

RECOMENDACIONES

León, Guanajuato; a los 17 diecisiete días del mes de septiembre de 2020 dos mil veinte.

V I S T O para resolver el expediente número **25/19-D**, relativo a la queja interpuesta por **XXXX y XXXX**, por hechos cometidos en su agravio, mismos que considera violatorios a sus derechos humanos y que atribuyen al **DIRECTOR DE LA ESCUELA SECUNDARIA GENERAL “XXXX” EN SAN MIGUEL DE ALLENDE, GUANAJUATO**.

SUMARIO

Las quejas refirieron haber sido objeto de acoso sexual por parte del Director de la Escuela Secundaria General “XXXX” de San Miguel de Allende, Guanajuato, cuando prestaban sus servicios como docentes.

CASO CONCRETO

- **Violaciones a los Derechos Humanos de la Mujer a una Vida Libre de Violencia por agresión sexual.**

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 prevaeciente. 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 consumir 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”*.

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”*,

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 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 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.

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.

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.*

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

XXXX, y XXXX, refirieron que al prestar sus servicios en la escuela Secundaria General "XXXX" de San Miguel de Allende, Guanajuato, recibieron comentarios, proposiciones, miradas, gestos impúdicos e insinuaciones sexuales molestas, así como contactos físicos no deseados, tales como intentar besarlas en la boca y la segunda de ellas al obligarla a tocarle los genitales por parte del entonces Director del citado centro educativo, Saúl Ramírez Calderón.

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.

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 estima pertinente exponer el relato 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 y consecuentemente valorar las constancias que obran en el sumario para determinar si las quejas se les violentó su derecho a una vida libre de violencia por agresión sexual:

a) Imputación de XXXX:

Como antecedente, la quejosa refirió laborar como docente desde hace 6 seis años en la Escuela Secundaria General XXXX de San Miguel de Allende, Guanajuato, dijo que desde la primera semana que comenzó a laborar

en esta Secundaria el Director Saúl Ramírez Calderón comenzó de manera verbal a realizar insinuaciones de tipo sexual, además de invitarla a comer o a desayunar situación que siempre rechazó, refirió que le externó comentarios como *“estás bien mamacita, me encantas”*.

Así mismo, narró que el día 21 veintiuno de marzo de 2019 dos mil diecinueve, cuando se encontraba en el interior del plantel escolar, el director la llamó para que se dirigiera hacia él, al hacerlo dirigió su mirada lasciva a su pecho refiriéndole: *“se ven hermosas pero traes tu botón de la blusa abierta y no quiero que otros te vean”*. La quejosa, explicó que tales sucesos le afectaron anímicamente, además tuvo repercusiones en su entorno laboral pues temía que estando en la escuela, el director le volviera a faltar al respeto, agregó que es sabedora que el profesor realizó tales acciones a maestras y madres de familia.

Respecto a la dolencia de XXXX, el otrora Director de la Escuela Secundaria General “XXXX”, Saúl Ramírez Calderón, aceptó parcialmente los hechos imputados, toda vez que por una parte negó cualquier tipo de acoso en agravio de la inconforme, pues indicó ser diligente en su trato; por otro lado aceptó haberle observado desabotonada la blusa que vestía la parte lesa, momento en el que le hizo saber tal situación, argumentado que le ha llamado la atención a otras maestras cuando han llevado blusas escotadas y/o faldas cortas, porque trabajan con adolescentes y con ello evita que les falten al respeto. Por otro lado, externó que la quejosa constantemente falta a laborar y excede los permisos económicos, considerando que su inconformidad obedece a que fueron disminuidas sus horas de docencia, lo cual no es imputable a él.

Por otro lado, respecto al área de trabajo en donde se desempeña la quejosa se tiene el testimonio de varios empleados del centro educativo “XXXX” que laboran con la quejosa, que si bien, no aludieron haberse percatado directamente de los hechos, sí manifestaron indicios presumibles a favor de la dolencia, ya que comentaron haberse percatado de los mensajes y comentarios del profesor Saúl Ramírez Calderón hacia la quejosa, además cambios en su estado de ánimo y apariencia física de la agraviada, pues cada uno manifestó:

XXXX, mencionó conocer a la quejosa por ser compañeras de trabajo, pues se desempeña como XXXX, advirtió que la quejosa al ingresar al plantel educativo advirtió que Saúl Ramírez Calderón la saludaba efusivamente, notando que ella parecía incómoda, al paso del tiempo se percató que lo evadía cuando lo saludaba parecía estar asustada. Indicó que confirmó tal apreciación toda vez que la propia quejosa le platicó que se sentía muy incómoda con el trato que le daba el director y temía acudir a su oficina y estar a solas con él pues solía decirle que está muy bonita.

A su vez, refirió que el día 21 veintiuno de marzo de 2019 dos mil diecinueve, entre tres y cuatro de la tarde, se encontraba en un taller de capacitación en materia de derechos humanos, al que se incorporó la quejosa ocupando el lugar junto al de ella, dijo haberla notado alterada, pálida, con la boca seca, y le platicó que momentos antes cuando se dirigía al baño, encontró al director quien miró hacia su busto le dijo *“se te ven muy bonitas, pero ciérrate el botón porque no quiero que nadie más te vea”*.

La testigo manifestó que la quejosa les indicó *que ya no sabía qué hacer*, así mismo, refirió que minutos después en dos ocasiones el director mandó llamar a la quejosa notando que se puso *más nerviosa*, por lo que la declarante contactó a XXXX, representante sindical para que la acompañara, quien a su arribo la acompañó a la dirección para conocer el motivo por el que el director mandó llamar a la quejosa en dos ocasiones.

En el mismo sentido se condujo la prefecta XXXX, quien aludió que sin recordar la fecha la quejosa XXXX, le externó que el director le decía *que le gustaba* con un gesto de *resignación*.

Por otra parte, indicó haber presenciado el temor y nerviosismo que presentó la quejosa el día 21 veintiuno de marzo de 2019 dos mil diecinueve, por la conducta propiciada por el director Saúl Ramírez Calderón, pues narró que ese día se encontraba en una capacitación momento en el que observó que la quejosa se incorporó, al tiempo que escuchó sollozos, al mirarla se percató que era ella quien sollozaba, tenía los ojos rojos como si hubiera llorado y hablaba con XXXX, momento en el que se les acercó y cuestionó qué sucedía, fue entonces que se enteró que XXXX iba al baño, el director le habló diciéndole que traía desabotonado su blusón y *se le veían muy bonitas* refiriéndose a sus senos.

Precisó que en el momento que la quejosa narraba tal suceso, lloraba y se veía muy nerviosa además que se apreciaba que tenía mucho miedo al director y *no sabía qué hacer*, dijo que después se presentaron dos personas al recinto donde se encontraba diciendo que el director la quería ver en la dirección, se mostró más nerviosa *preguntando qué hacer*, en la capacitación se encontraba la profesora XXXX, miembro del sindicato, y habló con la quejosa, así como llegó XXXX para realizarle acompañamiento.

XXXX, mencionó conocer a la quejosa por razón de trabajo, expuso haberse percatado que el entonces director Saúl Ramírez Calderón, se dirigía a ella de manera muy amable y la trataba con preferencia en relación al resto de los docentes, la quejosa era amable tanto con el director como con el resto del personal, no obstante, dijo que con el paso de diversos ciclos escolares, advirtió que el trato de ella hacia Saúl Ramírez Calderón era distante.

De igual manera corroboró que el día 21 veintiuno de marzo de 2019 dos mil diecinueve, al encontrarse en una capacitación sentada frente a XXXX la notó molesta y después llorando, se sentó junto a ella pues es miembro

del comité sindical, instante en el que la quejosa le platicó que iba al baño y se había encontrado al director quien le hizo señalamiento *que tenía desabotonada su blusa, haciendo mención que se le veían muy bonitos sus pechos*, refirió que posteriormente encontrándose en la capacitación el director la mandó llamar en dos ocasiones, ante lo cual no salió pues estaba alterada, por lo que fue hasta que llegó XXXX que se dirigió con éste último hacia la oficina del director, sin encontrarlo.

XXXX, prefecto del citado centro educativo y Secretario General del Sindicato, refirió que si bien, nunca se percató de los hechos directamente, si observó que el director al saludar a la quejosa lo *hacía muy atento con beso en la mejilla pero ella se notaba como incómoda*.

Por otra parte, refirió que el 21 veintiuno de marzo de 2019 dos mil diecinueve, recibió una llamada de su esposa XXXX, quien al igual que él, trabaja en la escuela secundaria "XXXX", le refirió que se había suscitado un problema con la quejosa en la secundaria y requería de su apoyo, a su arribo al plantel escolar la quejosa le externó que iba al baño y se encontró con el director quien la llamó y al acercarse le dijo algo como *"se te ven muy bonitas, pero no quiero que te vean otros por eso ciérrate el botón"*; y que posteriormente el director mandó a dos personas a la capacitación (lugar donde se encontraba la quejosa) para que le dijeran que fuera a la dirección, por lo que indicó que después de este suceso y a petición de la quejosa XXXX, la agraviada y él acudieron en busca del director, sin localizarlo, además el testigo indicó que XXXX le externó como antecedente que desde su llegada a trabajar a la secundaria, el director constantemente la acosaba pues le decía *que estaba muy bonita y le gustaba*.

Por otro lado, externó que una docente de nombre XXXX quien *a modo de comentario* le comentó que el Director la invitó a salir.

XXXX, docente en la secundaria en cita, refirió que aproximadamente un año después de que la quejosa ingresó a laborar como docente, le platicó que el profesor Saúl Ramírez Calderón la invitaba a desayunar, a comer, a cenar, que le decía *"estás bien mamacita, me encantas"*, así también le externó que el director la llamaba por cualquier pretexto para estar a solas con ella, la iba a buscar constantemente a su salón y le decía *que le gustaban sus pechos*;

Refirió que el día 21 de marzo de 2019 dos mil diecinueve, se dirigió al baño de maestros y en el camino vio a XXXX hablando con el director, antes de que llegara hasta donde se encontraban, el director se fue del lugar y la quejosa caminó hacia el baño de maestras, indicó haberla notado molesta y que al platicar con ella le dijo que el director le acababa de decir *que tenía desabrochado el botón de su blusa, que se veían muy bonitas y no quería que nadie más las viera, refiriéndose a sus pechos*.

XXXX refirió que la maestra XXXX, le mencionó que su jefe le había faltado al respeto, lo cual no presencié, empero debido a que fungió como su secretario se percató que cuando la quejosa acudía a hablar con Saúl Ramírez Calderón le pedía cerrar la puerta, sin percatarse de lo que sucedía al interior, pero fue evidente que en algún tiempo la quejosa lo saludaba cordialmente y sin saber qué ocurrió, con posterioridad lo evadía, aunado a que en una ocasión acudió a preguntarle sobre un descuento y posterior a que salió del privado con apariencia molesta, se dio cuenta que no se hizo efectivo el descuento a la quejosa.

XXXX, prefecto del citado centro educativo, indicó haberse percatado que el día 21 veintiuno de marzo de 2019 dos mil diecinueve, la quejosa entró al lugar de la capacitación y la notó *alterada, con la cara roja y se veía llorosa*, además se percató que se encontraba platicando con XXXX y XXXX.

XXXX, refirió que en una ocasión (sin recordar la fecha exacta) acudió a buscar a la quejosa al estacionamiento por órdenes del director Saúl Ramírez Calderón y que al externarle a XXXX la indicación del director, ella cambió su semblante *como desesperada* y le dijo que *ella sentía mucho acoso por parte del director*.

Así también, cabe considerar que XXXX, indicó que el día de los hechos acaecidos el 21 veintiuno de marzo de 2019 dos mil diecinueve, acudió a buscar a la quejosa al taller donde se encontraba recibiendo capacitación porque el director le solicitó que fuera por ella para que se presentara en la dirección.

Luego, los testigos de mérito merecen valor convictivo, ello en virtud de que los oferentes cuentan con los conocimientos suficientes para la afirmación que proporcionan, y como no hay dato alguno del que pudiera desprenderse que se manifiesten con mendacidad, por error, o bien con la malsana intención de causar perjuicio a quien le hacen directas imputaciones, evidente es que su aserto merece valor probatorio; esto aunado a que tampoco se observaron variaciones sustanciales en sus dichos, o que los hagan contradictorios entre sí, detallando los actos de los que tuvieron conocimiento, quienes de manera acorde externaron situaciones respecto a que la notaban temerosa, triste, angustiada, molesta, incómoda, nerviosa, ante la presencia del señalado como responsable, es decir, cambios notorios en su estado de ánimo relacionados con la interacción laboral que surgía entre ella y el profesor Saúl Ramírez Calderón, lo cual genera duda razonable de que existió un acontecimiento entre la agraviada y el entonces director, que afectara su estado anímico.

Sumado a lo anterior, varios de los testigos citados mencionaron haberse percatado que el día 21 veintiuno de marzo de 2019 dos mil diecinueve, la quejosa externó que el entonces director, realizó comentarios y acciones indebidas hacia ella, haciendo hincapié en que en el momento que narra tal acontecimiento se apreciaba *con*

la boca seca, molesta, sollozando, nerviosa, angustiada y sin saber qué hacer, y que ante tal estado anímico de la quejosa la servidora pública XXXX, requirió el apoyo del Secretario del Sindicato XXXX, para que acompañara a la quejosa ante el director.

Por otra parte, obra en el sumario las manifestaciones de XXXX, XXXX, XXXX y XXXX, ofrecidas como testigos por la autoridad inquirida, quienes refirieron en esencia que el profesor Saúl Ramírez Calderón, tenía una relación cordial con la quejosa cuando ella ingreso a laborar en la Secundaria XXXX, asimismo que se ha conducido a ellas de manera respetuosa, y no les consta que hubiere desplegado agravio alguno hacia la parte lesa; en este último sentido se condujeron XXXX y XXXX.

Bajo esa línea argumentativa, debe resaltarse que XXXX, XXXX, XXXX y XXXX, quienes si bien no presenciaron los hechos de manera directa, sí tuvieron contacto con la quejosa inmediatamente después de que éstos acontecieron y se percataron de su estado de ánimo, consistente en desesperación, llanto, temor, sudoración en manos, sollozos, ante dicha circunstancia y al enterarse del llamado del director a su oficina, se mostró con evidente temor, tan es así que se vio en la necesidad de solicitar acompañamiento por terceras personas para acudir a su llamado.

Sumado a tales consideraciones, se valora el informe pericial psicológico SMA-XXX/2019 del que se desprende de la carpeta de investigación XXX/2019 realizado a la quejosa en la que se concluye que la quejosa XXXX sí presentó daño psicológico que tiene nexos causales con indicadores propios de las víctimas de agresión sexual, además de que se mencionan como indicadores sintomatológicos los que percibieron los testigos, entre otros pues se citan: sentimientos de inseguridad, hostilidad, frustración y temor por todo lo padecido con su superior, ansiedad, desaliento, displacer, llanto, inquietud y tensión, pérdida de placer e interés, generando deseos de aislarse, así como irritabilidad, dificultad en cuanto a la toma de decisiones, recuerdos desagradables y repetitivos de lo vivido con su director de trabajo que generan pérdida de la concentración, manifestaciones físicas como sudoración, temblor, palpitaciones y latidos acelerados del corazón al evocar el recuerdo de lo vivido, pérdida de placer e interés, así como distanciamiento emocional. Desconfianza, sentimientos de culpa y vergüenza por lo padecido con su director, advirtiendo que lo padecido ha afectado negativamente su vida laboral, familiar y de pareja.

Incluso en dicho dictamen, la perito determinó que la víctima debe participar en un proceso de psicoterapia para adultos, proporcionada por un especialista en psicoterapia con estudios de postgrado, con el fin de que pueda *“desprenderse del padecimiento y el dolor, así como el sometimiento a los mandatos del agresor y a las situaciones impuestas por la situación padecida”* (foja 441)

Dicho dictamen, se vincula con la opinión psicológica emitida por la licenciada Yareli Fernández García, Coordinadora Operativa del Área de Psicología de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, en la que advierte que la quejosa XXXX presenta coincidencia en algunos de los aspectos que permiten sospechar la presencia de violencia que han repercutido en su salud pues *“se observa manifestación recurrente de dolores físicos así como aspectos emocionales, como lo es la tristeza consistente en la prueba (EVT Y Test de persona bajo la lluvia) angustia que le genera el estar atravesando estas situaciones y no sentirse con fortaleza de afrontar lo que está viviendo”* entre otros.

De lo previamente analizado se advierte inestabilidad emocional de la quejosa mismo que se prolongó en el tiempo, debido a que tanto en el informe pericial rendido por personal adscrito a la Subprocuraduría de Justicia, Región “D” de la Unidad de atención Integral a las Mujeres, como en la opinión psicológica realizada por personal a este Organismo, se concluye afectación psicológica en la quejosa, ello derivada de agresión sexual.

Es menester tomar en consideración que la autoridad jurisdiccional apreció la indebida acción del entonces servidor público, pues la carpeta de investigación XXX/2019, iniciada con motivo de los hechos materia de queja, fue judicializada, por lo cual se desahogó audiencia judicial en fecha XXX de XXX de 2019, dentro de la causa penal XXX-XXX.

Lo anterior es así, pues personal de este Organismo realizó la inspección de la audiencia de formulación de imputación, en la que se apreció que la jueza de control resaltó que tras valorar la imputación de la víctima indicó:

“...un acto positivo de un contenido de una conducta de índole sexual sino que fue pasivo de manifestaciones verbales y manifestaciones físicas, es decir haberle observada determinadas áreas corporales que indican ciertamente un contenido sexual, no se refiere a que sean actos permitidos, por supuestos que son unas manifestaciones, es una conducta inapropiada que debe ser un tema precisamente en relación únicamente con el ámbito laboral, es una conducta inapropiada que por supuesto por ética no se puede permitir dentro de ninguna institución...son actos inapropiados...” (Foja 385)

b) Imputación de XXXX.

La quejosa, refirió haber laborado en la escuela secundaria “XXXX”, de San Miguel de Allende, durante el periodo comprendido de agosto a diciembre de 2018 dos mil dieciocho, cuando recién ingresó a laborar el entonces director Saúl Ramírez Calderón la comenzó a llamar a su oficina para preguntarle sobre su trabajo, se limitaba a contestar y al despedirse él trataba de besarla en la boca, ella se volteaba impidiéndolo, le decía que *le gustaba*

pues estaba muy hermosa, cuando lo encontraba en las instalaciones de la escuela, pretendía besarla en la boca y abrazarla, precisó que siempre lo rechazó.

Así mismo, expuso un hecho particular al narrar que a finales del mes de septiembre del 2018 dos mil dieciocho, la mandó llamar a su oficina y antes de retirarse le insistió que le gustaba, preguntó si le molestaba la forma en que la trataba e intentó obligarla a tocar sus genitales, llevando su mano a dicha parte pudenda, su reacción fue soltarse diciéndole que no le gustaba su trato, salió de la oficina irritada y asustada, indicó que su entonces compañera XXXX y otros compañeros se percataron que salió de su oficina en mal estado, así mismo, precisó que recibía mensajes de texto y llamadas por parte del director, aclaró que en ese momento no contaba con los mismos pues a raíz de esa situación decidió *bloquearlo* para ya no recibir llamadas y mensajes.

A su vez, refirió que a pesar de que evadía al director, él la llamaba por teléfono diciéndole que estaba muy triste porque ya no iba a su oficina, seguramente le habían generado ideas erróneas sobre él, además de referirle tenía unas piernas muy bonitas, y no obstante que se escondía para no verlo, le mandaba mensajes vía WhatsApp a los cuales nunca contestó. Durante su labor docente, en el mes de octubre, se vio en la necesidad de acudir a la oficina de dirección porque no le llegaba su pago, habló con el director diciéndole que renunciaría, él sugirió se calmara pues vería qué podía hacer para apoyarla, salió de la oficina alterada porque se sentía muy mal por el acoso que padecía y tener que estar exponiéndose ante su acosador para preguntarle por su pago.

De frente a la imputación el otrora director Saúl Ramírez Calderón, negó los hechos que le fueron atribuidos, señalando que la quejosa tuvo irregular desempeño en las horas interinas que cubrió como docente en la Secundaria XXXX, siendo difícil la interacción grupal y en la primera semana de septiembre de 2018 quiso renunciar, la invitó a que se serenara y no se diera por vencida, fue así que continuó con altibajos hasta diciembre de esa anualidad.

Ahora, ante los hechos expuestos es procedente realizar un estudio de los elementos de convicción obtenidos dentro de la investigación realizada por esta Procuraduría, de esta manera es importante destacar las declaraciones del personal que labora en la secundaria XXXX de San Miguel de Allende:

XXXX, explicó ser XXXX, y que sin recordar fecha solo que fue entre octubre y noviembre de 2018 dos mil dieciocho, cuando la quejosa estuvo con ella para asesorarla sobre la planeación escolar, le comunicó que cuando el director le ofreció trabajo no tenía idea de lo que haría y que al incorporarse a trabajar la llamaba por teléfono para que acudiera a su oficina y estando ahí le decía que le gustaba y fue entonces que entendió que ese fue el motivo por el cual le ofreció el trabajo pero que le tenía mucho miedo porque debido a que las clases que impartía eran en turno vespertino, a la hora de su salida estaba oscuro y el director casi siempre la esperaba para verla salir momento en el que le externaba *que le gustaba y pretendía besarla en la boca*, motivo por el cual optó por solicitar a su compañero XXXX que la acompañara a la salida y así evitar que el director la molestara. (Foja 126)

XXXX, corroboró la versión de la testigo en mención y la quejosa, pues indicó que ésta última durante el tiempo que estuvo laborando en la escuela le pidió que la acompañara a la dirección por que el director de la escuela Saúl Ramírez Calderón la acosaba, así mismo indicó que la inconforme le pedía que la acompañara *a la salida* por que no quería encontrarse sola con el director, pues le externó que temía que éste la agrediera.

Agregó haberse percatado que en el momento que el director la llamaba, la quejosa se notaba nerviosa y angustiada, incluso indicó que en una ocasión observó que el director abrazaba a XXXX y la saludaba de beso, notando que ésta última estaba incómoda.

Asimismo, el testigo en comento señaló que con posterioridad, sin recordar fecha, al encontrarse en la oficina de prefectura, siendo aproximadamente las 19:50 diecinueve cincuenta horas, entró la parte lesa en crisis nerviosa, lloraba, estaba muy alterada, instante que la XXXX la abrazó, señaló que la quejosa se tocaba la cara y decía *"hay asqueroso, es un cerdo"* sin dejar de llorar, pese a preguntarle qué le había pasado, no se calmaba y seguía repitiendo lo mismo, refiriendo que después se enteró que el director quiso forzarla a tocar sus genitales; en días posteriores la siguió acompañando cuando el director la llamaba a su oficina y la veía aún más temerosa.

XXXX dio a conocer que en el mes de agosto del 2018 dos mil dieciocho, supo por voz de la quejosa que había ido a buscar un lugar para su hija en la secundaria y el director le ofreció trabajo y aceptó, a los pocos días de haber iniciado le hizo saber que se sentía incómoda porque el director le decía que le gustaba, y no le gustaban esos comentarios, pues ella se daba a respetar, con el transcurso de los días la encontró en reiteradas ocasiones al salir de la dirección, la abrazaba diciéndole que ya no quería ir a la oficina del director porque casi siempre que la llamaba era para decirle *que le gustaba*, que le mandaba mensajes de WhatsApp y pensamientos e imágenes, los cuales le mostró y pudo verificar que eran alusivos a que *ella le gustaba mucho*, al conocer sugirió dejar la puerta abierta de la dirección y que XXXX estuviera pendiente.

Asimismo corroboró el dicho de XXXX, en el sentido de que XXXX, salió llorando de la oficina del director, estaba conmovida, temblaba, lloraba, no se podía contener, refería *que el director era un cerdo, cochino, asqueroso, que no lo aguantaba más*, le decía que se calmara para que pudiera decir qué pasó y saber qué hacer, no se calmaba, se agarraba su cara y con sus palmas de sus manos se limpiaba las lágrimas, seguía diciendo que el director *era un cochino*, como no tenía problemas con su pago por las clases que impartía, al día siguiente y le

externó a la declarante que ya lo había recibido pero de cualquier manera ya no quería regresar porque no aguantaba el acoso sexual del director.

XXXX, refirió estar en funciones de secretario del director de la secundaria "XXXX", expuso que en el mes de agosto de 2018 dos mil dieciocho, se percató que el director le ofreció trabajo en el plantel escolar, al paso de los días iba a preguntar por su pago, el director la hacía pasar, le pedía al declarante cerrar la puerta, al seguir acudiendo para preguntar por su pago la notaba angustiada, así también, se percató que el director se salía de la dirección para ir a ver a la quejosa a los salones donde daba clase.

Narró que en septiembre de 2018 dos mil dieciocho, ella le dijo que la espiaba en sus clases, también que la intentaba besar cuando estaban a solas y le decía *que le gustaba*. El testigo, indicó que la quejosa le pidió que cuando el Director la mandara llamar a su oficina, entrara con ella, por lo que un día el director la mandó llamar momento en el que entró con ella, sin embargo, el director le dio la indicación de que los dejara solos y cerrara la puerta, y tuvo que obedecer la indicación, pero a la siguiente vez que la volvió a llamar, dejó abierta la puerta por petición de ella y el director la cerró; agregó que sin recordar fecha pero fue de las últimas ocasiones que acudió a la oficina del director llamó su atención que cuando salió dijo que el *director era un cochino*.

XXXX, refirió que en el mes de septiembre de 2018 dos mil dieciocho vio salir a la quejosa de la secundaria XXXX llorando. (Foja 124)

XXXX indicó que aproximadamente entre octubre y noviembre de 2018 dos mil dieciocho, la inconforme le comentó que se sentía muy incómoda y que no sabía qué hacer, ya que el director cuando se acercaba a saludarla de beso en la mejilla, intentaba besarla en la boca, además que la buscaba en los pasillos, así también le mandaba mensajes vía WhatsApp. La testigo, precisó haber observado dichos mensajes que hacían alusión a que el director le decía a la quejosa *que le gustaba* y que le *gustaban sus piernas*, pidiéndole que fuera a su oficina. Relató que observó a la quejosa con mucho temor y angustia pero ella no quería denunciarlo por el *miedo* que le tenía. (Foja 323)

De las versiones emitidas por los testigos se desprende que tuvieron conocimiento de las conductas lesivas e invasoras de la libertad sexual en agravio de XXXX, porque se los hizo saber, aunado a ello se percataron de su estado de ánimo al momento de externarlo, manifestó temor de encontrarse a solas con su agresor por las acciones emprendidas por él, como los comentarios incómodos, el gusto que le generaba sus características físicas como mujer, al referirle que estaba muy bonita y le gustaban sus piernas, así por haber pretendido llevar sus manos a sus genitales. Incluso, XXXX y XXXX, confirmaron que al percatarse del temor y angustia que la quejosa reflejaba al encontrarse con el director, optaron por acompañarla, el primero cuando la mandaba llamar a la dirección y el segundo a la hora de la salida.

Así mismo, se confirmó que a pesar que la quejosa externó no contar con los mensajes de texto que el director le mandaba, se cuenta con el testimonio de XXXX y XXXX quienes aseveraron haber observado los mensajes vía WhatsApp que el director le envió a la quejosa en el que le manifestaba que *le gustaba y le gustaban sus piernas*.

Las entrevistas de los testigos referidos son coincidentes en sus narrativas, por lo que se advierte consonancia en su versión vinculada con la de la quejosa, no se desprende del sumario evidencia alguna tendiente a causar perjuicio a Saúl Ramírez Calderón, y de las versiones sostenidas por XXXX, XXXX, XXXX y XXXX, a quienes el señalado como responsable, ofreció como testigos, no se desprende dato alguno que desvirtúe los hechos que le son atribuidos.

Ahora bien, cabe resaltar que son a las autoridades señaladas como responsables a quienes les corresponde sustentar que su conducta se encuentra apegada a la normatividad relativa a sus atribuciones, conforme a la expectativa del respeto a los derechos humanos, lo que en la especie no aconteció, pues más allá de su simple negativa, no aportó algún dato que permitiera a este Organismo obtener la certeza de que los hechos que le fueron imputados, no acontecieron.

Por el contrario, se evidenció que precisamente fueron los prefectos XXXX y XXXX, quienes al observar a la quejosa cuando salió de la dirección de la Secundaria XXXX, lugar donde el director la atendía a puerta cerrada, la vieron llorando, temblando, atemorizada; desprendiéndose de la investigación que el temor infundido en ella, era tal que fue necesario pedirle a XXXX la acompañara tanto a la salida de sus labores, como a la oficina del director cuando éste requiriera su presencia, además solicitarle a XXXX, dejara abierta la puerta, aunque Saúl Ramírez Calderón ordenaba se cerrara.

Aunado a lo anterior, este Organismo considera el oficio número SMA-XXXX/2019, suscrito por la licenciada en Psicología Rosalía Rosas Rodríguez, adscrita a la Unidad de Atención Integral a las Mujeres, en el que emite informe psicológico pericial de XXXX, dentro de la carpeta de investigación XXX/2019, en el que explicó que los hechos a los cuales estuvo expuesta, por la temporalidad no lograron generar en ella un desequilibrio devastador en su cotidianidad, así como funcionalidad, amén de que la quejosa implementa estrategias de afrontamiento que le permiten canalizar la situación de manera que no repercuta ni refleje sentimientos negativos a su persona.

Ante lo cual se advierte que, si bien la perito en psicología concluyó que la doliente no presentó daño psicológico, por ser subjetivamente capaz para superar alguna afectación, ello no es óbice para afirmar que las conductas materia de queja, no acontecieron, pues como se ha referido, los atestos recabados guardan coincidencia en cuanto a las manifestaciones de la quejosa.

Por otro lado, es dable mencionar que quien resuelve toma en consideración la opinión psicológica emitida por la licenciada Yareli Fernández García, Coordinadora Operativa del Área de Psicología de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, en la que alude:

“...Existe frecuencia de signos psicológicos en algunos de los hallazgos en las pruebas las cuales son indicadores de inseguridad, indecisión, ansiedad, preocupación sexual...desde los hechos vividos la percepción de XXXX ante la violencia laboral y acoso sexual del cuál ella fue objeto en su trabajo manifiesta que fue una experiencia de mucha violencia y existen aspectos que deben ser tomados en cuenta ante las consecuencias de dicha experiencia, como la tristeza que siente por lo vivido, los miedos que experimenta y los cuales se expresan en forma de inseguridad y desconfianza de ella misma...”

A más de lo anterior, como ya se mencionó se cuenta con la inspección del disco compacto ofrecido por la parte lesa, el cual contiene la audiencia de formulación de imputación, del cual se desprende que la Juez de Control ejerció la acción penal en contra de Saúl Ramírez Calderón, en consecuencia tuvo verificativo en fecha 18 de junio de 2019, en la que se dictó auto de vinculación a proceso, en ofensa de XXXX, habiendo referido en la parte conducente:

“...ocurrió ciertamente en cuanto a las manifestaciones de XXXX en el sentido de que Saúl Ramírez al tiempo que ésta se despedía de aquél, él realizaba un acto totalmente de índole sexual como lo es, buscarle la boca para darle un beso, ese es un acto que de manera objetiva lleva un contenido sexual, no se encuentra permitido para ninguna persona realizar un beso en esa área corporal con la cual no se tiene cercanía alguna... también se escuchó en relación con la entrevista de XXXX que Saúl Ramírez Calderón con su mano tomó la mano de aquella para que ésta llevándola a un área pudenda de aquél como lo es el pene... al margen de que no hubiese habido daño psicológico alguno porque es subjetivamente capaz de superar alguna afectación, no por ello deja entonces de ser una conducta delictiva, no se requiere para la existencia del tipo que presente un daño psicológico o no basta que se agote la conducta para tener entonces por cumplido el resultado que lo es la libertad sexual, decidir de manera libre con quien sí y con quien no se realizan conductas de índole sexual...ese hecho sí es penalmente relevante por cumplir las directrices que se establecen en el artículo 187-B apareciendo en ofensa de XXXX... se advierte también una actuación de manera dolosa, es decir quiso y además aceptó el resultado de su conducta como lo era invadir la esfera sexual de XXXX, porque no se encuentra permitido por ninguna regla llevar a cabo actos de índole sexual en contra de otra persona y no obstante ello, con ese conocimiento de manera general, de manera voluntaria además, decidió colocarse en ese plano de ilicitud para llevar a cabo la conducta admitiendo el resultado que lo era invadir la esfera sexual de aquella persona a la que realizó aquellos actos con contenido sexual...”

La resolución asumida por la autoridad jurisdiccional comparte la línea argumentativa de quien esto resuelve, en el sentido de que las pruebas obrantes son suficientes para colegir que se suscitaron las conductas hechas valer por la inconforme que de manera objetiva tienen contenido de agresión sexual.

c) Conclusiones

En este tenor, del cúmulo de pruebas que han sido enlistadas, analizadas, valoradas y concatenadas entre sí, atendiendo a su enlace lógico y natural, y ajustados a las reglas de la sana crítica, la cual tiene su fundamento en la lógica y la experiencia, que resultan ser principios rectores de su valoración en materia de derechos humanos, resultaron suficientes para tener acreditados los puntos de queja hechos valer por XXXX y XXXX, consistente en acoso sexual que le atribuyó a Saúl Ramírez Calderón, así se afirma en razón de que quedó evidenciado que ambas laboraron bajo su cargo, es decir colocadas en un plano de supra subordinadas, ante lo cual se aprovechó de su cargo y realizó acciones de índole sexual que han quedado descritas en el cuerpo de la presente.

Lo anterior es así pues, 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 las quejas requirieron el apoyo de sus compañeros para poder presentarse ante el entonces Director, ante el temor y angustia que les generaba acercársele cuando las mandaba llamar o cuando tenían que acudir a la dirección, además que en otras cuando no se encontraba nadie presente, tales como externarles *que le gustaba*, invitaciones a salir o realizarles insinuaciones sexuales molestas.

Además, se considera que tales manifestaciones fueron sostenidas ante la Fiscalía General del Estado en la indagatoria XXX/2019 (periciales psicológicas SMA-XXX/2019 y SMA-XXX/2019), instruida en contra del citado funcionario público, en la que fueron coincidentes con lo referido ante personal de este Organismo, lo cual también es acorde con lo que manifestaron al presentar queja ante la Delegación Regional de Educación Norte bajo el procedimiento de investigación disciplinaria laboral I-XXX/2019-I instaurado en contra del entonces director, además que existen coincidencias entre versiones externadas por las inconformes respecto de la circunstancia consistente en que el servidor público realizaba conductas verbales y no verbales de naturaleza sexual (referirles que se veía muy bien con ciertas prendas de vestir, 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 Petruzzi 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 Patruzzi 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"*⁴.

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".

Lo cual se suma, a la versión otorgada por los testigos previamente señalados, quienes mencionaron haberse percatado que las quejas presentaron conductas de temor, angustia, incomodidad, cuando el director requería su presencia en su oficina, incluso algunos al confirmar que las quejas pidieron fueran acompañadas a dicho lugar por el temor de encontrarse a solas con el funcionario público, aunado a que dos de los testigos confirmaron la existencia de los mensajes de texto que recibía la quejosa XXXX, en el que el director le externó *que le gustaba*.

Evidencias en las que de manera indiciaria, se suman a los dictámenes psicológicos realizados por personal de la Fiscalía General de Justicia y esta Procuraduría defensora de los derechos humanos en los que de manera concreta las profesionistas en psicología, advirtieron síntomas que determinan que las quejas presentan afectaciones, en su estado por la agresión sexual a la que fueron expuestas.

Lo cual encuentra especial apoyo, con lo decantado por el servidor público involucrado Saúl Ramírez Calderón en su informe, quien si bien es cierto negó el acto reclamado aludido por la quejosa XXXX, respecto a que le advirtió indebidamente que su blusa se encontraba desabotonada, también cierto es que admitió haber realizado cierto comentario, alegando en su favor que el mismo fue en sentido diverso al por ella interpretado; sin embargo, su justificación no fue respaldada con elementos de prueba idóneo.

⁴Época: 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, Pág. 1549; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XVII, Marzo de 2003; Pág. 1549.

En este sentido, de la suma y engarzamiento de los elementos de prueba consistentes en testimonios del personal que labora en el centro educativo "XXXX", así como la prueba pericial psicológica practicadas dentro de la carpeta de investigación XXX/19, así como la opinión psicológica emitida por personal adscrito a esta Procuraduría, 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 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 Saúl Ramírez Calderón, en perjuicio de las dolientes.

De igual forma, dentro del sumario se cuenta con las constancias que obran en el expediente del Procedimiento de Investigación Disciplinaria Laboral número I-XXX/2019-I instaurado en contra de Saúl Ramírez Calderón, del cual resultó el oficio DREN-XXX/2018-2019 de fecha 10 diez de abril de 2019 dos mil diecinueve, cuyo contenido advierte la determinación de imponer medida disciplinaria laboral consistente en dos notas malas en su expediente personal, con apercibimiento de que en caso de incurrir de nueva cuenta en conductas como las que originaron el presente procediendo o en conductas de mayor gravedad se le aplicarán sanciones de mayor severidad que permite la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios e incluso la rescisión.

Por otra parte, cabe considerar que existen testigos que confirman cómo el servidor público señalado como responsable llegó a realizar conductas indebidas similares a las dolidas por XXXX y XXXX, pues en primer lugar la señora XXXX, (foja 308) refirió:

"...me atendió el director de la secundaria de nombre Saúl Ramírez Calderón... me senté alejada de su escritorio porque me hizo sentir incómoda...cuando me estaba diciendo eso no me veía a los ojos, me miraba estado yo sentada en todo mi cuerpo, lo cual me hizo sentir muy incómoda..."

En mismo sentido la entonces docente de la secundaria "XXX" XXXX, (quien requirió que sus datos se mantuvieran en el anonimato) presentó un escrito el cual ratificó (foja 388) advirtiendo que también recibió agresiones sexuales por parte del entonces director Saúl Ramírez Calderón, pues señaló que la mandaba llamar a la dirección, le pedía que cerrara la puerta, la tomó de la cintura e intentó besarla en la boca, además de pedirle que saliera a comer con él. (Foja 364)

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 y XXXX, que reclamaron a Saúl Ramírez Calderón, otrora Director de la Escuela Secundaria General "XXXX" de San Miguel de Allende, Guanajuato, 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 a salir, realizar tocamientos innecesarios e incómodos, insinuaciones, observaciones de carácter sexual y comentarios inapropiados sobre la forma de vestir.

Luego entonces, con los indicios y presunciones legales previamente establecidas es de estimarse prácticas de acoso sexual en agravio de las aquí inconformes 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 obscenos.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, materiales escritos, miradas/ gestos impúdicos.

Se considera acoso sexual en el trabajo, toda conducta de 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.

De igual forma, 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...”

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 por parte del entonces Director de la Escuela Secundaria General “XXXX”

de San Miguel de Allende, Guanajuato, Saúl Ramírez Calderón realizadas a XXXX y XXXX motivo por el cual este Organismo emite juicio de reproche en cuanto a este punto se refiere.

No pasa inadvertido que al señalado como responsable se le instauró Procedimiento de Investigación Disciplinaria Laboral número I-XXX/2019-I, mismo que concluyó con sanción por haber cometido malos tratos, indicándose en la resolución que debe comportarse de forma adecuada y con la discreción debida, así mismo, no desdeña que el servidor público causó baja por jubilación de la Secretaría de Educación del Estado el 9 nueve de julio de 2019 dos mil diecinueve, lo anterior atentos al informe rendido mediante oficio UJRN-XXX/2019, suscrito por el Jefe de la Unidad Jurídica, Martín Rodríguez Palacios (Foja 496).

Sin embargo, tales circunstancias no son obstáculo para emitir la presente recomendación, el hecho de que en la presente indagatoria quedó demostrado que Saúl Ramírez Calderón, a la fecha de esta resolución, ya no labora en la Secretaría de Educación del Estado, además que haya sido sancionado, esta última tras advertirse que dicho procedimiento no fue encaminado a investigar el acoso sexual sufrido por las quejas XXXX y XXXX pues la resolución se avocó a que el servidor público debió predicar con el ejemplo y no con acciones totalmente contrarias a la moral, como el haber manifestado a la quejosa que se abotonara su blusa; por lo que se reitera que dicho procedimiento no se avocó en el acoso sexual del que fue objeto las dos quejas. Circunstancias las ya descritas, que no impiden que se le instruya procedimiento administrativo dada la naturaleza de los hechos y atendiendo la calidad de servidor público que tenía al momento en que acontecieron los hechos, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 74 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato.

Por otro lado, es importante destacar, que la presente resolución debe entenderse por la autoridad a quien se dirige, en el sentido de 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 violencia en contra de la mujer, como se reclama en el caso a estudio.

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

**A la Secretaría de Educación del Estado de Guanajuato
Doctora Yoloxóchitl Bustamante Díez:**

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:

PRIMERA.- Se emita **una disculpa institucional y por escrito** a **XXXX** y **XXXX**, por las violaciones a sus derechos humanos, manifestando un rechazo enérgico y absoluto a conductas de agresión sexual y laboral hacia las mujeres, por parte de cualquier miembro de la Institución que encabeza, a través del cual se otorguen garantías efectivas de no repetición.

SEGUNDA.- Se inicie con el procedimiento de responsabilidad administrativa en contra de **Saúl Ramírez Calderón**, otrora Director de la Escuela Secundaria General "XXXX" por haber incurrido en actos que generaron **Violaciones a los Derechos Humanos de la Mujer a una Vida Libre de Violencia por agresión sexual** en agravio de **XXXX** y **XXXX**.

TERCERA.- Como medida de satisfacción, la Secretaría de Educación del Estado deberá diseñar de manera institucional y con enfoque en derechos humanos, una **campaña publicitaria** que enfatice el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia.

CUARTA.- A manera de reparación del daño, se brinde **atención psicológica** a **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.

QUINTA.- Se giren las instrucciones a quien corresponda, a efecto de que se incorporen copias de la presente Recomendación en el expediente laboral de **Saúl Ramírez Calderón**, para constancia de las violaciones a los derechos humanos en las que participó, en agravio de **XXXX** y **XXXX**.

SEXTA.- Se giren instrucciones para diseñar e impartir un curso integral de educación, formación y capacitación para el personal de la Escuela Secundaria General "XXXX" de San Miguel de Allende, Guanajuato, así como al Supervisor de dicho centro educativo, sobre los derechos humanos que el orden jurídico nacional e internacional reconoce a las mujeres para vivir una vida libre de violencia, en el que se incluya el trato digno e igualdad de género.

SÉPTIMA.- A manera de garantía de no repetición, se diseñe o, en su caso, se fortalezca un **Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género de la Secretaría de Educación** que prevean medidas de protección y contención para las víctimas.

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

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*