



### **Por casos de violencia psicológica y sexual en agravio de servidoras públicas, la CEDHJ emite las Recomendaciones 10 y 13 de 2020**

La Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco emitió las Recomendaciones 10 y 13 de 2020, en las cuales se acreditó la violencia sexual y psicológica que ejercieron dos funcionarios públicos, uno de la Secretaría de Cultura (SC) y otro de la Dirección de Servicios Médicos Municipales de Guadalajara, en contra de compañeras de trabajo. Esta defensoría acreditó que se vulneraron los derechos a la legalidad, a la integridad y seguridad personal, a la igualdad, en relación con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, y al trato digno.

#### **Recomendación 13/20**

En septiembre de 2018, una mujer presentó queja en contra de uno de sus compañeros de trabajo por acoso sexual y laboral, además de recibir agresiones verbales y amenazas dentro de su lugar de trabajo. Indicó que ambos se desempeñan como paramédicos en la Dirección de Servicios Médicos Municipales de Guadalajara (DSMMG), específicamente en la Unidad de Emergencias Médicas Cruz Verde Delgadillo Araujo.

Explicó que durante la jornada de trabajo, el servidor público inició una serie de conductas que no estaban relacionadas con su actividad laboral. Refirió que en una ocasión la besó a la fuerza, por lo que se cambió de unidad médica e interpuso una queja en Recursos Humanos por las amenazas y mensajes que recibió por parte del señalado como responsable, quien le mandaba decir con sus compañeros que la golpearía y que no dejaría de molestarla hasta que se fuera de la Cruz Verde. Dijo que posteriormente presentó una denuncia en el Centro de Justicia para las Mujeres.

De lo anterior se advierten diversas acciones de violencia sexual de parte del funcionario señalado, entre ellas acciones verbales, pues realizó proposiciones de connotación sexual a la agraviada e impedía que sus compañeros de trabajo tuvieran acercamiento con ella. Acciones físicas al besarla a la fuerza y buscar tener acercamientos innecesarios con ella, y acciones digitales, pues el implicado amenazó a la quejosa mediante mensajes por whatsapp y a través de sus compañeros con el fin de perjudicarla laboralmente, después de que inició procesos legales en su contra, además de realizar una campaña de desprestigio, al compartir imágenes con sus compañeros, en las que falsamente hacía alusión de que habían sostenido relaciones sexuales.

La Dirección General de Delitos de Violencia contra las Mujeres en Razón de Género y Trata de Personas de la Fiscalía del Estado inició carpeta de investigación luego de la denuncia presentada por la afectada por acoso sexual, insultos e imágenes ofensivas que le envió el funcionario señalado a su celular, donde además obra la medida de protección emitida por el Ministerio Público.

Por su parte, el servidor público en su informe de ley negó haber realizado actos de violencia sexual contra la agraviada y argumentó que ésta no había presentado denuncia ante la dependencia idónea, por lo que temía que sólo quedara como difamación o resentimiento por algún motivo personal. Sin embargo, reconoció que la había amenazado mediante mensajes de celular.

Luego de las investigaciones que realizó esta Comisión se acreditó que el servidor público ejerció la violencia sexual descrita por la parte inconforme, lo que le ocasionó una secuela emocional. Además, se demostró victimización secundaria por parte del personal de la DSMMG, ya que fueron omisos en otorgar, bajo los principios de máxima protección y debida diligencia, la atención integral a la víctima e investigar y sancionar la violencia sexual.

Por lo anterior, esta CEDHJ dicta las siguientes



## Recomendaciones

### Al presidente municipal de Guadalajara

Se realice, a favor de la víctima directa, la reparación y atención integral del daño, para lo cual deberá otorgar todas las medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición que resulten procedentes.

Como medida de no repetición, gire instrucciones al Órgano Interno de Control para que realice una investigación administrativa, donde revise si las autorizaciones para suplir ausencias otorgada a los suplentes dentro de la DSMMG se apegan a la legalidad y, de la misma manera, identifique las áreas de oportunidad, con el objeto de que se lleven a cabo cambios de prácticas administrativas que no vulneren derechos humanos.

Se realice un acto público en el que se emita un pronunciamiento de cero tolerancia a la violencia contra la mujer en el Gobierno Municipal de Guadalajara, donde se deberá dar a conocer esta Recomendación; además de que se difunda y se brinde capacitación al personal de DSMMG sobre el contenido del Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal de Guadalajara. Ello como una medida de no repetición.

En caso de que el involucrado continúe prestando sus servicios para la DSMMG, lo instruya para que acuda al Centro Especializado para la Erradicación de Conductas Violentas hacia las Mujeres de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, a fin de que se le proporcione la intervención integral para la erradicación de la violencia contra las mujeres. Ello, como una medida de no repetición y en un proceso de reeducación.

Como medida de prevención, se solicita que se implemente un programa de capacitación para el personal que labora en las dependencias de la administración pública del Ayuntamiento de Guadalajara en materia de derechos humanos de las mujeres, de igualdad de género y de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

Como medida de prevención y satisfacción, se realice una campaña informativa sobre la violencia sexual en específico acoso y hostigamiento en contra de las mujeres en las instalaciones que integran la DSMMG.

Como cambio de práctica administrativa, se giren instrucciones a las y los titulares de área, para que, cuando se presente un escrito en el que se denuncie violencia contra las mujeres, sea canalizado al Órgano Interno de Control, con el fin de que se proporcione la atención integral a la víctima y se realice la investigación de los hechos.

Se realicen las gestiones necesarias para que se contemple la creación e instalación de la unidad interna para la igualdad de género, con el fin de que se institucionalice la perspectiva de género y se fortalezca la igualdad laboral, la cual deberá coordinar la elaboración e implementación de un mecanismo de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y laboral.

Ordene que se agregue copia de esta resolución al expediente del involucrado.

### Peticiones

Aunque no son autoridades involucradas como responsables en esta resolución, pero tienen atribuciones y competencia para actuar a favor de las violaciones a los derechos humanos y las víctimas de delito, se hacen las siguientes peticiones:

### Al fiscal Estatal



Gire instrucciones al agente del Ministerio Público que corresponda para que otorgue el debido seguimiento a las etapas procesales pendientes por desahogar y se integren todos los elementos de prueba necesarios para acreditar el hecho delictivo y la participación del involucrado señalado en la carpeta de investigación que se integró con la denuncia que interpuso la afectada en la Agencia del Ministerio Público de Atención Temprana de la UEIDCCM de la FE.

### **Al secretario técnico de la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctima**

Se proceda a registrar a la afectada como víctima directa de violaciones de derechos humanos. Lo anterior, en términos de la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco y su Reglamento.

Se otorgue a favor de la víctima directa la atención y reparación integral que conforme a derecho proceda, ello en caso de que la autoridad responsable en esta Recomendación no lo hiciera. Lo anterior, como un acto de reconocimiento, atención y debida preocupación por las víctimas de violaciones de derechos humanos.

El documento completo se puede consultar en:  
<http://cedhj.org.mx/recomendaciones/emitidas/2020/Reco%2013%20VP.pdf>

### **Recomendación 10/20**

En febrero de 2018, una mujer trabajadora de la Secretaría de Cultura presentó queja contra compañeras y compañeros de trabajo de diferente rango, por considerar que con su actuar violaron sus derechos humanos.

La inconforme expuso que, desde hacía dos años, un chofer de la dependencia la acosaba sexualmente de manera verbal, acercándose a ella, hablándole al oído, enviándole mensajes, incluso buscándola en su domicilio; también recibió amenazas.

La inconforme llevó la queja a sus superiores, entre estos la directora de Recursos Humanos, el director administrativo y al director del área Jurídica, sin que se tomaran medidas efectivas para evitar el acoso sexual y laboral.

Admitida la queja en esta CEDHJ, se solicitaron los informes de los involucrados; si bien los señalados negaron haber incurrido en actos irregulares, fueron omisos en brindar de manera inmediata y oportuna atención al caso de violencia que la ofendida les manifestó.

También se recabaron testimonios y pruebas documentales que fortalecen la versión que presentó la víctima respecto al acoso sexual; además, existe un dictamen del área de Psicología de esta defensoría, donde se establece que, derivado de estos actos de acoso y falta de atención, la peticionaria sufrió alteración, daño o sufrimiento psicológico.

Quedó demostrado que el chofer violó el derecho a una vida libre de violencia y a la integridad psicológica de la agraviada, pues cometió actos de violencia sexual que le causaron daño.

Asimismo, quedó evidenciado que quienes se desempeñaban como directora de Recursos Humanos y director general administrativo de la SC, violaron el derecho a una vida libre de violencia, pues ejercieron violencia institucional, ya que la atención y seguimiento de los sucesos declarados no se desarrolló conforme a los lineamientos en casos que involucran violencia contra las mujeres.

### **Recomendaciones**

La CEDHJ dirigió esta Recomendación a la titular de la SC para que realice, a favor de la víctima directa, la reparación y atención integral del daño, donde deberá otorgar todas las medidas de restitución, rehabilitación,



compensación, satisfacción y garantías de no repetición procedentes, como un acto de reconocimiento, atención y debida preocupación por las víctimas de violaciones de derechos humanos cometidas por servidores públicos.

Asimismo, que se anexe una copia de la resolución a los expedientes laborales de los tres servidores públicos señalados como antecedente de que violaron derechos humanos.

Este organismo recomienda también que en un acto público se emita un pronunciamiento de cero tolerancia a la violencia contra la mujer en la Secretaría de Cultura del Gobierno del Estado de Jalisco, donde se deberá dar a conocer esta Recomendación, así como el reconocimiento de los hechos y la aceptación de responsabilidades, para lo cual deberá contar con la autorización de la víctima.

La dependencia debe elaborar un protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual.

Como medida afirmativa, que se realicen las gestiones necesarias que contemplen la creación e instalación de una unidad interna para la igualdad de género, con el objeto de que se institucionalice la perspectiva de género y se fortalezca la igualdad laboral, la cual deberá coordinar la elaboración e implementación de un mecanismo de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y laboral.

Instruya al directamente responsable para que acuda al Centro Especializado para la Erradicación de Conductas Violentas hacia las Mujeres de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, a fin de que se le facilite la capacitación e intervención integral para la erradicación de la violencia contra las mujeres. Asimismo, deberán, en caso de que así lo desee la agraviada, ofrecer una disculpa pública.

La SC debe implementar un programa de capacitación e información para su personal en materia de derechos humanos de las mujeres, de igualdad de género y de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres por razones de género.

Los titulares de área deben estar instruidos para canalizar los casos de violencia contra las mujeres, además de proporcionar una atención integral a las víctimas y que los procedimientos que se instauren en contra de servidores públicos de esa secretaría, donde se denuncien actos de violencia en contra de la mujer, se integren bajo una perspectiva de género, como lo establece el protocolo de actuación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Aunque no son autoridades involucradas como responsables en esta resolución, pero tienen atribuciones y competencia para actuar a favor de las violaciones a los derechos humanos y las víctimas de delito, esta Comisión hace las siguientes

### **Peticiones:**

Con el fin de garantizar los derechos de acceso a la verdad, a la justicia y reparación del daño a la víctima, solicita al titular de la Fiscalía del Estado que brinde el debido seguimiento a las etapas procesales pendientes por desahogar y que se integren todos los elementos de prueba necesarios para acreditar el hecho delictivo y la participación del servidor público señalado en la carpeta de investigación.

Al secretario técnico de la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas se le pide que registre a la inconforme como víctima directa de violaciones de derechos humanos y se le otorgue la atención y reparación integral que conforme a derecho proceda, de acuerdo con la Ley General de Víctimas, la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco y demás legislación citada en la resolución.

El documento completo se puede consultar en:  
<http://cedhj.org.mx/recomendaciones/emitidas/2020/Reco%2010%20VP.pdf>