexual que se encuentra denunciado, toda vez, que los desajustes encontrados en la evaluada coincide con lo señalado por la teoría como la consecuencia de la vivencia de acoso y hostigamiento...Se determina que la C. XXXX SI presenta afectación psicológica la cual concuerda con lo señalado por la Comisión Nacional de Derechos Humanos y el Instituto Nacional de las Mujeres...sí requiere tratamiento de psicoterapia...”

- Informe pericial número XXX/2019-XXX suscrito por la Psicóloga adscrita a la Unidad de Dictámenes Especializados, licenciada Olga Carolina Bouttier González, plasmó las siguientes determinaciones en cuanto a la agraviada XXXX:

“...la evaluada si presenta afectación psicológica que coincide con lo encontrado en las víctimas de acoso y hostigamiento sexual...XXXX SI presenta afectación psicológica la cual concuerda con lo señalado por la Comisión Nacional de Derechos Humanos y el Instituto Nacional de Mujeres como las consecuencias psicológicas de las víctimas de acoso y/o hostigamiento sexual...sí requiere tratamiento de tipo psicoterapia...”

- Informe pericial número CE-XXX/2019-XXX suscrito por el Psicólogo adscrito a la Unidad de Dictámenes Especializados, licenciado Emilio Calderón Rangel, plasmó las siguientes determinaciones en cuanto a la agraviada XXXX:

“...la persona presenta daño psicológico que guarda nexa causal con los hechos que la persona refiere en entrevista; además de que sí requiere tratamiento psicológico...”

- Informe pericial número XXX/2019-XXX suscrito por el Psicólogo adscrito a la Unidad de Dictámenes Especializados, licenciado Ernesto Torres Solís, plasmó las siguientes determinaciones en cuanto a la agraviada XXXX:

“...XXXX: Sí presenta afectación emocional como consecuencia de los hechos denunciados...requiere tratamiento psicológico durante 12 sesiones...”

En este sentido, de la suma y engarzamiento de los elementos de prueba consistentes en los testimonios de XXXX y XXXX, así como de las pruebas pericial psicológica practicadas dentro de la Carpeta de Investigación XXX/2019-XXX, se arriba a la conclusión de que las agraviadas efectivamente presentaron alteraciones psicológicas derivadas de una serie continuada y permanente de hostigamiento y acoso sexual y laboral, y que la parte lesa se desenvuelve en un estado laboral de inestabilidad emocional, para lo cual existen indicios claros que permiten señalamiento directo y concordante de que dicha conducta fue desplegada por Jaime Solís Constantino en perjuicio de las dolientes.

De igual forma, dentro de la presente indagatoria se cuenta el informe rendido por la Contralora, Paloma Alejandra López Cuellar, mediante el cual hizo del conocimiento de este Organismo, sobre la existencia de los expedientes administrativos QD/XXX/2019, QD/XXX/2019, QD/XXX/2019, QD/XXX/2019, QD/XXX/2019, tramitados ante el Órgano de Control, respecto de los hechos denunciados por XXXX, XXXX, XXXX, XXXX y XXXX. (Foja 342 a 436)

Así también, obra el informe rendido por la psicóloga Rosa Beatriz Manjarrez, Directora del Instituto Municipal de las Mujeres Silaoenses, por medio del cual hizo del conocimiento de esta Procuraduría la apertura de los expedientes XXX, XXX, XXX, XXX y XXX correspondientes a las denuncias de XXXX, XXXX, XXXX, XXXX y XXXX (foja 270 a 336)

Más aún, como ya se mencionó, se cuenta con la documental consistente en copia autenticada de los registros que conforman la carpeta de investigación número XXX/2019 del índice de la Agencia del Ministerio Público de la Unidad Especializada en combate a la Trata de Personas y Corrupción de Menores, respecto de la denuncia formulada por XXXX, XXXX, XXXX, XXXX y XXXX, en contra de Jaime Solís Constantino por la probable existencia de los hechos constitutivos de delito, en perjuicio de las mencionadas en primer término.

Consecuentemente, del cúmulo de pruebas que han sido enlistadas, analizadas, valoradas tanto de forma individual como conjunta, resultaron suficientes para tener acreditado el punto de queja hecho valer por XXXX, XXXX, XXXX, XXXX y XXXX y que reclamaron a Jaime Solís Constantino, Director de Servicios Básicos Municipales, tras conocer las manifestaciones de las quejas, todas de las cuales, en forma similar relataron diversos eventos acontecidos durante su jornada laboral, en los que existió la participación directa del servidor público, dirigidos hacia sus personas y que se hicieron consistir en acciones desplegadas de manera sistemáticas, enfocadas a obtener de las inconformes su complacencia en aceptar invitaciones al *hotel*, a salir, bailar, realizar tocamientos innecesarios e incómodos, insinuaciones, observaciones de carácter sexual y comentarios inapropiados sobre la forma de vestir, además de recibir insultos designar trabajos sin utilidad alguna y por debajo de la competencia de cada una de las quejas, así como denigrar, vigilar a las mismas.

Ello aunado con los testimonios de los empleados de la Dirección de Servicios Básicos Municipales, XXXX y XXXX, el primero al indicar que el señalado como responsable, trasladó a XXXX a un terreno de su propiedad denominado “El caballito”, y el segundo al presenciar, diversos actos que profería el director hacia las quejas, tales como hablarles con palabras altisonantes, designarles actividades denigrantes e innecesarios, prohibirles comer y presenciar que la quejosa en mención lloraba por los malos tratos que recibía del Director por no aceptar su invitación de ir a un hotel, lo cual también se observó en el caso de la agraviada XXXX, tras haberle indicado que permaneciera de pie toda su jornada laboral en el acceso de las oficinas.

Aunado a los dictámenes peritajes psicológicos, en los que los especialistas en psicología adscritos a la Fiscalía General del Estado, determinaron que las inconformes sí presentaron afectaciones psicológicas derivadas de un hostigamiento sexual dentro de su entorno laboral y que incluso determinaron que las quejas requerían tratamiento tipo psicoterapia, además se considera que el servidor público señalado como responsable, fue omiso en proporcionar información respecto a los hechos, al abstenerse a emitir manifestación alguna.

Luego, con los indicios y presunciones legales previamente establecidas es de estimarse prácticas de acoso sexual en primera instancia, y en segundo lugar de hostigamiento laboral, en agravio de las aquí inconformes XXXX, XXXX, XXXX, XXXX y XXXX, tomando en consideración tanto los dichos vertidos por éstas, así como el cúmulo las evidencias previamente descritas y analizadas consistentes en testimonios y documentales públicas. Todo lo cual permite establecer que existieron actos de violencia hacia las mujeres, consistentes en conductas indeseadas, lo que generó un ambiente laboral incómodo y hostil para las aquí afectadas.

En relación con este punto, resulta importante traer a colación que el acoso sexual, de acuerdo con Javier Llana 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 obscenas.
- 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 esta naturaleza 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.

Es importante precisar, que atendiendo a la naturaleza de los hechos que se analizan, la Organización de Naciones Unidas en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la cual tiene por objeto eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar la igualdad de hechos y de derecho (en la forma y el fondo) entre mujeres y hombres; en el año de 1992 en la Recomendación General 19 sobre la violencia contra la mujer, define expresamente el hostigamiento sexual como un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho; advirtiendo tal conducta discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

Del mismo modo, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato, en sus artículos 5 cinco, fracción V, y 6 seis, dispone lo siguiente:

"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..."

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

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

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

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

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

Precisamente al nivel interamericano encontramos la ya citada Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, que en su artículo 1 uno define a la violencia contra la mujer *acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado*, la cual en seguimiento al artículo 2.b dos punto b, puede presentarse de variadas formas, entre ellas, la sexual en el ámbito laboral.

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

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

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

En este tenor, atendiendo a la naturaleza, cantidad y calidad de las pruebas recabadas, y del análisis realizado a las mismas, nos lleva a establecer que en el presente, existen sobrados y numerosos indicios de conductas relativas a un acoso de carácter sexual e incluso laboral por parte del Director de Servicios Públicos Municipales de Silao, Guanajuato, Jaime Solís Constantino realizadas a XXXX, XXXX, XXXX, XXXX y XXXX, motivo por el cual este Organismo emite juicio de reproche en cuanto a este punto se refiere.

Menciones especiales:

1.- Este Organismo dirige recomendación, a efecto de que la autoridad a quien se emite, gire sus instrucciones a quien corresponda, con el propósito de que se continúe con los procedimientos tramitados dentro de los expedientes números QD/XXX/2019, QD/XXX/2019, QD/XXX/2019, QD/XXX/2019 y QD/XXX/2019, tramitado en Órgano de Control del municipio de Silao, Guanajuato, tal como fue informado por la Contralora Municipal, Paloma Alejandra López Cuéllar, mediante el cual proporcionó copia certificada de dichos expedientes, en lo que se advierte que a la fecha de la presente resolución, aun no se encuentran concluidos.

En efecto, no es obstáculo para emitir la presente recomendación, el hecho de que en la presente indagatoria quedó demostrado que Jaime Solís Constantino, a la fecha de esta resolución, se le confirió licencia sin goce de sueldo, como lo informó el Presidente Municipal de Silao, Guanajuato, licenciado José Antonio Trejo Valdepeña, con lo cual además, se infiere, que aún presenta el cargo de Director de Servicios Básicos de dicho municipio.

2.- Este Organismo considera oportuno emitir en la presenta resolución, intensificar o, en su caso, implementar acciones preventivas (y correctivas si es necesario) que redunden en un mejor clima laboral y que tiendan a erradicar todas aquellas prácticas que propicien o generen un entorno laboral hostil; lo anterior atentos a la publicación emitida por el portal electrónico del periódico denominado "Correo", el cual se titula "*Arrinconan a víctimas de acoso tras haber denunciado*" (foja 791), lo cual genera un indicio relativo a que existen operaciones tendientes a reprimir la acciones emprendidas por las aquí quejas, quienes válidamente han hecho uso de sus recursos legales al verse víctimas de acoso sexual y laboral de parte de su superior jerárquico.

Cabe mencionar que las manifestaciones plasmadas en los medios noticiosos, cobran valor probatorio a la luz del criterio sostenido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos desde el caso *Velásquez Rodríguez vs Honduras* en el que se ha referido:

"...este Tribunal ha considerado que podrán ser apreciadas cuando recojan hechos públicos y notorios o declaraciones de funcionarios del Estado o cuando corroboren aspectos relacionados con el caso".

b) Imputación a la Contralora Municipal.

Las quejas XXXX, XXXX y XXXX, externaron su inconformidad por el actuar de la Contralora Municipal, (en adelante Contralora) Paloma Alejandra López Cuéllar, pues le atribuyeron haber proporcionado a los medios de comunicación las quejas que realizaron por escrito el día 15 quince de julio de 2019 dos mil diecinueve, además de haberlas persuadido a conciliar. Por su parte, la inconforme XXXX precisó que su inconformidad se derivaba a que en los escritos que presentaron sus compañeras se encontraban hechos que la involucraban y que también fueron publicados en los medios por el indebido actuar de la Contralora.

A su vez, las quejas fueron acordes en señalar que dichos escritos fueron entregados directamente a la Contralora, motivo por el cual le atribuyen tales actos, circunstancia que las hizo sentirse revictimizadas.

La parte lesa presentó el periódico denominado *Reporte EL PEQUEÑO DIARIO*, en el que se publicó una nota con el título *ACUSAN TRABAJADORAS AL "CHATO" SOLÍS POR ACOSO SEXUAL*, en el cual se aprecian los escritos de queja suscritas por las quejas XXXX, XXXX, XXXX y XXXX, en cuyos contenidos también se aprecia

el nombre de XXXX, además en la parte superior izquierda el sello de recibido por parte de la Dirección de Contraloría Municipal, con fecha 15 quince de julio de 2019 dos mil diecinueve (foja 29 y 30)

Sobre dicha documental, se estima pertinente reiterar lo determinado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos desde el caso **Velásquez Rodríguez vs Honduras** en el que se ha referido: "...este Tribunal ha considerado que podrán ser apreciadas cuando recojan hechos públicos y notorios o declaraciones de funcionarios del Estado o cuando corroboren aspectos relacionados con el caso".

Al punto de queja, la Contralora Paloma Alejandra López Cuellar, aceptó parcialmente los hechos, pues indicó haber recibido los escritos de queja suscritos por las agraviadas, sin embargo, negó haber proporcionado a los medios tales documentos así también, negó haber persuadido a las quejas para que conciliaran para salvaguardar la imagen del Alcalde, en términos generales manifestó:

"...Que el viernes 12 doce del mes de julio del 2019, las C.C. XXXX, XXXX, XXXX y XXXX, acudieron a las oficinas de la Contraloría Municipal, solicitando hablar con la suscrita en privado, por lo que ingresaron a la oficina que ocupo y a puerta cerrada, comentaron sobre el acoso sexual y laboral del cual eran objeto cada una de ellas por parte del C. Jaime Solís Constantino...les informé del proceso administrativo a seguir derivado de la queja interpuesta de forma verbal, así como la necesidad de presentarla por escrito y de forma individual, a efecto de que en la etapa procesal oportuna se le citaría para ratificar su queja por escrito y continuar con la investigación conducente. De igual forma se les comentó que por ser una situación con efectos mediáticos, el divulgar lo acontecido en sus personas y dentro de su ámbito laboral podrían ser causante de entorpecimiento del procedimiento administrativo y por tal motivo, este Órgano de Control quedaría expuesto ante los medios de comunicación y los efectos resultarían negativos para la discrecionalidad de los procesos que es uno de los principios que observa la Contraloría Municipal, y por tanto les exhortaba a ser discretas en tanto no se tuviera una resolución administrativa, con el propósito de salvaguardar la integridad y dignidad de cada una de ellas, promoviendo la igualdad y equidad de Género en la Administración Pública Municipal...En fecha 15 quince de Julio del 2019, presentaron de forma individual un escrito de queja en original y por duplicado las C.C. XXXX, XXXX, XXXX y XXXX, en contra del C. Jaime Solís Constantino Servidor Público adscrito a la Dirección de Servicios Públicos Municipales. Es cierto, que me haya entregado personalmente el escrito de queja, ya que en ese momento no había personal que recibiera su escrito de queja. Es falso, niego total y rotundamente que haya sido mi persona en el carácter de Contralora Municipal, quien haya hecho del dominio público, la situación procesal y el contenido del escrito de queja, ya que una de las atribuciones que tengo como Contralora Municipal es la discrecionalidad de la totalidad de los asuntos que se procesan en este Órgano de Control Interno, el cual yo represento. Es falso, niego total y rotundamente, el haberles pedido a las ahora quejas que conciliaran porque sería un escándalo y golpe fuerte para el Presidente Municipal..."

De esta manera la señalada como responsable no respalda su postura más que en una negativa de los hechos que se le atribuyen, sin aportar elemento de prueba alguno a favor de su negación, adecuándose tal circunstancia a lo previsto por el precitado artículo 43 la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato. Lo anterior, en seguimiento del principio facilidad probatoria contenido dentro del artículo 41 cuarenta y uno de la Ley de para la protección de derechos humanos en el estado de Guanajuato, y que en el desarrollo jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación aparece en la tesis **CARGA DE LA PRUEBA. SU DISTRIBUCIÓN A PARTIR DE LOS PRINCIPIOS LÓGICO Y ONTOLÓGICO**, en la que de manera más amplia desarrolla el principio de facilidad probatoria, pues explica:

El sistema probatorio dispuesto en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal acoge los principios lógico y ontológico que la teoría establece en torno a la dinámica de la carga de la prueba, cuyos entendimiento y aplicación facilitan la tarea del juzgador, pues permite conocer de qué forma se desplazan dichas cargas, en función de las posiciones que van tomando las partes de acuerdo a las aseveraciones que formulan durante el juicio. Ahora bien, el principio ontológico parte de la siguiente premisa: lo ordinario se presume, lo extraordinario se prueba, y se funda, en que el enunciado que trata sobre lo ordinario se presenta, desde luego, por sí mismo, con un elemento de prueba que se apoya en la experiencia común; en tanto que el aserto que versa sobre lo extraordinario se manifiesta, por el contrario, destituido de todo principio de prueba; así, tener ese sustento o carecer de él, es lo que provoca que la carga de la prueba se desplace hacia la parte que formula enunciados sobre hechos extraordinarios, cuando la oposición expresada por su contraria la constituye una aseveración sobre un acontecimiento ordinario. Por su parte, en subordinación al principio ontológico, se encuentra el lógico, aplicable en los casos en que debe dilucidarse a quién corresponde la carga probatoria cuando existen dos asertos: uno positivo y otro negativo; y en atención a este principio, por la facilidad que existe en demostrar el aserto positivo, éste queda a cargo de quien lo formula y libera de ese peso al que expone una negación, por la dificultad para demostrarla. Así, el principio lógico tiene su fundamento en que en los enunciados positivos hay más facilidad en su demostración, pues es admisible acreditarlos con pruebas directas e indirectas; en tanto que un aserto negativo sólo puede justificarse con pruebas indirectas; asimismo, el principio en cuestión toma en cuenta las verdaderas negaciones (las sustanciales) y no aquellas que sólo tienen de negativo la forma en que se expone el aserto (negaciones formales). De ahí que, para establecer la distribución de la carga probatoria, debe considerarse también si el contenido de la negación es concreto (por ejemplo, "no soy la persona que intervino en el acto jurídico") o indefinido (verbigracia, "nunca he estado en cierto lugar") pues en el primer caso, la dificultad de la prueba deriva de una negación de imposible demostración, que traslada la carga de la prueba a la parte que afirma la identidad; mientras que la segunda es una negación sustancial, cuya dificultad probatoria proviene, no de la forma negativa, sino de la indefinición de su contenido, en cuyo caso corresponde a quien sostiene lo contrario (que el sujeto sí estuvo en cierto lugar en determinada fecha) demostrar su aserto, ante la indefinición de la negación formulada. Finalmente, en el caso de las afirmaciones indeterminadas, si bien se presenta un inconveniente similar, existe una distinción, pues en éstas se advierte un elemento positivo, susceptible de probarse, que permite presumir otro de igual naturaleza.

Entonces, la explicación ordinaria y, por tanto, más creíble para este Organismo es la proporcionada por las quejas, en el entendido que es la más sencilla y también por que presume la existencia de un hecho ordinario, pues la servidora pública tras admitir haber recibido directamente los escritos de queja, aunado a que en la nota periodística se advierte que los escritos presentaban el sello de recibido de la Dirección de Contraloría municipal de Silao, Guanajuato, es de presumirse que dichos libelos pudieron ser proporcionados o, en su caso, extraídos indebidamente por personal adscrito a dicha dependencia, cuya Titular es la responsable de su debido resguardo.

Es decir, lo extraordinario sería que fueran las propias quejas quienes, en su perjuicio, difundieran tal información y, como ya se dijo, tal circunstancia la autoridad no la probó.

De tal suerte, se presume que la autoridad municipal actuó indebidamente, pues si bien la Contralora Municipal de Silao, negó haber proporcionado los escritos de queja a los medios informativos, tan bien es cierto que las mismas se encontraban bajo responsabilidad de la institución municipal.

Ahora bien, también es dable considerar que a pesar de la negativa de la servidora pública la quejosa XXXX, fue acorde con XXXX, al referir que la Contralora les solicitó que conciliaran para salvaguardar la imagen del Alcalde, pues cada una de ellas a literalidad expuso:

XXXX:

“...la Contralora nos pidió que conciliáramos sin precisar en qué sentido, pro que sería un escándalo y golpe muy fuerte para el Presidente Municipal...”

De igual forma, XXXX, confirmó tal circunstancia al decir:

“...la Contralora nos pidió que conciliáramos porque era muy desgastante y que su función era salvaguardar la imagen del alcalde...”

Consiguientemente, es posible afirmar que dentro de la institución de la Dirección de Contraloría Municipal de Silao, Guanajuato, incumplió con lo establecido por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su artículo 15 estipula:

“...Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán...IV. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea bofetada o presionada para abandonar la escuela o trabajo...”

Al respecto, la autoridad municipal, omitió considerar lo estipulado en los estándares internacionales respecto a las debidas atenciones que debe ejercer a la víctima de violencia sexual, pues la Corte Interamericana de Derechos Humanos, estableció en sus sentencias en el caso de *Inés Fernández Ortega Vs México*⁶, principios importantes vinculados con la obligación de los Estados de actuar con la debida diligencia y de garantizar un adecuado acceso a la justicia ante casos de violencia sexual, entre los cuales se encuentran los siguientes:

- *Ante un acto de violencia contra una mujer, resulta particularmente importante que las autoridades a cargo de la investigación la lleven adelante con determinación y eficacia, teniendo en cuenta el deber de la sociedad de rechazar la violencia contra las mujeres y las obligaciones del Estado de erradicarla y de brindar confianza a las víctimas en las instituciones estatales para su protección.*
- *La investigación en casos de violencia sexual deben intentar evitar en lo posible la revictimización reexperimentación de la profunda experiencia traumática*

Así mismo, la autoridad municipal, también inobservó los estándares especiales que se han estipulado para estos casos de violencia y que el Estado Mexicano está obligado aplicar, pues en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), contempla:

Artículo 4: *“Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros: a. el derecho a que se respete su vida... f. el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley; g. el derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos...”*

Artículo 7: *“Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: a. abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación; b. actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer... f. establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos; g. establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y h. adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.*

⁶ CIDH, Informe No. 89/08, Caso 12.580, Fondo, *Inés Fernández Ortega y otros* (México), 30 de octubre de 2008. Exp. 212/19-A

Artículo 8: "Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para: a. fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos... c. fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer... h. **garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer y de formular y aplicar los cambios que sean necesarios...**"

Con los elementos de prueba previamente expuestos y analizados tanto en lo particular como en su conjunto, así como con las presunciones legales del caso, se estima que en la presente existen indicios suficientes para establecer al menos de manera presunta el punto de queja expuesto por la parte lesa; razón por la cual resulta pertinente se inicie indagatoria administrativa, en el sentido de dilucidar la identidad del servidor (a) público responsable que haya proporcionado información al medio de comunicación aludido, pues tal acción deriva en Violaciones a los Derechos Humanos de la Mujer a una Vida Libre de Violencia que le fuera reclamado por las aquí dolientes.

REPARACIÓN DEL DAÑO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El **daño material** comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante y, en tal tesitura, el *Daño emergente* -dijo- son aquellos gastos en que incurrieron los familiares de las víctimas, así como los sobrevivientes, como consecuencia directa de los hechos. Por otro lado, señaló que por *Lucro cesante* debe considerarse el ingreso que las familias de las víctimas, así como las víctimas sobrevivientes, podrían haber percibido durante la vida de la persona, así como los ingresos que los afectados dejaron de percibir con motivo de los hechos.

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

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

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

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

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

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

1. Restitución.
2. Indemnización/Compensación.
3. Rehabilitación.
4. Satisfacción.
5. Garantías de no repetición.

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

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

RECOMENDACIONES

Al **Presidente Municipal de Silao de la Victoria, Guanajuato.**
Licenciado José Antonio Trejo Valdepeña:

Con base en los Principios y Directrices Básicas sobre el derecho de la víctima de violaciones de las Normas internacionales de Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario a Interponer Recursos y Obtener Reparación, y con el deber del Estado de conceder la reparación por el quebranto de una obligación de Derecho Internacional:

Esta resolución constituye per se una forma de reparación a los derechos humanos de las mujeres agraviadas.

PRIMERA.- Efectúe un pronunciamiento oficial a través del cual **se manifieste un rechazo enérgico y absoluto a conductas que ultrajen la dignidad y a cualquier acción que conlleve un nivel de humillación en contra de las mujeres**, además de otorgar garantías efectivas de no repetición dentro de cualquier área de la administración pública municipal.

SEGUNDA.- Se continúe con el procedimiento disciplinario en contra de **Jaime Solís Constantino**, Director (en Licencia) de Servicios Básicos Municipales de Silao, Guanajuato, por la Violación a los Derechos Humanos de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su modalidad de acoso sexual y laboral, en agravio **XXXX, XXXX, XXXX, XXXX y XXXX**.

TERCERA.- Para que dentro de su competencia gire instrucciones a efecto de que se realice una investigación objetiva, clara, exhaustiva y agotando todos los medios de prueba que tenga a su alcance, a fin de identificar y determinar la responsabilidad del servidor (a) público (a), que proporcionó a los medios de comunicación, los escritos de queja presentados en Contraloría Municipal, lo cual constituyó una Violación a los Derechos Humanos de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su modalidad de **afectación al derecho a la confidencialidad y protección de datos personales** en agravio de **XXXX, XXXX, XXXX y XXXX**.

CUARTA.- Realice las gestiones necesarias para que en lo subsecuente en el área de Contraloría Municipal se realicen mecanismos tendientes a fortalecer la discrecionalidad cuando le sean presentadas quejas por mujeres que relaten haber sufrido violencia por agresiones sexuales, con el objeto de que aseguren la información obtenida, absteniéndose de exhibirla a los medios de comunicación y así evitar que persona alguna sea objeto de la prohibición que maneja el artículo 15 quince de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

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

SEXTA.- Se garantice la estabilidad laboral de las agraviadas; es decir, que les sean especificadas cuáles son las funciones laborales que han de desempeñar y, si fuera el caso, de realizar cambios administrativos los mismos tienen que ser plenamente razonados y justificados, atendiendo a las necesidades del servicio prestado; amén que se **les dote de un espacio físico y mobiliario digno y fijo para el desarrollo de dichas actividades** y, con ello, se salvaguarde su derecho a disfrutar de un entorno laboral libre de violencia, así como de un ambiente donde prevalezca el irrestricto respecto a sus derechos humanos.

SÉPTIMA.- Como medida de satisfacción, el municipio de Silao, a través del Instituto de las Mujeres Silaoenses, deberá diseñar la siguiente campaña publicitaria:

- De prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, que promueva una cultura de cero tolerancia y de denuncia por agresiones cometidas en su contra. La campaña deberá expresar de manera enérgica el rechazo a todo acto de agresión cometido en contra de las mujeres y, por tal motivo, la publicidad que al efecto se realice contendrá la siguiente leyenda: **“LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES ES UNA OFENSA A LA DIGNIDAD HUMANA”**.

OCTAVA.- Impartir al personal de la administración municipal que dignamente encabeza, una capacitación en materia de acceso a la justicia con perspectiva de género, en los que se traten temas del trato adecuado que deben realizar ante la presencia de mujeres que denuncien haber sido víctimas de violencia, violencia sexual, así como de debida diligencia en investigaciones de acoso y hostigamiento sexuales.

El curso deberá ser efectivo para combatir los hechos que dieron origen a las presentes Recomendaciones. Para medir este requisito, deberán diseñarse e implementarse, posterior a su impartición, exámenes de conocimientos

teórico-práctico para evaluar la capacitación del personal que los recibió.

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

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

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.

L. JRMA* L. LAEO* L. MMS*