

Palabras del maestro Felipe de Jesús Álvarez Cibrián, presidente de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Jalisco, durante la presentación de la Recomendación 4/10, dirigida al presidente municipal de Guadalajara, Jorge Aristóteles Sandoval Díaz, por violaciones de los derechos al trato digno y a la libertad sexual.

El 3 de septiembre de 2009 una mujer presentó queja en contra de Agustín Parada Ávalos, ex jefe del Departamento de Servicios y Mantenimiento del Ayuntamiento de Guadalajara, por hostigamiento laboral y sexual cometido durante nueve años.

Ella relató que a partir de que el funcionario ingresó a trabajar recibió invitaciones para acompañarlo a comer. Después, a tomar una copa, y más adelante, de manera humillante, la invitaba a un motel. Como su respuesta desde un principio fue negativa, el ex servidor público le dijo que se había convertido en un reto hacerla suya. La mujer manifestó que un año más tarde, su jefe empezó a organizar fiestas en diferentes bares para los empleados del departamento de limpieza cada fin de mes, supuestamente para motivarlos a trabajar mejor, con la amenaza de que si no asistían podrían correrlos de su empleo. Ahí el hostigamiento continuó y la presionaba para que ella tomara, pero nunca aceptó.

Refirió que al paso del tiempo el acoso fue mayor y cada vez que pasaba cerca de ella, la tocaba. Se quejó de que en múltiples ocasiones intentó besarla, y que, aunque no lo logró, al jalonearla le provocaba moretones y dolor. Esto le causaba incertidumbre y llanto, pues no se atrevía a contarlo por temor a que no le creyeran y a perder su trabajo, que, junto con el salario de su esposo, es el sustento de sus tres hijos.

Le siguieron varias etapas de depresión y angustia que padeció sola y en el silencio. Dijo que había temporadas en que el acoso disminuía, pero de repente volvía a perseguirla, de manera más violenta. La aguardaba en la parada del camión a la llegada y a la salida para preguntarle con un lenguaje obsceno si se iba a ir con él a la cama. También la esperaba a que entrara sola a alguna oficina a limpiarla y la arrinconaba. De forma burlona decía que ella era de él. La mujer precisó que no sólo la lastimaba físicamente, sino que su lenguaje impúdico le había dañado psicológicamente.

En su testimonio, afirmó que la negativa a acceder a sus deseos provocó que hace unos tres años su jefe empezara a molestar al marido, sin que éste supiera la razón de su comportamiento. Sin embargo, un día llegaron a su casa tres empleados de la misma oficina y le dijeron a su familia que ella era una prostituta en el ayuntamiento, que cobraba a los policías por tener relaciones sexuales. Aseguró que esta visita provocó que su esposo le propinara una golphiza y no pudo convencerlo de que eran mentiras. A partir de entonces recibe insultos y humillaciones de parte de su cónyuge. Su hija mayor, al ver la situación, se fue de la casa por tres años y apenas regresó hace tres meses y no ha podido convencerlos de que ella ha sido víctima.

Es importante destacar que el término hostigamiento sexual es una figura legal de reciente inclusión en el marco jurídico mexicano. Desde 1991, se considera como delito y se incluye en el Código Penal Federal. Jalisco no lo adoptó sino hasta 2008.

Por ser una conducta que en la mayoría de los casos sucede en el trabajo, debe aplicarse también la normativa laboral y administrativa, debido a que el hostigamiento sexual es un delito, una falta administrativa y una conducta inapropiada.

Uno de los principales problemas de la regulación del hostigamiento sexual es que existe un número muy reducido de denuncias y procedimientos laborales o de carácter administrativo, lo que ha provocado que hasta el momento no se haya desarrollado tesis jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o de Tribunales Colegiados de Circuito en materia de criterios de interpretación para las diversas materias desde las que puede abordarse el problema.

No obstante esta limitación, existen otras vías para que prosperen las denuncias y se fomenten formas de solución alternas. Una de ellas es la propuesta que realiza el Instituto Nacional de las Mujeres junto con la Comisión Intersecretarial para la Transparencia y Combate a la Corrupción, dependiente de la Secretaría de la Función Pública, en coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al presentar el Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual. Dicho protocolo nace de los resultados que arrojó la encuesta aplicada por el Inmujeres y la Secretaría de la Función Pública a 258 dependencias de la administración pública federal en 2008, en la que se identificaron 25 728 casos de acoso sexual. Ocho de cada diez personas encuestadas manifestaron que es necesario contar con mecanismos para proteger a las mujeres y los hombres de hostigamiento.

Como resultado, se planteó la necesidad de considerar una serie de acciones para prevenir, atender, sancionar y disminuir el hostigamiento; entre ellas, un sistema de quejas que garantice la confidencialidad de los casos y establecer una instancia colegiada que dirima los asuntos relacionados con este delito. Hasta el momento, 109 dependencias y entidades de la administración pública federal se han comprometido a implementar el protocolo.

La libertad sexual es reconocida por diversos instrumentos internacionales obligatorios para México, el Código Penal del Estado de Jalisco y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Además, la violación del derecho a la libertad sexual en su modalidad de hostigamiento sexual obra en el Manual para la calificación de hechos violatorios de los derechos humanos, expedido por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Según investigaciones del Centro de Estudios de la Mujer, se determinaron niveles de conducta de acoso sexual, para la que se tomó en cuenta el tipo de interacción, el contenido del mensaje y la implicación o no de contacto físico, entre ellos:

- Medio, fuerte verbal: llamadas telefónicas, cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.

- Fuerte, con contacto físico: manoseos, sujetar o acorralar.
- Muy fuerte: presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

El acoso sexual es una forma de violencia de género, resultado de una combinación entre la intimidación sexual y laboral e institucional; además, dicha conducta viola derechos sexuales básicos como es el derecho a la libertad sexual, que es la posibilidad de los individuos de expresar su potencial sexual, libres de coerción, explotación o abuso en cualquier tiempo y situaciones de la vida. Si esta violación de la integridad humana se da en el ámbito del trabajo, representa una violación del derecho a desempeñarse laboralmente en un ambiente digno y humano; es decir, es también violencia laboral.

En este caso los testimonios de cinco empleados del ayuntamiento coincidieron rotundamente con la versión de la inconforme, pues presenciaron en múltiples ocasiones cuando el funcionario la jaloneaba, la tocaba y ella se retiraba y le suplicaba que no lo hiciera. La hostigaba y le hacía propuestas indecorosas con un lenguaje obsceno y degradante. La cambiaba de área y continuamente le levantaba actas administrativas por negarse a sus pretensiones. Una testigo decidió acompañarla todo el tiempo en sus deberes por la situación que vivía. Se organizaron para realizar los deberes de una y después los de la otra. Todos coincidieron en que la mujer continuamente lloraba y les pedía que no la dejaran sola. Dijeron que tenía miedo de perder su trabajo y dejar sin sustento a sus hijos.

Los relatos de la agraviada concuerdan con los de los testigos, por lo tanto a éstos y a los dichos de los entrevistados en la investigación de campo se les otorga un valor probatorio pleno, pues estuvieron presentes en los hechos durante su ejecución, conocieron de ellos de manera directa y no por referencias de otras personas. Sus aseveraciones, que hicieron de manera libre y espontánea, fueron claras, precisas y contundentes. No existen dudas ni reticencias en ellas.

El dictamen practicado a la quejosa el 21 de enero de 2010 por parte de la Dirección de Atención a Víctimas del Delito de la Procuraduría General de Justicia del Estado concluye que presenta un grado de afectación y daño psicológico considerado como moderado, manifestado en una inestabilidad emocional por los hechos que se investigan.

De estas evidencias se desprenden pruebas que, relacionadas entre sí en forma lógica y natural, dan la plena certeza de que los hechos ocurrieron como los describió la quejosa. Además, el dicho de ésta adquiere un valor preponderante, por tratarse de un acontecimiento de oculta realización, lo cual es sustentado por jurisprudencia y tesis con el registro 184610, novena época, de los Tribunales Colegiados de Circuito, que señala que 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. Por ello, el relato de la ofendida debe aceptarse cuando éste sea creíble, esté saturado de detalles que no pueden ser materia de su invención y el propio inculpado admita haber estado en el recinto que la víctima menciona.

En la mayoría de los casos, los delitos sexuales son cometidos con ausencia total de testigos, por lo que tratándose de la comprobación del cuerpo de dichos delitos, es necesario que se admita la prueba circunstancial o de indicios.

Aunque el entonces servidor público negó los hechos y trató de descalificar a la inconforme, no es suficiente para desvirtuar las acciones que le atribuyen. Por el contrario, el dicho de la mujer se confirma con las investigaciones, los documentos recabados por esta Comisión, los testimonios y la jurisprudencia y tesis señaladas. Todo ello nos permite afirmar que Agustín Parada Ávalos aprovechó su posición como jefe de Mantenimiento de la presidencia municipal para hostigar sexualmente a la inconforme.

Respecto al actuar de tres servidores públicos que acudieron al domicilio de la quejosa, un compañero de trabajo dijo haber escuchado cuando platicaban con el jefe y se reían de cómo se había enojado el esposo de la mujer por lo que le habían platicado y no obstante que una vecina y el cónyuge de la agraviada corroboraron el dicho de la inconforme, esta Comisión no pudo comprobar que hayan acudido a desacreditar a la quejosa ante su familia ni que su jefe se los haya ordenado. Lo que sí es cierto es que esas personas estuvieron ahí.

Es obligación del Ayuntamiento de Guadalajara evitar que se repitan este tipo de irregularidades, por lo que debe considerar adoptar el Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual que realizó el Instituto Nacional de las Mujeres.

Esta Comisión considera que Agustín Parada Ávalos lesionó el derecho a la libertad sexual en su modalidad de hostigamiento, en detrimento de una mujer de la cual él era su jefe, por lo que se dirige al licenciado Jorge Aristóteles Sandoval Díaz, presidente municipal de Guadalajara, las siguientes:

Recomendaciones

Primera. En virtud de que Agustín Parada Ávalos ya no labora en el Ayuntamiento de Guadalajara, se agregue copia de la Recomendación a su expediente laboral, para que conste que lesionó los derechos humanos.

Segunda. Se brinde a la agraviada y a su familia la atención psicológica que requiere, tomando como base la valoración que practicó la Coordinación General de Atención a Víctimas del Delito de la Procuraduría General de Justicia, en el que sugiere que se le proporcione tratamiento psicológico por un tiempo mínimo de nueve meses en una sesión semanal, con el fin de restablecer las secuelas y alteraciones emocionales que ha generado la experiencia sufrida, la técnica de dicha intervención dependerá del especialista responsable.

Tercera. Con la finalidad de prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento y acoso sexual, se adopte el Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual propuesto por el Instituto Nacional de las Mujeres, el cual aplica una estrategia de control y vigilancia de manera constante y permanente.

a) Inicie campañas de sensibilización en las que se aborde en forma abierta el tema del hostigamiento, se reconozca su existencia, se emitan circulares, boletines informativos,

incluso se coloque propaganda a favor de la libertad y seguridad del personal en contra de hostigamiento y acoso sexual.

b) Implemente una política de control y vigilancia de manera constante y permanente, que deje en claro en ese ayuntamiento que el hostigamiento y el acoso sexual están prohibidos y son penalizados.

c) Forme un comité integrado por las áreas estratégicas de la institución que realice acciones de prevención, asesoramiento y atención de las quejas por hostigamiento y acoso sexual. Deberá de manera periódica observar el ambiente clima laboral, realizar diagnósticos y monitorear sobre la existencia de hostigamiento y acoso sexual.

El comité será la primera instancia cercana y directa que recibirá quejas y orientará para solucionar los casos. Previa investigación confidencial, ofrecerá a la persona agraviada la posibilidad de solicitar medidas cautelares de protección y garantía de que no será objeto de intimidación, represalia o discriminación.

Cuarta. Ordene que se atienda el problema de violencia intrafamiliar informado por la quejosa.

Al procurador general de Justicia del Estado:

Se le pide que instruya al agente del Ministerio Público que conoce del acta 5497/09 que realice las acciones necesarias para garantizar los derechos de las víctimas de los delitos y cumpla estrictamente con las disposiciones establecidas en el apartado C del artículo 20 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Las autoridades a las que se dirige esta Recomendación tienen diez días hábiles, contados a partir de la fecha en que se les notifique, para que informen sobre su aceptación; en caso afirmativo, acrediten su cumplimiento dentro de los quince días siguientes.