



Queja: 7106/2020/III y sus acumuladas actas de investigación

598/2020/III y 41/2021/III

Conceptos de violación de derechos humanos:

- **Al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en específico en su tipo sexual y psicológica, en las modalidades laboral e institucional.**
- **Integridad física y seguridad personal.**
- **Legalidad y seguridad jurídica.**
- **Igualdad y no discriminación.**
- **Al trato digno.**

Autoridades a quien se dirige:

- **Al Pleno del Ayuntamiento de Tototlán**
- **Al Fiscal del Estado.**



La CEDHJ emite la presente Recomendación relativa a la queja presentada por una persona, quien fue víctima de violencia de género en su tipo sexual y psicológica en el ámbito laboral e institucional, cuando estaba adscrita a la Dirección de Padrón y Licencias del municipio de Tototlán; a través de diversas conductas de hostigamiento sexual y acoso laboral ejercidas por el jefe del área de Proveduría del ayuntamiento, así como por el entonces presidente municipal, ambos del citado municipio.

Esta defensoría pública demostró que, con sus acciones y omisiones, los servidores públicos generaron un ambiente laboral hostil para la víctima y violaron sus derechos humanos a una vida libre de violencia, en específico en su tipo sexual y psicológica, en las modalidades laboral e institucional, a la integridad física y seguridad personal, a la legalidad y seguridad jurídica, a la igualdad y no discriminación y al trato digno, así como el derecho a la legalidad, seguridad jurídica y al acceso a la justicia.

ÍNDICE

I.	ANTECEDENTES Y HECHOS	9
II.	EVIDENCIAS	69
III.	FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN	75
	3.1 <i>Competencia</i>	75
	3.2. <i>Planteamiento del problema</i>	77
	3.3 <i>Hipótesis</i>	78
	3.4 <i>Contexto de los hechos y análisis de las situaciones de desventaja</i>	81
	3.5 <i>De la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres</i>	85
	3.6 <i>Derechos humanos violados y estándar legal aplicable</i>	88
	3.6.1 Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en específico en su tipo sexual y psicológica, en las modalidades laboral e institucional	90
	3.6.1.1 Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia	90
	3.6.1.2 Violencia sexual y psicológica	93
	3.6.1.3 Violencia laboral e institucional	95
	3.6.2 Integridad física y seguridad personal	96
	3.6.3 Legalidad y seguridad jurídica	97
	3.6.4 Igualdad y no discriminación	100
	3.6.5 Al trato digno	101
	3.7 <i>Análisis del caso</i>	103
IV.	REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO	171
	4.1 <i>Reconocimiento de calidad de víctimas</i>	171
	4.2 <i>Reparación integral del daño</i>	171
V.	CONCLUSIONES	173
	5.1 <i>Conclusiones</i>	173
	5.2 <i>Recomendaciones</i>	174
	5.3 <i>Peticiones</i>	179

TABLA DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS

Con el propósito de salvaguardar la integridad y seguridad personal de la víctima y evitar la victimización secundaria, en el presente documento se hará referencia a ella como peticionaria.

Asimismo, para facilitar la lectura y comprensión de la presente resolución, el significado de las siglas y acrónimos utilizados son los siguientes:

Significado	Acrónimo o abreviatura
Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco	CEDHJ
Comisión Nacional de Derechos Humanos	CNDH
Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres	Conavim
Comisión Interamericana de Derechos Humanos	CIDH
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	CEDAW
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer	Convención Belém do Pará
Convención Americana sobre Derechos Humanos	CADH
Corte Interamericana de Derechos Humanos	CoIDH
Centro de Justicia para las Mujeres	CJM
Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares	Endireh
Fiscalía del Estado	FE
Instituto Nacional de Estadística y Geografía	INEGI

Instituto Jalisciense de Ciencias Forenses	IJCF
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	LGAMVLV
Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en Jalisco	LAMVLVJ
Ministerio Público	MP
Organización de las Naciones Unidas	ONU
Organización Internacional del Trabajo	OIT
Organización de los Estados Americanos	OEA
Órgano Interno de Control	OIC
Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres	SISEMH
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	PIDCP
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	PIDESC
Suprema Corte de Justicia de la Nación	SCJN

GLOSARIO

El presente glosario tiene el propósito de precisar conceptos básicos que orienten a la sociedad y ayuden a que las autoridades identifiquen sus responsabilidades y actúen con la mayor eficiencia y eficacia.

Derechos humanos de las mujeres: son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia¹.

Debida diligencia reforzada: es una obligación constitucional del Estado y un principio de atención hacia las víctimas directas e indirectas, donde el Estado deberá realizar todas las actuaciones necesarias dentro de un tiempo razonable para lograr el objeto de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en especial la prevención, ayuda, atención, asistencia, derecho a la verdad, justicia y reparación integral, con la finalidad de que la víctima sea tratada y considerada como titular de derecho².

Estereotipos de género: es una opinión o un prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer, o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar. Un estereotipo de género es nocivo cuando limita la capacidad de hombres y mujeres para desarrollar sus facultades personales, realizar una carrera profesional y tomar decisiones acerca de sus vidas y sus proyectos vitales.

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

¹ Artículo 5, fracción VII, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

² Artículos 47 inciso b, y 48 fracción XXII inciso b, *Ibíd.*

escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva³.

Modalidades de violencia: las manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres⁴.

Persona agresora: persona que inflige cualquier tipo de violencia contra las mujeres⁵.

Perspectiva de género: es la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, justificadas en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres. También indica las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género⁶.

Igualdad de género: situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar⁷.

Violencia contra las mujeres: todo acto de violencia basado en la condición de mujer, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, psicológico o sexual para la mujer, así como la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como en la vida privada.

Violencia sexual: cualquier acto que degrada o daña el cuerpo o la sexualidad de la víctima y que, por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad

³ Artículo 13, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

⁴ Artículo 5, fracción V de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

⁵ Artículo 5, fracción VII Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

⁶ Artículo 5 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

⁷ *Ibidem*.

física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto⁸.

Violencia laboral y docente: aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual⁹.

Violencia psicológica: es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio¹⁰.

⁸ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

⁹ *Ibidem*. Artículo 10.

¹⁰ *Ibidem*. Artículo 6, fracción I

Recomendación 4/2021
Guadalajara, Jalisco, 3 de marzo de 2021

Asunto: Violación al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en específico en su tipo sexual y psicológica, en las modalidades laboral e institucional, a la integridad física y seguridad personal, a la legalidad y seguridad jurídica, a la igualdad y no discriminación y al trato digno.

Queja 7106/2020/III y sus acumuladas actas de investigación 598/2020/III y 41/2021/III

Pleno del Ayuntamiento de Tototlán

Fiscal del Estado;

Síntesis

La Comisión Estatal de Derechos Humanos inició en un primer momento con la apertura de un acta de investigación relativa a la nota periodística “Autoridades de Tototlán protegen a funcionario señalado de acoso sexual”, y posteriormente se recibió la queja que por escrito presentó una persona, quien refirió haber sido víctima de violencia de género, en su tipo sexual y psicológica, en el ámbito laboral e institucional; ya que fue objeto de diversas conductas de hostigamiento sexual cuando estaba adscrita a la Dirección de Padrón y Licencias del municipio de Tototlán. Dicha violencia fue ejercida por el jefe del área de Proveeduría del ayuntamiento, así como por el presidente municipal, ambos del citado municipio, quienes le realizaron comentarios de índole sexual e invitaciones para verse fuera del horario laboral; además de realizar acercamientos intrusivos al momento de saludarla y de citarla en reiteradas ocasiones fuera del ambiente laboral. Lo anterior generó un ambiente laboral hostil del que también participaron sus compañeras y compañeros de oficina.

Destacan además las omisiones y la aquiescencia, así como la victimización secundaria a la que fue expuesta la víctima por parte de diversas autoridades municipales, quienes tuvieron conocimiento de los hechos controvertidos y continuaron reforzando los estereotipos de género que enfrentan las mujeres.

También se identifican omisiones y actuaciones deficientes de los agentes de Ministerio Público adscritos a la Fiscalía del Estado, que intervinieron en la investigación de la denuncia presentada por la peticionaria, quienes dejaron de observar la aplicación de los lineamientos que emanan de los protocolos aplicables a la violencia de género en contra de las mujeres, y no estandarizaron los principios rectores del estricto respeto de la dignidad humana, la debida diligencia, la no revictimización y el enfoque diferenciado hacia las víctimas a razón de la violencia sexual y psicológica, dentro del hostigamiento laboral e institucional, situación a la que la peticionaria fue expuesta desde el momento de presentar sus inconformidades en las diversas instancias públicas.

I. ANTECEDENTES Y HECHOS

Acta de investigación 598/2020/III

1. El 15 de septiembre de 2020 este organismo inició una acta de investigación motivada por la nota periodística publicada en el medio de comunicación GR Noticias¹¹, titulada: “*Autoridades de Tototlán protegen a funcionario señalado de acoso sexual*”, de la que se desprende que cuatro regidores de Tototlán fueron advertidos por el titular del Órgano Interno de Control (OIC), José Aurelio Ochoa Flores, que serían sancionados si seguían requiriendo públicamente al alcalde Sergio Quezada Mendoza la suspensión del funcionario Efraín Martínez Iñiguez, director de tres áreas, acusado por presunto acoso sexual; ya que según oficio OIC/80/2020 les notificó que, ni el presidente municipal ni regidores tenían atribuciones para reclamar la suspensión de servidores públicos sujetos de investigación, y de hacer caso omiso, serían susceptibles de procedimiento por responsabilidad administrativa, con la calificativa y sanción que en derecho correspondiera; pues aseguró que el asunto se encontraba en etapa de investigación y al inculpado se le garantizaría su audiencia y defensa legal.

¹¹ Notas periodísticas disponibles en: <http://www.gloriareza.com/local/autoridades-de-tototlán-protegen-a-funcionario-señalado-de-acoso-sexual/>

Queja 7106/2020/III

2. El 2 de octubre de 2020 la peticionaria, presentó queja por escrito a su favor, y en contra de Efraín Martínez Iñiguez, entonces jefe del área de Proveeduría del Ayuntamiento de Tototlán, por los siguientes hechos descritos:

... Siendo las 11:20 horas del día 15 de julio del año 2020, estando física y legalmente constituidos en el domicilio oficial que ocupa la Presidencia Municipal de Tototlán, Jalisco; siendo este el ubicado en la calle Juárez número 111 Sur, colonia Centro, ante la presencia del titular del Órgano Interno de Control Lic. José Aurelio Ochoa Flores, quien actúa ante la presencia de los testigos de asistencia quienes al final firman y da fe, se hace constar la comparecencia de la aquí peticionaria, quien este acto no se identifica por no portar con el documento idóneo para tal efecto, pero manifiesta ser secretaria del área de oficialía mayor del gobierno municipal de esta localidad, con domicilio particular en la calle [...]; servidor público que en este momento se le apercibe para que se conduzca con la verdad y se le hace saber de las penas y delitos en que incurren las personas que declaran con falsedad ante una autoridad en pleno ejercicio de sus funciones en términos de lo establecido por el artículo 168 del Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Jalisco y leyes relativas e inherentes a las penas establecidas mismos que: EN USO DE LA VOZ TEXTUALMENTE MANIFIESTA LO SIGUIENTE: A partir del día 13 de enero de 2020, tomé actividades en el área de proveeduría por orden del oficial mayor Gabino Ruiz López, reportándome con el jefe del área Efraín Martínez Iñiguez realizando mis actividades de cotizaciones, recibir material de compra, atender proveedores entre otras cosas inherentes a las actividades de compra; haciendo la aclaración que antes de ellos me estuve desempeñando en el área de Registro Civil como secretaria con una antigüedad del 15 de febrero de 2017 (*sic*), posteriormente al arranque de la actual administración con fecha 01 de octubre de 2018, me desempeñé como secretaria en el área de Oficialía Mayor; ya una vez en mi actual área de Proveeduría todo marchaba de manera normal visitándome fuera del horario de labores en mi domicilio particular, aunado a que él mismo es vecino de mi domicilio, es decir vive a tres casas; dicha visita fue sin previo aviso y sin mi consentimiento, sin embargo por tratarse de mi jefe inmediato lo atendí; dicha visita fue unos días antes de que yo me integrara de manera formal al área de Proveeduría. Una vez estando en esa ocasión la charla se basó en darme indicaciones de cómo se realizarían las actividades del área, después de eso ya una vez en funciones dicha persona se mostraba muy efusiva conmigo en sus saludos, comenzando a notar que no eran del todo normales; posterior a eso pasan los días y del saludo se subió el tema en el sentido de decirme halagos al decirme “que bonito vestido” que bien te ves; que bonitas piernas sin que de momento no notara yo de mala manera porque él es así con varias personas ya que normalmente él así se dirige con casi todas las mujeres. Posteriormente al hacer cambio de oficina en razón a que se cuenta con más personal que atiendan el área de Reglamentos me quedé yo sola en la oficina; después de eso

cuando él llegaba se tomaba más atribuciones o confianza comenzando a decirme “no puedo estar en esta oficina porque me pones muy nervioso y tengo miedo de lo que pueda pasar”, me decía eso y después se retiraba. Posteriormente, me seguía diciendo “que bonita estás, que bonita boca” fue a partir de esos momentos que me empecé a molestar porque no sabía cómo contestarle y en actos seguidos se sentaba muy cerca de mí comenzando a tener contacto físico con mi persona, es decir, me tocaba los brazos, mi espalda, mi cara, las piernas y me decía que me sentía muy tensa y me preguntaba qué crema usaba, que mi piel era muy suave que si tenía igual las piernas. Posteriormente por dicha incomodidad yo pedí mi cambio en Oficialía Mayor, porque además quería ser muy autoritario, arrogante y prepotente en los resultados laborales queriéndose imponer ante mí humillándome y diciéndome que yo solo era una subordinada. De manera posterior el acoso y los hostigamientos ya eran más notorios porque ya en todo momento me tocaba diferentes partes de mi cuerpo y eso lo hacía todos los días: quiero dejar asentado que desde el primer momento en que me sentí incómoda me acerqué con el oficial mayor a expresarle la situación que me estaba pasando, diciéndome que lo iba a revisar de manera personal comentándome además que sería tomado en cuenta tal situación para ordenar mi cambio de área; al no haber respuesta platiqué con el regidor Juan Manuel Lara Casillas y él me dijo que lo iba a platicar con Gabino Ruiz y con el secretario general José Luis Álvarez Figueroa, para agilizar lo de mi cambio de área; pasa el tiempo y el acoso y hostigamiento no cesaba ya era muy notorio en las área vecinas. Un día me manda llamar el tesorero del municipio Fernando Martín Vargas Duran y me dijo la aquí peticionaria notó tu incomodidad necesito que me digas qué pasa en tu área para poder intervenir y ayudarte, en ese momento no quise hacer chisme mayor porque solo quería mi cambio y él me dijo que si sentía la confianza pasara con él a platicarle. Pasan los días y mi jefe Efraín me invita a Ocotlán, argumentando que teníamos que revisar unos asuntos del trabajo, que era el ponerle unos logos a los uniformes de Seguridad Pública, para esto ya antes me había invitado varias veces a comer o desayunar, diciéndome en ese momento que después de eso a donde quería ir, que sí quería ir a comer o a otro lugar, sintiendo que la invitación era a un motel por la forma tan expresiva en que me lo decía; cuando yo le contestaba que no que mi compañía era solo por temas de trabajo. Agregó que siempre me cuestionaba en mi vida personal diciéndome que no me la llevaba bien con mi marido, queriendo indagar qué problemas tenía con mi marido, que cómo me la llevaba sexualmente con mi marido; contestándole que me molestaban mucho sus preguntas que eso era muy íntimo y personal, contestándome que eso era muy normal que él se la llevaba muy bien con su esposa, diciéndome que cómo me cuidaba sacando unos preservativos de su camioneta que me los regalaba pero que no le dijera a mi marido, diciéndome que él estaba operado que por eso él no los necesitaba; solo contestándole por mi parte que me incomodaban mucho sus preguntas y comentarios solo diciéndome él que eso era muy normal. De manera posterior, al regresar a Tototlán me insistía no quieres ir a otro lado, contestándole que no, que tenía que regresar pronto para recoger a mis niños; diciéndome “yo pensé que tú eras la que querías conmigo” diciéndole que por mi parte que estaba equivocado, que no por ser educada estuviera confundiendo las cosas, diciéndome bueno pues ya vámonos. Después ante mi negativa se agudizaron mis problemas laborales con él por una

ausencia por motivos de salud de mi hijo, posteriormente me entero que pidió mi despido. Posteriormente al pasar como una semana me di cuenta que estaba refiriéndose muy mal de mi desempeño laboral, presentándose con el oficial mayor para ver qué procedía en mi situación diciéndome que él ya había hablado con el presidente solicitándole mi despido, contestándome el oficial mayor que no había motivo suficiente alguno para mi despido. Acto seguido tuvimos una fuerte discusión Efraín Martínez y yo diciéndole “tengo todo en orden, porqué estas pidiendo mi despido; no tienes argumento alguno para quejarte de mí”, contestándome “todo estará bien si hace lo que yo te diga y por ningún motivo te puedes salir de la oficina, necesito una persona que dé más, si tú haces eso vamos a estar bien dame un abrazo” al haberme negado me contestó “por qué no quieres abrazarme eso es discriminación” recalcándome que buscara cualquier medio para que de manera posterior si se enfermaba uno de mis hijos por ningún motivo podría salirme del área del de trabajo. De manera posterior le mencioné nuevamente al oficial mayor contestándome solamente que él iba hablar con él para que no siguiera con eso. Yo después presento un oficio solicitando formalmente mi cambio el día 03 de junio de este año a Oficialía Mayor, por motivo a que no llevábamos una buena relación laboral, sin que hasta la fecha haya recibido respuesta. De manera posterior platiqué con la regidora María Antonia Arellano Mojarro y con el regidor Juan Manuel Lara, con el director jurídico Alfredo Hermosillo, enterándolos de la situación; después cuando Efraín se enteró que había platicado con la regidora María Antonia Arellano Mojarro se presentó conmigo muy molesto y prepotente reclamándome y cuestionándome qué era lo que estaba platicándole, amenazándome al decir “mucho cuidado con lo que puedas decir que me perjudique a mí o a ti, señalándome con el dedo”, es por eso que siempre que va una persona a visitar el área siempre estoy vigilada por el personal de área de Reglamentos “Silvia y Ricardo” para ver qué es lo que estoy platicando. Quiero agregar que un día estando yo en el parque con mis hijos y mi madre me dijo mi mamá (sic) que había alguien parado en mi cochera que no tiene barandal observando por una ventana que da a mi habitación, logrando ver que se trataba de Efraín Martínez Iñiguez, al acercarme para ver qué se le ofrecía solo me contestó que fue a ver un bote de basura para ver si ese bote era del parque. Quiero agregar que de manera eventual me visita en el área (TESTADO 1) que es el encargado de Sistemas y da mantenimiento al equipo de cómputo en general, diciéndome en una ocasión Efraín de manera muy molesta que me prohibía que me estuviera visitando que él no tenía nada que estar haciendo ahí, una visita de media hora era mucho tiempo y que no me lo decía por celos, que para sentir celos solamente de (TESTADO 1) y de (TESTADO 1). Es por esa razón y antecedentes que la relación laboral no es armónica, solo vemos pendientes y se retira temiendo que en cualquier momento por su prepotencia sea mayor y el acoso y los contactos físicos; de igual manera referir que tengo necesidad de conservar mi trabajo, pero ante tal situación es por eso que tuve el valor de presentarme a interponer mi denuncia y solicitar el apoyo de manera urgente para que se reubique a otra área donde me pueda desarrollar profesionalmente de acuerdo a mi perfil y aptitudes, considerando que no valla (sic) a tomar represalias Efraín Martínez Iñiguez, una vez que se entere de la denuncia interpuesta en su contra de manera formal...

2.1 En la misma fecha que antecede, a su escrito de queja anexó los siguientes documentos:

a) Oficio sin número del 3 de junio de 2020, signado por la peticionaria, dirigido a Gabino Ruiz López, oficial mayor administrativo del Ayuntamiento de Tototlán, a través del cual le solicitó cambio de adscripción a otro departamento por no contar con una buena relación con su jefe inmediato Efraín Martínez Iñiguez.

b) Escrito sin número del 13 de julio de 2020, signado por la peticionaria, dirigido a Gabino Ruiz López, oficial mayor administrativo del Ayuntamiento de Tototlán, a través del cual le reiteró la solicitud de cambio de adscripción a otro departamento; al no haber recibido respuesta favorable a la solicitud anterior del 3 de junio de 2020.

c) Oficio 92637/2020 del 2 de agosto de 2020, signado por el licenciado José Luis Sánchez Gallo Lagos, agente del Ministerio Público (MP) adscrito a la Agencia operativa de la Unidad de Investigación de Delitos contra las Mujeres en Razón de Género, mediante el cual solicitó al director del Instituto Jalisciense de Ciencias Forenses (IJCF) realizar un dictamen de valoración psicológica a la peticionaria.

3. El 8 de octubre de 2020 se admitió la presente inconformidad; asimismo, se acordó solicitar de informe de ley a Efraín Martínez Iñiguez, entonces jefe del área de Proveeduría del Ayuntamiento de Tototlán, en los siguientes términos:

...Primero. Rindiera a esta Comisión un informe por escrito en el que se consignen los antecedentes, fundamentos y motivaciones de los actos u omisiones que se le imputan, así como una narración de tiempo, modo y lugar en que se desarrollaron los hechos.

Segundo. Enviara copia certificada de toda la documentación y proporcionar los elementos de información que considere necesarios para esclarecer los hechos...

3.1 Asimismo, se acordó solicitar auxilio y colaboración de las autoridades que a continuación se enlistan para que cumplieran con lo siguiente:

A Patricia Guadalupe Sandoval Martínez, titular de la Dirección de Acceso a las Mujeres a la Justicia, dependiente de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMH):

...Primero. Informará si tiene conocimiento de los hechos y en su caso, rendir un informe pormenorizado en relación a las acciones que conforme a su respectiva competencia se han tomado al respecto.

Segundo. Enviará copia certificada de toda la documentación y proporcionará los elementos de información que considere necesarios para esclarecer los hechos...

Al titular del Órgano Interno de Control del municipio de Tototlán:

...Primero. Informará si efectivamente tiene conocimiento de los hechos y en su caso, rendir un informe pormenorizado en relación a las acciones que conforme a su respectiva competencia se han tomado al respecto.

Segundo. Informará el número del expediente que correspondió al procedimiento interno que se ordenó integrar con motivo de los hechos y remitir copia certificada del mismo...

Al director regional del Distrito IV sede Ocotlán, de la Fiscalía Regional del Estado (FRE):

...Primero. Enviará copia certificada de la carpeta de investigación (TESTADO 75) relacionada con los hechos referidos por la parte inconforme, misma que al parecer se integra en la agencia del Ministerio Público de Tototlán.

Segundo. Enviará copia certificada de toda la documentación y proporcionará los elementos de información que considere necesarios para esclarecer los hechos...

3.2 Finalmente, se dictaron medidas cautelares a las siguientes autoridades:

Al entonces presidente municipal de Tototlán:

...Primera: Gire instrucciones al servidor público señalado como responsable, para que durante el desempeño de sus funciones cumplan con la máxima diligencia el servicio público y se abstenga de cualquier acto u omisión que cause la deficiencia de dicho servicio o implique el ejercicio indebido de su cargo. Lo anterior bajo los principios de legalidad, honradez, imparcialidad y eficiencia.

Segunda. Gire instrucciones al servidor público señalado como responsable, se abstenga de realizar cualquier acto de intimidación, hostigamiento o de molestia injustificado en contra de la presunta víctima y durante el desempeño de sus funciones se conduzcan con respeto a los derechos humanos.

Tercera. Gire instrucciones a quien corresponda, para que por ninguna razón el servidor público involucrado tenga contacto con la presunta víctima, y para efecto de ello se gestione de inmediato el cambio de área.

Cuarta. Garantice la atención psicológica y la movilidad laboral con la anuencia de la presunta víctima de acoso u hostigamiento sexual, conforme al doble deber reforzado que tiene la dependencia frente a la violencia contra las mujeres en razón de género, así como el acompañamiento a las presuntas víctimas para denunciar el delito, e instruir a su área jurídica el procedimiento laboral correspondiente sin responsabilidad para el patrón, y en su caso instruir procedimiento de responsabilidad a todo servidor (a) público que haya conocido del acoso u hostigamiento sexual de las trabajadoras municipales, que hayan sido omisos en recibir y/o dar curso a las quejas por estos actos.

Quinta. Instruya en un plazo no mayor a 10 días naturales, el inicio de los trabajos para la elaboración de Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual, para cumplir con los compromisos nacionales e internacionales a favor de los derechos de las mujeres...

Al titular del Órgano Interno de Control del municipio de Tototlán:

...Que en la investigación por acoso u hostigamiento sexual a que hace referencia la parte agraviada.

Primera: Garantice el deber que le impone el artículo 111 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y el artículo 15 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia.

Segunda. Establecer mecanismos que parezcan su erradicación en centros laborales públicos.

Tercera. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.

Cuarta. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobre victimización o que sea boletinada o presionada para abandonar el trabajo.

Quinta. Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las víctimas.

Sexta. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y

Séptima. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja...

4. El 19 de octubre de 2020, la agraviada compareció ante este organismo y ratificó la presente inconformidad.

5. El 21 de octubre de 2020 se recibió el oficio PM/360/2020, signado por el ingeniero Sergio Quezada Mendoza, entonces presidente municipal de Tototlán, del cual se desprende lo siguiente:

...Sirva el presente para enviarle un cordial saludo aprovechando el mismo para dar contestación a su oficio 672/20; queja 7106/2020/III; MC/273/20; de fecha 15 de octubre de 2020, recibido en esta oficina el día 19 de octubre de 2020, para lo cual en tiempo y forma le manifiesto que por mi parte se aceptan las medidas cautelares recomendadas.

Por otra parte, pasando a dar puntual contestación a los requerimientos señalados en su página 5 y 6 le refiero lo siguiente:

Respecto a la recomendación primera y segunda: Le informo que no he sido enterado si el servidor público denunciado Efraín Martínez Iñiguez, de las investigaciones realizadas por el Órgano Interno de Control, resultó o no responsable de dicha acusación. Recomiendo dirigir la petición directamente al Órgano Interno de Control, por ser el área encargada de sancionar cualquier ejercicio indebido que se cometa por cualquiera de los servidores públicos de esta administración municipal.

A la tercera: Le informo que al día de la fecha el servidor público Efraín Martínez Iñiguez, se encuentra separado del cargo por solicitud de licencia; sin embargo y no obstante a lo anterior, hago de su conocimiento que la servidora pública presuntamente afectada [...], fue reubicada en otra dependencia (Dirección de Educación) de la administración municipal.

A la cuarta: La atención psicológica se encuentra garantizada, la cual será brindada en el momento de su solicitud mediante y por conducto del personal profesional en la materia del DIF Municipal. El acompañamiento respecto a presuntas víctimas para denunciar el delito se encuentra brindado de manera constante y permanente mediante y por conducto del Órgano Interno de Control, por ser el área sancionadora mediante los procedimientos de investigación y en su caso procedimiento de responsabilidad administrativa.

A la quinta: El protocolo recomendado se encuentra tutelado por el Código de Ética y Conducta de los Servidores Públicos del Municipio de Tototlán, Jalisco; artículo 23 fracción V, artículo 32 fracción I y artículo 42 fracción V del Reglamento de Acceso

de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Municipio de Tototlán, Jalisco; artículo 25 fracción XV, artículo 47 fracción I, artículo 48 fracción XIII, artículo 54 fracción II, artículo 65 fracción VI, artículo 71 y 72 del Reglamento Municipal para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de Tototlán, Jalisco.

5.1 En la misma fecha que antecede, se recibió el oficio sin número signado por Efraín Martínez Iñiguez, entonces jefe del área de Proveeduría del Ayuntamiento de Tototlán, del cual se desprende lo siguiente:

...Sirva el presente para enviarle un cordial saludo aprovechando el mismo para dar contestación en tiempo y forma a su oficio 670/20; queja 7106/2020/III; MC/273/20; de fecha 15 de octubre de 2020, recibido el día 19 de octubre de 2020, para lo cual en primer término le informo que al día de la fecha su servidor me encuentro separado del cargo por solicitud de licencia temporal; por otra parte le refiero que de la lectura realizada a la totalidad de las constancias que integran el oficio referido en líneas anteriores, no se desprende solicitud de información o recomendación alguna dirigida al suscrito; sin embargo, aprovecho el presente para hacer de su conocimiento que dentro de los autos del procedimiento de investigación seguido bajo número de expediente (TESTADO 72), mediante acuerdo de fecha de 30 de septiembre de 2020, el titular del Órgano Interno de Control, actuando como autoridad investigadora se pronunció respecto de las investigaciones realizadas, habiendo concluido textualmente de la siguiente manera:

PROPOSICIONES

PRIMERA. Se acuerda la conclusión y archivo del presente procedimiento de investigación ante la falta de elementos suficientes para emitir el informe de probable responsabilidad a la autoridad Substanciadora del Órgano Interno de Control de esta municipalidad para la iniciación formal de un Procedimiento de Responsabilidad Administrativa, que pudiera atribuirle al servidor público denunciado C. Efraín Martínez Iñiguez una conducta irregular o sancionable para determinar la existencia o inexistencia de actos u omisiones que la Ley señale como falta administrativa y, en su caso, calificarla como grave o no grave. Lo anterior, por los motivos y razonamientos jurídicos contenidos dentro de párrafo III del capítulo de considerandos.

SEGUNDA. Notifíquese de manera personal a la parte actora C. [...] y parte denunciada Efraín Martínez Iñiguez; apercibidos que una vez que el presente acuerdo de conclusión y archivo haya corrido traslado a ambas partes, queda bajo su más estricta responsabilidad el manejo que se les dé a los datos e información de carácter reservada y confidencial de conformidad a lo establecido por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios.

Así se formuló el presente acuerdo de conclusión y archivo por la autoridad investigadora del Órgano Interno de Control LIC. JOSE AURELIO OCHOA FLORES,

quien actúa y resuelve en los términos de lo establecido por el artículo 100 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

De lo anterior se desprende que las falsas acusaciones realizadas a mi persona fueron esclarecidas, lo que hago de su conocimiento para los efectos y consecuencias legales a que haya lugar...

5.2 Finalmente, se recibió el oficio OIC/099/2020, signado por el licenciado José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC del Ayuntamiento de Tototlán, del cual se desprende lo siguiente:

...Al primero le contesto que efectivamente tengo conocimiento del asunto por denuncia presentada mediante comparecencia ante el Órgano Interno de Control el día 15 de julio de 2020, habiéndome abocado al conocimiento de los hechos con fecha 16 de julio de 2020, habiendo realizado las investigaciones necesarias y correspondientes.

Al segundo le contesto que el número de expediente asignado fue (TESTADO 72); del cual le remito de manera adjunta la presente copia certificada del mismo.

Por otra parte, dando contestación a los requerimientos restantes, referidos en sus páginas 6 y 7 del oficio que se contesta, puntualmente le refiero lo siguiente:

A la primera: Lo solicitado se encuentra debidamente garantizado.

A la segunda y tercera: Los mecanismos y procedimientos se encuentran debidamente establecidos en el Código de Ética y Conducta de los Servidores Públicos del Municipio de Tototlán, Jalisco; artículo 23 fracción V, artículo 32 fracción I y artículo 42 fracción V del Reglamento de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Municipio de Tototlán, Jalisco; artículo 25 fracción XV, artículo 47 fracción I, artículo 48 fracción XIII, artículo 54 fracción II, artículo 65 fracción VI, artículo 71 y 72 del Reglamento Municipal para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de Tototlán, Jalisco.

A la cuarta y quinta: Lo solicitado se encuentra debidamente tutelado y aplicado de conformidad a las disposiciones contenidas en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios.

A la sexta: De conformidad a las atribuciones y obligaciones contenidas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, los Órganos Internos de Control carecemos de facultades para brindar atención psicológica a cualquier tipo de víctima; recomiendo reorientar la presente petición al área de atención profesional correspondiente.

A la séptima: Las sanciones administrativas se encuentran ya debidamente establecidas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas; Leyes Secundarias y supletorias relativas al caso.

5.3 En esa misma fecha, anexó 74 fojas certificadas relativas al procedimiento de investigación número (TESTADO 72), iniciado a favor de la aquí inconforme ante el OIC del Ayuntamiento de Tototlán, del cual se desprende lo siguiente:

a) Acta administrativa de comparecencia del 15 de julio de 2020, signada por la peticionaria.

b) Oficio OIC/53/2020 del 16 de julio de 2020, signado por José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC, dirigido a Efraín Martínez Iñiguez, entonces jefe del área de Proveeduría del Ayuntamiento de Tototlán, a través del cual se solicitó su comparecencia ante el OIC.

c) Acta administrativa de comparecencia del 17 de julio de 2020, signada por Efraín Martínez Iñiguez.

d) Acuerdo del 20 de julio del 2020, signado por José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC, a través del cual acordó la comparecencia de (TESTADO 1) y (TESTADO 1), servidores públicos que al parecer tenían conocimientos de los hechos.

e) Oficio OIC/56/2020 del 21 de julio de 2020, signado por José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC, dirigido a (TESTADO 1) y (TESTADO 1), a través del cual se les solicitó su comparecencia ante ese órgano de control.

f) Acta administrativa de comparecencia del 22 de julio de 2020, signada por el citado compareciente (TESTADO 1).

g) Acta administrativa de comparecencia del 22 de julio de 2020, signada por la citada compareciente (TESTADO 1).

h) Oficio OIC/073/2020 del 25 de agosto de 2020, signado por José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC, dirigido a José Alfredo Hermosillo Flores, director general jurídico, a través del cual le solicitó información sobre algún

dato, antecedente o queja por acoso sexual por parte de la aquí peticionaria, en contra de Efraín Martínez Iñiguez.

i) Oficio OIC/070/2020 del 25 de agosto de 2020, signado por José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC, dirigido a Gabino Ruiz López, oficial mayor administrativo, a través del cual le solicitó información sobre algún dato, antecedente o queja por acoso sexual por parte de la aquí peticionaria en contra de Efraín Martínez Iñiguez.

j) Oficio 15/2020 del 31 de agosto de 2020, signado por José Alfredo Hermosillo Flores, director general jurídico, dirigido a José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC, a través del cual le informó que la aquí peticionaria no había comparecido ante su dependencia.

k) Oficio 1552/2020 del 1 de septiembre de 2020, signado por Gabino Ruiz López, oficial mayor administrativo, dirigido a José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC, a través del cual le informó que la peticionaria no había comparecido ante su dependencia.

l) Acuerdo del 1 de septiembre del 2020, signado por José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC, a través del cual recibió los oficios 15/2020 y 1552/2020, y acordó realizar una inspección de campo en la oficina de Padrón y Licencias.

m) Oficio OIC/077/2020 del 3 de septiembre del 2020, signado por José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC, dirigido a José Luis Álvarez Figueroa, secretario general del Ayuntamiento de Tototlán, a través del cual le solicitó copia certificada de la sesión ordinaria número 21, de fecha 28 de agosto de 2020, concretamente de las manifestaciones referidas por la regidora María Antonia Arellano Mojarro.

n) Acta del 7 de septiembre del 2020, signada por José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC, a través de la cual se realizó la investigación de campo en la Dirección de Padrón previamente acordada.

ñ) Acuerdo del 7 de septiembre del 2020, signado por José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC, a través del cual se agregó el acta de investigación de campo y anexos de diversos recibos de licencias.

o) Oficio 194/CGSPTMT/2020 del 8 de septiembre de 2020, signado por Jaime Gabriel Zúñiga Pérez, coordinador jurídico de la Comisaría General de Seguridad Pública del Ayuntamiento de Tototlán, dirigido a José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC, a través del cual adjuntó copia del oficio 92640/2020 suscrito por José Luis Sánchez Gallo Lagos, agente del MP adscrito a la Agencia Operativa de la Unidad de Investigación en Delitos de Violencia contra las Mujeres en Razón de Género.

p) Acuerdo del 8 de septiembre del 2020, signado por José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC, a través del cual recibió el oficio 194/CGSPTMT/2020.

q) Oficio OIC/084/2020 del 15 de septiembre de 2020, signado por José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC, dirigido a José Luis Álvarez Figueroa, secretario general del Ayuntamiento de Tototlán, a través del cual solicitó información sobre algún dato, antecedente o queja por acoso sexual por parte de la peticionaria en contra de Efraín Martínez Iñiguez.

r) Oficio 213/2020 del 16 de septiembre de 2020, signado por José Luis Álvarez Figueroa, secretario general, dirigido a José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC, a través del cual le informó que la peticionaria no había comparecido ante su dependencia.

s) Oficio OIC/083/2020 del 15 de septiembre de 2020, signado por José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC, dirigido a Juan Manuel Lara Casillas, regidor del Ayuntamiento de Tototlán, a través del cual solicitó información sobre algún dato, antecedente o queja por acoso sexual por parte de la peticionaria en contra de Efraín Martínez Iñiguez.

t) Oficio sin número del 16 de septiembre de 2020, signado por Juan Manuel Lara Casillas, regidor del Ayuntamiento de Tototlán, dirigido a José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC, a través del cual le informó que la peticionaria en alguna ocasión le comentó que Efraín Martínez Iñiguez la estaba molestando, ya que ella se sentía acosada en la forma en que le hablaba, ocasionando que la relación de trabajo fuera incómoda, solicitando si la podía ayudar para cambiar de área de trabajo.

u) Oficio OIC/085/2020 del 15 de septiembre de 2020 signado por José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC, dirigido a Fernando Martín Vargas Durán,

encargado de Hacienda Municipal del Ayuntamiento de Tototlán, a través del cual solicitó que informara si contaba con algún dato, antecedente o queja por acoso sexual por parte de la peticionaria en contra de Efraín Martínez Iñiguez.

v) Acta del 18 de septiembre del 2020, signado por José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC, a través de la cual requiere a la peticionaria para que manifieste si contaba con mayores datos o hechos que pudiera aportar para el mejor esclarecimiento de los hechos que se investigaban.

w) Oficio sin número del 21 de septiembre de 2020, signado por Fernando Martín Vargas Durán, encargado de Hacienda Municipal del Ayuntamiento de Tototlán, dirigido a José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC, a través del cual le informó que en algunas ocasiones le preguntó a la peticionaria que si le pasaba algo, a lo que ella le reiteraba que no; hasta que en una ocasión le comentó la peticionaria que le tocaba la pierna y le proponía tener sexo, a lo cual le refirió que acudiera con el oficial mayor para contarle lo que sucedía.

x) Acuerdo del 23 de septiembre del 2020, signado por José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC, a través del cual recibió el oficio sin número de Fernando Martín Vargas Durán, encargado de la Hacienda Municipal.

y) Oficio 335/2020 del 29 de septiembre de 2020, signado por José Luis Álvarez Figueroa, secretario general encargado de Hacienda Municipal del Ayuntamiento de Tototlán, dirigido a José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC, a través del cual le proporcionó el acta de sesión ordinaria número 21 donde hace uso de la voz la regidora María Antonia Arellano Mojarro.

z) Acuerdo del 29 de septiembre del 2020, signado por José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC, a través del cual recibió el oficio 336/2020 y por medio del cual se da contestación a lo solicitado OIC/078/2020.

aa) Acuerdo del 2 de octubre de 2020, signado por José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC, a través del cual hizo constar la comparecencia de la peticionaria, quien se hizo acompañar por algunos regidores del Ayuntamiento de Tototlán, y manifestó que la firma que se estampó como acuse de recibo del acuerdo del 30 de septiembre de 2020, no la reconocía, mostrando que se utilizó una rúbrica diferente a la de su credencial para votar.

bb) Oficio sin número del 8 de octubre de 2020, signado por Efraín Martínez Iñiguez, dirigido a José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC, a través del cual le solicitó copias certificadas de la totalidad de las constancias del procedimiento de investigación seguido en su contra.

6. El 28 de octubre de 2020 personal jurídico de este organismo acordó solicitar el auxilio y colaboración de Gabino Ruiz López, oficial mayor administrativo; Fernando Vargas Durán, encargado de Hacienda Municipal; Alfredo Hermosillo Flores, asesor jurídico; Juan Manuel Lara Casillas y María Antonia Arellano Mojarro, regidores todos adscritos al Ayuntamiento de Tototlán, para que informaran si tenían conocimiento de los hechos de la presente queja, y en su caso, rindieran un informe pormenorizado con relación a las acciones que conforme a sus respectiva competencia habían tomado al respecto.

6.1 En la misma fecha que antecede, personal jurídico de esta Comisión acordó acumular el acta de investigación 598/2020/III al presente expediente queja, con la finalidad de no dividir la investigación de los actos reclamados y conforme a lo dispuesto por el artículo 47 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, así como lo estipulado en el numeral 86 del Reglamento Interior de este organismo.

7. El 29 de octubre de 2020 personal de este organismo solicitó al titular del Área Psicológica de esta Comisión, realizar una valoración psicológica a la peticionaria, aquí inconforme, por ser necesaria para la integración de la presente queja.

8. El 4 de noviembre de 2020 se recibió el oficio 023/2020 signado por el licenciado Alfredo Hermosillo Flores, director jurídico adscrito al Ayuntamiento de Tototlán, del cual se desprende lo siguiente:

...En contestación a su atento oficio 712/20 de fecha 29 de octubre de 2020, derivado de la queja cuyo número anoto en la parte superior derecha del presente, hago de su conocimiento que lo único que supe al respecto, fue que la agraviada presentó una queja y/o denuncia en contra de Efraín Martínez Iñiguez, ante el Órgano de Control Interno de este H. Ayuntamiento Constitucional de Tototlán, lo que hago de su conocimiento para sus efectos legales a que haya lugar...

8.1 En la misma fecha que antecede, personal jurídico de este organismo levantó acta circunstanciada, con motivo de la comparecencia de María Antonia

Arellano Mojarro y Juan Manuel Lara Casillas, regidores del Ayuntamiento de Tototlán, de cuyo contenido se desprende que manifestaron lo siguiente:

a) María Antonia Arellano Mojarro:

...Quiero solicitar que dicha comparecencia sea tomada como informe en colaboración, que fue solicitado por este organismo; además señalo, que yo me enteré de los hechos por un oficio que el contralor subió a un grupo de *whatsapp*, donde manifestaba que se tuviera precaución con acciones que tuvieran que ver con acoso sexual; posteriormente yo vi al contralor y le pregunto a qué se refería con dicho oficio y comentó que había varios señalamientos en ese sentido, específicamente de Efraín y de la peticionaria, después yo me acerco con la peticionaria para confirmar, le brindo mi apoyo y confianza, y que me cuenta que efectivamente estaba pasando por acoso sexual de parte de su jefe Efraín, después platico con el presidente lo que estaba pasando quien me comentó que le ayudará a la peticionaria, unos días después le doy acompañamiento a Contraloría Interna de Tototlán, al terminar pasamos con el presidente le comentamos lo que estaba pasando y solo se limitó a decir que la cambiaría de área, quiero aclarar que antes de la inconformidad de la peticionaria ya había platicado con el contralor quien solo se limitaba a decir que su asunto iba caminando, al no ver avances, se decide a acompañar a la peticionaria al Centro de Justicia para la Mujer en Guadalajara, lugar donde fue tomada su denuncia, y de igual manera donde no hubo avances decido tomar el punto en sesión de Ayuntamiento solicitando la separación del cargo de Efraín mientras se realice las investigaciones correspondientes, cosa que hizo caso omiso el presidente en dos ocasiones; por tal motivo acudimos a la CEDHJ, para interponer nuestra queja...

b) Juan Manuel Lara Casillas:

... Quiero manifestar y solicitar que esta comparecencia sea tomada como su informe en colaboración que fue solicitado para este organismo, al respecto quiero mencionar que, sin recordar la fecha exacta, la señora peticionaria, me comentó Efraín Martínez Iñiguez la molestaba, al punto de sentirse amenazada cosa que le incomodaba, por esa razón me pidió el apoyo para que la reubicaran de área, también me comentó que Efraín la tenía amenazada si hablaba del tema, finalmente, me señaló que ya había platicado ese tema con la regidora María Antonia Arellano Mojarro, para que también la apoyara, quiero señalar que es todo lo que tengo conocimiento...

9. El 9 de noviembre de 2020 se recibió un oficio sin número, signado por Fernando Martín Vargas Durán, encargado de la Hacienda Pública Municipal, del cual se desprende lo siguiente:

...En atención a su oficio 714/20 de fecha 29 de octubre de 2020 y recibido el 30 del mismo, expongo:

En fechas pasadas dentro de éste año, tuve algunas visitas a mi oficina de parte de (la aquí peticionaria), entonces asistente del departamento de Proveeduría, para tramitar y dar procedimiento y autorización a los asuntos de los requerimientos de necesidades de los departamentos, ya que este departamento organizacionalmente reporta a Hacienda Municipal.

En algunas de esas ocasiones, le pregunté: "¿le pasa algo?", a lo que normalmente ella contestaba solamente no; después de observarla en varias ocasiones que atendíamos dichos asuntos volvía a preguntarle lo mismo y solo tenía respuesta de no, hasta que en una ocasión le dije que la veía nerviosa o temerosa cada vez que su jefe inmediato Efraín Martínez Iñiguez se acercaba a ella.

Después de ese incidente fui más insistente en la misma pregunta y me expuso parte de lo que le sucedía; entre otros relatos, que su jefe se sentaba al lado de ella y le tocaba la pierna, que le proponía salir a un motel, y en general, que tuvieran sexo. A lo que le contesté a la peticionaria que fuera inmediatamente al departamento de Oficialía Mayor (departamento encargado de las relaciones del personal entre otras funciones) con el oficial mayor y le contara lo mismo que me había dicho; le di permiso para salir de su oficina a atender el asunto y tuve que estar al pendiente en varias ocasiones de ella para que atendiera su situación, ya que en una ocasión le dije a la peticionaria que si esta situación le causaba problema en su trabajo entonces afectaría el proceso de Proveeduría y demás consecuencias; A lo que ella me contestó que ya no quería seguir trabajando con este jefe y de esa forma.

Por lo tanto, le hago saber por este medio lo relativo al asunto de su oficio 714/20 de investigación...

De igual forma, Fernando Martín Vargas Durán, encargado de la Hacienda Pública Municipal, anexó copia certificada de los siguientes documentos:

- a) Dos fojas con la relación del pago a Efraín Martínez Iñiguez, entonces jefe del área de Proveeduría del Ayuntamiento de Tototlán, correspondientes a las dos quincenas de septiembre de 2020.
- b) Siete fojas, correspondientes a los cheques emitidos para el pago de personal por transferencia, entre ellos Efraín Martínez Iñiguez, entonces jefe del área de Proveeduría del Ayuntamiento de Tototlán. De igual manera, en una foja se aprecia que el pago fue retenido por el encargado de Hacienda Municipal de Tototlán y reintegrado a la cuenta del municipio por la cantidad de \$ 16,000 pesos, correspondiente a las dos quincenas de octubre de 2020.

c) Nueve fojas correspondientes a la lista de raya, donde aparecen los pagos realizados a Efraín Martínez Iñiguez, entonces jefe del área de Proveduría del Ayuntamiento de Tototlán, del 16 al 30 de junio, 1 al 15 de julio, 16 al 31 de julio, 1 al 15 de agosto y del 16 al 31 de agosto.

d) Seis fojas correspondientes a los pagos realizados por transferencia al personal del Ayuntamiento de Tototlán de la primera quincena de noviembre de 2020, en los cuales no aparece el pago de dicha quincena a Efraín Martínez Iñiguez, entonces jefe del área de Proveduría del Ayuntamiento de Tototlán.

e) Oficio 2035/2020 del 9 de noviembre de 2020, signado por Gabino Ruiz López, oficial mayor administrativo, del cual se desprende que Efraín Martínez Iñiguez pidió licencia como director del 1 de octubre al 15 de noviembre de 2020.

10. El 18 de noviembre de 2020 se recibió el oficio 2035/2020 en contestación al oficio OMA/1999/2020, signado por Gabino Ruíz López, oficial mayor administrativo del Ayuntamiento de Tototlán, del cual se desprende lo siguiente:

...Me permito informar mi concepto al hecho de referencia, antes que tuviera conocimiento de las quejas de un supuesto acoso sexual de dos compañeras, el servidor público Efraín Martínez Iñiguez, me solicitó el cambio de su secretaria (aquí peticionaria), por otra persona que según él podía llevarse mejor en el cual yo le pedía una justificación para un cambio o despido como él me estaba solicitando, en el cual no me presentó ningún argumento válido para poder llevar a cabo su petición, y en los días subsecuentes me entero por una petición de la peticionaria, que me pide su cambio por un supuesto acoso sexual del servidor Efraín Martínez Iñiguez, por lo cual me aboque en buscar un área para efectuar el cambio necesario, urgente, realizando éste a la Dirección de Educación y al mencionado servidor público le asigné en el lugar de la aquí peticionaria al servidor público masculino para evitar este tipo de conductas, las cuales me informó la afectada en mención, mismas que están asentadas en su demanda...

10.1 En la misma fecha que antecede, Gabino Ruíz López, oficial mayor administrativo del Ayuntamiento de Tototlán, allegó copias certificadas de los siguientes anexos:

a) Oficio sin número, del 29 de septiembre de 2020 signado por Efraín Martínez Iñiguez, entonces jefe del área de Proveduría del Ayuntamiento de Tototlán y

dirigido a Gabino Ruíz López, oficial mayor, mediante el cual solicitó licencia sin goce de sueldo del 1 de octubre al 15 de noviembre de 2020.

b) Oficio O.M.2035/2020 del 9 de noviembre de 2020, signado por Gabino Ruíz López, oficial mayor del Ayuntamiento de Tototlán, dirigido a Fernando Martín Vargas Durán, encargado de la Hacienda Pública Municipal del Ayuntamiento de Tototlán, con el asunto: “licencia sin goce de sueldo”, a través del cual informó la autorización de la licencia sin goce de sueldo de Efraín Martínez Iñiguez, del departamento de Padrón y Licencias e Inspección y Vigilancia, con fecha del 1 de octubre al 15 de noviembre de 2020, por razones personales.

11. El 19 de noviembre de 2020, se acordó la apertura del periodo probatorio común para las partes involucradas.

11.1 En la misma fecha que antecede, personal jurídico de este organismo levantó acta circunstanciada con motivo de la comparecencia de la aquí agraviada, quien manifestó: “... acudo a este organismo a presentar pruebas de los hechos mencionados en la queja que presenté por escrito ante esta defensoría pública, proporcionando en este momento una memoria *USB*...”.

12. El 27 de noviembre de 2020 se recibió el oficio 2115/2020 signado por el licenciado Juan Pablo Mendoza González, agente del MP de la agencia adscrita al área de Investigación Temprana de la Fiscalía Regional Zona Ciénega IV, en Tototlán, a través del cual y referente al requerimiento que se le hizo por este organismo, remitió copias autenticadas de las actuaciones relativas a la carpeta de investigación (TESTADO 75), de las cuales, y para el caso que se resuelve, tienen mayor relevancia las siguientes:

a) Oficio FE/DGVMRGTP/REV.337/2020 del 11 de septiembre de 2020, signado por la abogada Mariela Martínez Lomelí, directora en Delitos de Violencia Contra las Mujeres en Razón de Género y Trata de Personas, dirigido al maestro Horacio Torres Jaimés, fiscal especial regional del Estado, a través del cual declinó la competencia por razón de territorio, respecto a la carpeta de investigación número NUC: D-I/ (TESTADO 75).

b) Acta de lectura de derechos del 2 de agosto de 2020 signada por el licenciado José Luis Sánchez Gallo Lagos, agente del MP adscrito a la Agencia Operativa

de la Unidad de Investigación de Delitos de Violencia contra las Mujeres en Razón de Género, asimismo, por la aquí peticionaria.

c) Constancia de haber leído sus derechos, del 2 de agosto de 2020, signada por el licenciado José Luis Sánchez Gallo Lagos, agente del MP adscrito a la Agencia Operativa de la Unidad de Investigación de Delitos de Violencia contra las Mujeres en razón de Género, de igual manera por la aquí peticionaria.

d) Acta de denuncia del 2 de agosto de 2020 firmada por el licenciado José Luis Sánchez Gallo Lagos, agente del MP adscrito a la Agencia Operativa de la Unidad de Investigación de Delitos de Violencia contra las Mujeres en razón de Género, y por la aquí peticionaria, de la cual se depende lo siguiente:

...yo [...] vengo a denunciar o formulo querrela en contra de Efraín Martínez Iñiguez, el cual es mi jefe, es el director de Padrón y Licencias y Proveeduría en el H. Ayuntamiento de Tototlán, en cual yo laboro.

El día 28 de mayo de 2020 aproximadamente a las 12:00 en la carretera Ocotlán-Tototlán llegando a mi jornada laboral me comenta Efraín que tengo que acompañarlo a Ocotlán a asuntos de trabajo el cual contesté que si era necesaria que fuera, contestando él que sí era necesario que yo fuera, aceptando la orden de mi jefe directo lo acompañé, nos arribamos rumbo a Ocotlán en su camioneta particular *Honda Civic* color negra, en carretera rumbo Tototlán-Ocotlán me decía que si después de nuestros asuntos de trabajo íbamos a comer o a otro lugar, contestaba que tenía que llegar temprano, seguía insistiendo Efraín en que debíamos ir a otro lugar haciéndome preguntas como ¿y qué tal te llevas en tu matrimonio? ¿si te tratan bien? Contestando que era como todo a veces mal y a veces bien, terminando los asuntos de trabajo era tanto su insistencia la de Efraín que fuéramos a otro lugar, que sentía que me insinuaba ir a un motel, de regreso sobre la carretera Ocotlán-Tototlán apunta con la cabeza hacia un motel siguiendo con las preguntas Efraín sobre si solo eso íbamos a hacer que él quería que fuéramos a otro lugar, contestando que no, que tenía que llegar temprano a recoger mis hijos, se orilla en la carretera Ocotlán –Tototlán preguntando Efraín que cómo me la llevaba sexualmente con mi pareja, contestando que me incomodaban sus preguntas que no las volviera a hacer, Efraín comentaba que no era nada malo que no veía porque me incomodaba, comentando que él se la llevaba muy bien pero que a veces era bueno salir de la rutina, Efraín otra vez vuelve a preguntar que si con qué me cuidaba cuando intimaba con mi pareja, contestando que eso no le interesaba y que no volviera a preguntar porque era personal y me incomodaba, sacando de la parte trasera de su vehículo con su mano derecha unos preservativos dándomelos en las manos que él no los necesitaba porque él estaba operado mencionando que las balas eran de salva, que no debía preocuparme y que no le comentara a mi marido quien me lo había dado, a lo que yo contesté que no los necesitaba regresándoselos ya molesta, me seguía insistiendo Efraín que él pensaba que iba a querer ir a otro lugar me sentía acosada por

sus miradas y trataba de tocarme la espalda alegando que me veía muy tensa, de regreso a Tototlán, no hablé porque mi incomodidad era mucha y estaba muy molesta acabando llegando a Tototlán cada quien continuó con sus labores de trabajo, de estas fechas del 3 de julio del año en curso giré un oficio a Oficialía Mayor para mi cambio de área, porque en diferentes ocasiones me decía que bonita, que a él le gustaban las personas de mi complexión, tocando mi cara, hombro, espalda diciendo que era muy guapa y que lo ponía muy nervioso que no podía estar en la misma oficina mucho tiempo porque tenía miedo de lo que pudiera hacer que Efraín me decía que no sabía si era mi boca o mi sonrisa que no podía estar cerca, tocándose en sus partes íntimas y se retiraba, por lo cual puse una demanda en el Órgano Interno que es Contraloría en el H. Ayuntamiento de Tototlán, el día 13 de julio de 2020 asimismo desde esa fecha antes mencionada tengo miedo que pueda tomar represalias en contra mía o de mi familia ya que vive a tres casas de mi domicilio.

Efraín es físicamente de tez blanca, ojos verdes, robusto, canoso y dientes manchados por el cigarro como de 1.70 m. de alto autorizo que se me notifique por vía telefónica al número [...] por parte del Ministerio Público o cualquier Órgano.

Se me explicó sobre los mecanismos alternos de solución de conflictos y no me quiero someter a ellos...

e) Formato con los resultados de la herramienta de detección, en el que se identifica el grado de peligrosidad del agresor y se indica que esta usuaria vive violencia familiar y que se le ha forzado a tocamientos o manoseos sexuales en contra de su voluntad. Elaborado el 2 de agosto de 2020 y signado por el licenciado José Luis Sánchez Gallo Lagos, agente del MP adscrito a la Agencia Operativa de la Unidad de Investigación de Delitos de Violencia contra las Mujeres en razón de Género.

f) Resultados de la herramienta de detección elaborada el 2 de agosto de 2020, por el licenciado José Luis Sánchez Gallo Lagos, agente del MP adscrito a la Agencia Operativa de la Unidad de Investigación de Delitos de Violencia contra las Mujeres en razón de Género, del cual se desprende que se advierte que la usuaria vive violencia extrema y se procede a imponer las medidas de protección para la víctima.

g) Imposición de las medidas de protección del 2 de agosto de 2020 signadas por el licenciado José Luis Sánchez Gallo Lagos, agente del MP adscrito a la Agencia Operativa de la Unidad de Investigación de Delitos de Violencia contra las Mujeres en razón de Género, dichas medidas consistieron en:

... Vigilancia en el domicilio de la víctima u ofendida.

Protección policial de la víctima u ofendida.

Auxilio inmediato por integrantes de instituciones policiales al domicilio en donde se localice o se encuentre la víctima u ofendido en el momento de solicitarlo...

h) Oficio 92636/2020 del 2 de agosto de 2020 signado por el licenciado José Luis Sánchez Gallo Lagos, agente del MP adscrito a la Agencia Operativa de la Unidad de Investigación de Delitos de Violencia contra las Mujeres en razón de Género, dirigido al personal adscrito al *call center* de la Unidad Especializada en la Investigación de Delitos en contra de las Mujeres, con el cual informaron que la peticionaria, compareció a la Agencia del Ministerio Público a denunciar hechos que consideró delictuosos cometidos en su agravio.

i) Constancia del 2 de agosto de 2020, a través de la cual le hacen saber a la peticionaria la trascendencia legal de la denuncia que presentó, signada por el licenciado José Luis Sánchez Gallo Lagos, agente del MP adscrito a la Agencia Operativa de la Unidad de Investigación de Delitos de Violencia contra las Mujeres en razón de Género.

j) Oficio 92637/2020 del 2 de agosto de 2020 signado por el licenciado José Luis Sánchez Gallo Lagos, agente del MP adscrito a la Agencia Operativa de la Unidad de Investigación de Delitos de Violencia contra las Mujeres en razón de Género, dirigido al director del IJCF, mediante el cual se solicita se realice un dictamen de valoración psicológica a la víctima (peticionaria).

k) Oficio 92638/2020 del 2 de agosto de 2020 signado por el licenciado José Luis Sánchez Gallo Lagos, agente del MP adscrito a la Agencia Operativa de la Unidad de Investigación de Delitos de Violencia contra las Mujeres en razón de Género, dirigido al encargado del Centro de Atención a Ofendidos, Víctimas y testigos del Delito, para que gire instrucciones al personal a su cargo a efecto de que brinden a la peticionaria el apoyo integral necesario (psicológico, jurídico, medico, psiquiátrico y de trabajo social).

l) Oficio 92643/2020 del 2 de agosto de 2020 signado por el licenciado José Luis Sánchez Gallo Lagos, agente del MP adscrito a la Agencia Operativa de la Unidad de Investigación de Delitos de Violencia contra las Mujeres en razón de Género, dirigido a la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y

Hombres (SISEMH) del Estado de Jalisco, a través del cual se solicitó apoyo integral para la peticionaria por ser víctima de hostigamiento y acoso sexual.

m) Oficio 92639/2020 del 2 de agosto de 2020 signado por el licenciado José Luis Sánchez Gallo Lagos, agente del MP adscrito a la Agencia Operativa de la Unidad de Investigación de Delitos de Violencia contra las Mujeres en razón de Género, dirigido al director general de la Policía Investigadora (PI), mediante el cual solicitó hacer las investigaciones pertinentes para el esclarecimiento de los hechos.

n) Oficio 92747/2020 del 2 de agosto de 2020 firmado por el licenciado José Luis Sánchez Gallo Lagos, agente del MP adscrito a la Agencia Operativa de la Unidad de Investigación de Delitos de Violencia contra las Mujeres en razón de Género, dirigido a la directora del Centro de Justicia para las Mujeres del Estado de Jalisco (CJM), para solicitar que le brinden apoyo integral a la peticionaria.

o) Oficio 92640/2020 del 2 de agosto de 2020 signado por el licenciado José Luis Sánchez Gallo Lagos, agente del MP adscrito a la Agencia Operativa de la Unidad de Investigación de Delitos de Violencia contra las Mujeres en razón de Género, dirigido al comisario de Seguridad Pública del Municipio de Tototlán, para solicitarle que se le brinde protección y vigilancia a la ofendida, aquí peticionaria.

p) Registro de entrega de hechos del 2 de agosto de 2020, firmado por las agentes del MP Fabiola Castellanos Pinto y por Elizabeth Aparicio Moreno, del cual se dependen algunas diligencias que realizaron con relación a los sucesos que dieron inicio a la presente queja.

q) Registro de constitución física y lesiones del 2 de agosto de 2020, a nombre de la peticionaria.

q) Registro de individualización o arraigo del 2 de agosto de 2020 a nombre del imputado.

r) Registro de incompetencia del 3 de agosto de 2020 signado por el licenciado José Luis Sánchez Gallo Lagos, agente del MP adscrito a la Agencia Operativa de la Unidad de Investigación de Delitos de Violencia contra las Mujeres en razón de Género, relativo a la remisión de la carpeta a la Fiscalía Especial

Regional del Estado de Jalisco, para que sea turnada a la agencia que corresponda para su debida integración.

s) Oficio 1949/2020 del 27 de octubre de 2020 signado por el licenciado Juan Pablo Mendoza González, agente del MP adscrito al área de Atención Temprana de la Dirección Ciénega de la FRE, dirigido al director del IJCF, mediante el cual le solicitó practicar un dictamen de valoración psicológica a la ofendida.

t) Oficio 1951/2020 del 27 de octubre de 2020 signado por el licenciado Juan Pablo Mendoza González, agente del MP adscrito al área de Atención Temprana de la Dirección Ciénega de la FRE, dirigido al director general del Centro de Atención y Protección a Ofendidos, Víctimas y Testigos del Delito de la Fiscalía de Derechos Humanos, mediante el cual solicitó que brinden el apoyo integral a la ofendida (aquí peticionaria).

u) Oficio 1950/2020 del 27 de octubre de 2020 signado por el licenciado Juan Pablo Mendoza González, agente del MP adscrito al área de Atención Temprana de la Dirección Ciénega de la FRE, dirigido al director del DIF municipal de Tototlán, mediante el cual solicitaron apoyo integral para la peticionaria, ofendida.

v) Oficio 18493/2020 del 17 de noviembre de 2020 signado por el licenciado Juan Pablo Mendoza González, agente del MP adscrito al área de Atención Temprana de la Dirección Ciénega de la FRE, dirigido a Efraín Martínez Iñiguez, mediante el cual se le señaló fecha de comparecencia.

x) Registro de la notificación al imputado respecto de las medidas de protección, de fecha 19 de noviembre de 2020, signado por el imputado y por el licenciado Ramón Urquieta Bermúdez, abogado defensor.

y) Lectura de derechos del imputado, de fecha 19 de noviembre de 2020, signado por Efraín Martínez Iñiguez, imputado; Ramón Urquieta Bermúdez, defensor y por el licenciado Juan Pablo Mendoza González, agente del MP adscrito al área de Atención Temprana de la Fiscalía Regional Zona Ciénega IV.

z) Oficio IJCF/001001/2020/PS/90 del 15 de diciembre de 2020, signado por Miryam Minerva González Sánchez, psicóloga nombrada perita en psicología forense, el cual contiene el dictamen posológico elaborado a la aquí agraviada y del cual se desprenden las siguientes conclusiones:

... 1. Presenta afectación en su estado psicológico y emocional causándole un deterioro que limita el desempeño, desarrollo y curso de sus conductas, hábitos, naturales y normales a consecuencia de los hechos que se investigan.

2. La sintomatología antes referida, puede obstaculizar el ejercicio de sus derechos humanos, principalmente los relacionados con su dignidad como persona; condiciones que propician vulnerabilidad en la persona evaluada.

Se desconocen las secuelas que pueda presentar en un corto, mediano o largo plazo.

3. Por todo lo anterior se recomienda que reciba atención de tipo psicológica de parte de algún especialista en el campo, por lo menos durante tres meses, como parte del proceso de rehabilitación, reelaboración y readaptación ante los sucesos que le han infringido daño; recomendándose que reciba una sesión por semana, esto con un costo aproximado de \$ 500.00 (quinientos pesos m/n) por sesión siendo un total de 13 sesiones, haciendo un costo total promedio de \$ 6,500 (seis mil quinientos pesos m/n 00/100)...

bb) Registro de comparecencia y narración de hechos del 19 de enero de 2020, signado por la peticionaria, por el licenciado Juan Pablo Mendoza González, agente del MP adscrito al área de Atención Temprana de la Dirección Ciénega de la FRE, del cual se desprende lo siguiente:

...En relación al abogado Ramón Urquieta Bermúdez, a quien nombra como su abogado defensor el imputado, quien acepta el cargo conferido y protesta, manifiesto que se y me consta que es funcionario público en el Ayuntamiento de Tototlán, se encuentra adscrito a Seguridad Pública con el alta de asesor jurídico, lo antes mencionado lo sé porque anteriormente yo me encontraba adscrito al Área de Proveeduría, dentro de mis funciones llevaba el control de la nómina y en ahí en donde me percate que el abogado Ramón Urquieta Bermúdez pasaba a firmar la nómina cada 15 días, y hasta donde se los funcionarios públicos adscritos al Ayuntamiento actual no deben ejercer funciones como abogados particulares...

dd) Oficio 2115/2020 signado por Juan Pablo Mendoza González, agente del MP de Poncitlán, dirigido a la licenciada Minerva Núñez Rebolledo, directora general de Mecanismos Alternos y Soluciones de Conflictos de la FE, mediante el cual se turnó la carpeta para que la misma fuera sometida a métodos alternos.

ee) Oficio DG/MASC/012/2021 signado por licenciado Luis Enrique Martínez Delgado, encargado del Centro de Mecanismos Alternativos del Distrito Judicial IV, perteneciente a la Dirección General de Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, a través del cual le hizo mención al agente del MP que tiene a cargo la carpeta de investigación, que no fue posible arribar a un acuerdo entre las partes.

13. El 1 de diciembre de 2020 se recibió el oficio SISEMH/PGSM/SSAMVLV/DAM/471/2020, signado por Patricia Guadalupe Sandoval Martínez, directora de Acceso de las Mujeres a la Justicia y secretaria técnica de la Unidad de Seguimiento de los Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral en la Administración Pública Estatal del SISEMH del Estado, del cual se desprende lo siguiente:

...Por medio de la presente, le envío un cordial y en atención al acuerdo de admisión y radicación de la queja 7106/2020/III, de fecha 8 de octubre de 2020, donde se solicita a la suscrita informar si tengo conocimiento de los hechos y en su caso rendir un informe a mi competencia se ha tomado al respecto, se hace de su conocimiento el siguiente:

1. No tengo conocimiento de los hechos motivo de la queja, toda vez que la Dirección de Acceso de las Mujeres a la Justicia adscrita a la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMH) que tengo a mi digno cargo no ha sido notificada de los hechos que dieron origen a la queja citada al rubro superior derecho y tampoco cuenta con registro de atención de la C. [...].

2. La suscrita también cuenta con el carácter de Secretaria Técnica de la Unidad de Seguimiento de los Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral en la Administración Pública Estatal, de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, en adelante “Unidad de Seguimiento” la cual da seguimiento a los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, en la administración pública estatal, lo anterior de conformidad al Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar los Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado de Jalisco, publicado en el Periódico oficial El Estado de Jalisco el día 11 de junio de 2019.

3. En otro orden de ideas, se hace de su conocimiento que la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres cuenta con servicios gratuitos integrales a mujeres víctimas de violencia, con atención gratuita, especializada y con perspectiva de género, en sus instalaciones ubicadas en la calle Miguel Blanco # 883 Colonia centro, en la ciudad de Guadalajara, con un horario de 9:00 a 17:00 horas, mismos que ponen a disposición de la hoy quejosa a fin de brindarle orientación y asesoría...

14. El 14 de diciembre de 2020 se acordó solicitar la presencia de la aquí peticionaria, en las instalaciones del área psicológica de este organismo el 17 de diciembre de 2020, a efecto de realizarle la valoración psicológica correspondiente.

15. El 15 de diciembre de 2020, personal jurídico de este organismo levantó constancia de la llamada telefónica que recibió de la aquí peticionaria, de cuyo contenido se desprende lo siguiente:

...hoy acudió a las instalaciones de la Dirección de Educación del Ayuntamiento de Tototlán, ya que ahí es su área de trabajo para poder recoger algunas cosas que se le quedaron ahí, lo cual no pudo realizar por no encontrarse el director de dicha área, sin embargo, se encontraba en el lugar Gabino Ruiz, oficial mayor administrativo del Ayuntamiento de Tototlán, quien le comentó que el director se encontraba en el Órgano Interno de Control de dicho Ayuntamiento, solicitando se iniciara un procedimiento administrativo en contra de ella, por el supuesto desvío de un dinero, acto que ella considera como un acoso laboral, ya que ella desconoce de qué dinero se trate y de ser cierto el OIC debería acudir a Fiscalía con las pruebas suficientes para denunciar...

16. El 16 de diciembre de 2020 se acordó requerir de informe de ley al titular de la Dirección de Educación y al oficial mayor administrativo de Tototlán, para que cumplieran con lo siguiente:

...Primero. Informar si tiene conocimiento de los hechos y en su caso, rendir un informe pormenorizado en relación a las acciones que conforme a su respectiva competencia se han tomado al respecto de lo mencionado por la agraviada.

Segundo. Envié copia certificada de los documentos que consideré pertinentes para el esclarecimiento de los presentes hechos...

16.1 En la misma fecha que antecede, personal jurídico de este organismo se trasladó al municipio de Tototlán a entrevistarse con la peticionaria y darle acompañamiento para recoger sus pertenencias, acudiendo a las instalaciones de la presidencia municipal de Tototlán, específicamente a la Dirección de Educación donde se notificó a su titular el requerimiento de su informe, asimismo, se realizaron las investigaciones de campo e inspección del lugar de los hechos y finalmente, se recabaron los dichos de testigos de los acontecimientos señalados por la peticionaria, de las cuales se obtuvieron los siguientes testimonios:

Testigo 1

...Que estuve enterada de dicha situación, sin embargo, no fui testigo de algún acto de molestia hacia (la aquí peticionaria) por estar adscrita en ese momento en otro departamento, asimismo, se entrevistó a [...] encargada de Proveeduría quien señala que ella tiene dos meses de haber ingresado al Ayuntamiento por lo tanto desconoce los hechos...

Testigo 2

...Que ella solo ha escuchado respecto a la situación que se presentó con (la aquí peticionaria), pero no me constan los hechos por no estar presente cuando sucedieron supuestamente los hechos. Asimismo, se entrevistó a [...] la cual nos menciona que escuchó rumores acerca de la situación, pero no fue testigo ni le constan los hechos, siendo todo lo que tiene que manifestar...

Testigo 3

...Finalmente, se entrevistó a [...] adscrita a Tesorería, la cual, nos menciona que solo ha escuchado respecto a la situación, sin embargo, no le constan los hechos que sucedieron con la compañera (la aquí peticionaria) ...

17. El 18 de diciembre de 2020 se recibió el oficio 127/2020, signado por Cristian Alejandro Patiño Páez, director de Educación del Ayuntamiento de Tototlán, por medio del cual requirió que la información solicitada por este organismo fuera dirigida al titular del OIC.

18. El 19 de diciembre de 2020 se acordó solicitar por segunda ocasión al director de Educación del Ayuntamiento de Tototlán, que cumpliera con los requerimientos planteados en el acuerdo del 16 de diciembre de 2020.

19. El 21 de enero de 2021 el psicólogo Miguel Ángel Villanueva Gómez, adscrito al área de Medicina, Psicología y Discriminación de este organismo defensor de derechos humanos, remitió a través del oficio 002/2021/MPD, la valoración psicológica practicada a la peticionaria, de la cual se desprenden las siguientes conclusiones:

...1) Derivado de la entrevista psicológica y las pruebas psicológicas, así como de lo establecido en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-IV TR) en lo relativo a los signos y síntomas del Trastorno de Ansiedad por estrés Postraumático se concluye que el C. (la aquí peticionaria) No presenta Trastorno por

Estrés Postraumático en el periodo de tiempo de la presente evaluación; sin embargo, sí presenta algunos síntomas de Ansiedad y Depresión.

2) Sin embargo, se comprueba que Sí existe un Clima Laboral Malo y de Discriminación en su Centro de Trabajo, factores o Estresores Laborales e índice de Acoso y Hostigamiento.

3) Se sugiere que la indiciada reciba atención psicológica que le posibilite resolver sus conflictos emocionales derivado de la problemática laboral y personal...

20. El 28 de enero de 2021 se recibió el oficio 07/2021, signado por Cristian Alejandro Patiño Páez, director de Educación de Tototlán, a través del cual narró lo siguiente:

...desconozco si es verdad que el oficial mayor administrativo le comentó a la agraviada (la aquí peticonaria), que mi persona me encontraba en el Órgano Interno de Control solicitando se iniciara un procedimiento administrativo en contra de ella, y eso no lo puedo saber simplemente porque no estuve presente; respetuosamente le recomiendo que, su inquietud la pregunte directamente al oficial mayor administrativo para ver si efectivamente Gabino Ruiz López, emitió dicho comunicado. Por otra parte, en cuanto a si hay algún procedimiento de responsabilidad administrativa, insisto, le recomiendo que su inquietud la dirija a la oficina donde se instauran dichos procedimientos, siendo esta la del Órgano Interno de Control, lo anterior en razón a que me es técnicamente y materialmente imposible contestarle esto último por motivo a que mi persona únicamente soy el director de Educación, por lo que desde este momento me pongo a sus órdenes para informarle sobre cualquier asunto relacionado a mi dependencia...

21. El 3 de febrero de 2021, personal jurídico de este organismo levantó acta circunstanciada, con motivo de la comparecencia de la aquí agraviada, a la oficina regional Ciénega de esta CEDHJ, de la cual se desprende lo siguiente:

... Acudo a este organismo protector de derechos humanos para informar, que en el Órgano Interno de Control) del Ayuntamiento de Tototlán, se instauró un procedimiento administrativo en contra de Efraín Martínez Iñiguez (autoridad presunta responsable de mi queja) por parte de [...], ex servidora pública del Ayuntamiento de Tototlán, al que se le asignó el número (TESTADO 72), por lo que, solicito el apoyo de este organismo para que se verifique que los hechos que dieron inicio a este procedimiento tienen similitud con los que me ocurrieron, finalmente, quiero señalar que al día hoy he tenido que solicitar dos licencias laborales sin goce de sueldo, lo anterior por no haberme sentido bien emocionalmente desde que me sucedieron los hechos que originaron la presente queja, agregando copia simple de las licencias antes mencionadas...

21.1 A dicha acta circunstanciada se anexaron copias simples de los oficios O.M 2122/2020 y O.M 2122/2020 del 9 de diciembre de 2020 y 11 de enero de 2021, respectivamente, ambos signados por la aquí agraviada y por Gabino Ruiz López, oficial mayor administrativo de Tototlán, de los cuales se desprende que la peticionaria solicitó licencia sin goce de sueldo del 9 de diciembre de 2020 al 11 de enero de 2021, y del 11 de enero al 15 de abril de 2021.

22. El 3 de febrero de 2021 se acordó solicitar colaboración al titular del OIC del Ayuntamiento de Tototlán, para que cumpliera con lo siguiente:

...Primero. Informará si en la dependencia a su cargo existe algún procedimiento iniciado en contra de la agraviada por parte de Cristian Alejandro Patiño Páez, director de Educación, de ser así remita copia certificada del mismo.

Segundo. Remitir copia certificada del procedimiento administrativo (TESTADO 72) integrado en la dependencia a su cargo...

23. El 8 de febrero de 2021 se acordó solicitar a las siguientes autoridades: Sergio Quezada Mendoza, entonces presidente municipal de Tototlán, Jalisco; al secretario y síndica del H. Ayuntamiento Constitucional de Tototlán, a regidoras y regidores que integran el Pleno del Ayuntamiento Tototlán; así como a Gabino Ruiz López, oficial mayor; a Alfredo Hermosillo Flores, asesor jurídico; a José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC; a Silvia y Ricardo, auxiliares administrativos adscritos a la Dirección de Padrón y Licencias; a Fernando Vargas Durán, encargado de la Hacienda Municipal (todos del Ayuntamiento de Tototlán), para que rindieran en lo individual a esta defensoría pública, un informe de ley sobre los antecedentes, fundamentos y motivaciones de los actos que originaron la presente queja. Asimismo, se acordó la apertura del período probatorio para las autoridades antes señaladas.

23.1 De igual manera, se acordó requerir de informe de ley a Patricia Guadalupe Martínez, directora de Acceso a las Mujeres a la Justicia (dependiente del SISEMH) y también que ofertara los medios de prueba que acreditaran su dicho.

23.2 Asimismo, se acordó solicitar a Graciela Prado Herrera, agente del MP adscrita a Poncitlán, Jalisco y que se encuentra a cargo de la integración de la C.I. (TESTADO 75); a Juan Pablo Mendoza González, agente del MP adscrito a la Fiscalía Regional; a José Luis Sánchez Gallo Lagos, MP adscrito a la

Agencia operativa de la Unidad de Investigación de Delitos de Violencia contra las Mujeres en Razón de Género; a Fabiola Castellanos Pinto, MP de la Unidad de investigación de Delitos contra las Mujeres; a Luis Enrique Martínez Delgadillo, encargado del Centro de Mecanismos Alternativos del Distrito Judicial IV de la Dirección Regional de la Fiscalía; a Elizabeth Aparicio Moreno, PI de la Unidad de Investigación de Delitos de Violencia contra las Mujeres, para que todos ellos rindieran a esta defensoría pública un informe de ley en el que refirieran los antecedentes, fundamentos y motivaciones de los actos que originaron la presente queja. Asimismo, se acordó la apertura del período probatorio para las autoridades antes señaladas.

23.3 Igualmente, se acordó solicitar el auxilio y colaboración del director de la Unidad de Transparencia del H. Ayuntamiento de Tototlán, Jalisco, para que remitiera copias certificadas del acta levantada en virtud de la sesión del pleno del ayuntamiento del día 28 de agosto del 2020. Asimismo, copias certificadas de los recibos de nómina relativos al año 2020 y 2021 del servidor público que guarda la calidad de autoridad responsable en la presente queja y responde al nombre de Efraín Martínez Iñiguez, entonces jefe del área de Proveduría del Ayuntamiento de Tototlán.

23.4 De la misma manera, personal jurídico de este organismo levantó acta circunstanciada con motivo de la valoración del video que circula en la red social *Facebook*, desde el perfil personal de Sergio Quezada Mendoza, entonces presidente municipal de Tototlán, <https://www.facebook.com/watch/?v=273772444088679>, de la cual se observa lo siguiente:

...en el cual aparece que el propio alcalde, da un mensaje dirigido a la ciudadanía en general y medios de comunicación, respecto a la nota periodística que publicó el periódico *Mural*, y que estuvo circulando por diversos medios de comunicación, en dicho video el alcalde afirma que efectivamente conoció de una denuncia interpuesta por la aquí agraviada ante el Órgano Interno de Control, por supuestas conductas denominadas como acoso sexual, cometidas por un superior jerárquico hacia una empleada de dicho Ayuntamiento, que una vez que conoció de dicho asunto citó a las partes para conciliar el asunto y llegar a un acuerdo entre las mismas, asimismo, en dicho video el alcalde reconoce públicamente que no cuenta con conocimiento técnico ni pericia, en materia de resolución de conflictos, el alcalde refiere lamentar profundamente el vocabulario que utilizó, reconoce que no es apropiado de una autoridad, que su propósito de conciliar el asunto solo empeora las cosas, finalmente, el alcalde pide disculpas a la afectada y a todas y todos que por su imprudencia haya

ofendido, señalando que el conflicto se encuentra con las autoridades correspondientes esperando se resuelva de manera pronta y en apego a derecho...

23.5 Finalmente, se acordó solicitar la colaboración del personal del área psicológica de este organismo, para que acudiera a oficinas centrales de esta defensoría pública de los derechos humanos el 9 de febrero de 2021, a efecto de realizar la valoración psicológica del entorno social correspondiente a la peticionaria.

24. El 9 de febrero de 2021 se recibió el oficio PM/06/2021 signado por José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC, a través del cual adjuntó copias certificadas de los expedientes (TESTADO 72) y (TESTADO 72), de los cuales se desprende lo siguiente:

a) Expediente (TESTADO 72) iniciado el 16 de julio de 2020 a favor de LVA, en contra de Efraín Martínez Iñiguez, entonces jefe del área de Proveeduría del Ayuntamiento de Tototlán, por supuestos actos de acoso y hostigamiento sexual, entre otros. El 8 de octubre de 2020 fue archivado por falta de elementos.

b) Expediente (TESTADO 72) iniciado el 15 de diciembre de 2020 por Cristian Alejandro Patiño Páez, director de Educación, en contra de la peticionaria, por supuestas faltas administrativas (mismo que aún se encuentra en integración).

25. El 10 de febrero de 2021 personal jurídico de este organismo levantó acta circunstanciada para la valoración del audio que circula en la red social *YouTube* (con el enlace <https://www.youtube.com/watch?v=El3Yk56lvBY>), en el cual se escucha la voz de Sergio Quezada Mendoza, entonces presidente municipal, y de Efraín Martínez Iñiguez, entonces jefe del área de Proveeduría (ambos del Ayuntamiento de Tototlán), así como de la peticionaria; del cual se desprende lo siguiente:

...SQ. Así vestidita te ves hermosa, ¡te ves guapísima! Como te ha de disfrutar tu marido, que bueno, porque al final de cuentas el matrimonio es el que se goza más. Así como yo tengo pegue, yo sé que tú también lo debes de tener, porque eres atractiva. No sé qué tienes, pero eres una niña muy femenina, muy bonita, cualquiera que te vea pensaría que estas soltera. Yo no pensaría que tienes dos hijos con ese estómago que no tienes y tienes dos bebés, dos niños, ¿de qué edad?

N. Seis y un año.

SQ. ¡¿Seis años ya?! Parecería tu hermano más bien. Pero como te digo ya tú sabrás. El pegue yo creo que lo vas a seguir teniendo, eres guapa y lo vas a seguir teniendo, nomás hay que saber uno hasta donde llega, ¿verdad?, pero tú sabrás hija, tu toma la última palabra. Si me gustaría que fuera mejor entre nosotros, si es así a apagar las aguas y ya, que también la parte que tenga que poner Efraín, porque es una pieza que también me sirve. Vaya que a veces iba y te veía y Ay N, soy hombre se siente, ¿estamos de acuerdo?

SQ. ¡Al menos yo cuando veo una mujer muy femenina es como si viera un pinche carro deportivo, Ay cabrón! ¡Te quedas, ira nomás que chulada! Es normal que ahorita la sociedad ya lo ve mal, Yo a veces cuando iba, por eso ya casi no iba ahí y te veía, ¡qué bonita! Tienes algo, no sé tu pelo, no sé fíjate que cosas. Si él te hubiera violado y hubiera habido cosas más delicadas, ¡ah no! ¡Ay cabrón olvídate hija, con todo! Pero como la situación yo no la veo tan complicada pues, porque no llegamos a eso, ¡Qué bueno! yo no la veo tan complicada y yo creo que todos como te digo tenemos derecho a una oportunidad, pero en este caso tú tienes la última palabra y yo no involucraría a más gente, yo creo que, aquí entre nos, si Efraín realmente tiene la disponibilidad de ayudarte hija, que yo si lo veo así.

Yo lo vi acelerado el viernes porque él no sabía cómo reaccionar, me preguntó; “que voy a hacer cabrón?”

EM. Ya estoy más relajado, pero diciendo lo que realmente siento te respeto N te respeto mucho.

SQ. Tú tienes que reconocer algo, lo que te dije el otro día eres muy bonita y vas a ten... y tienes pegue y yo lo sé; ¿qué te dije que me pasaba a mí también?, yo también he tenido problemas; ahorita con mi esposa, porque hay mujeres que me tiran, como dicen vulgarmente, ¡me tiran el calzón!

SQ. Tienes que reconocer hija también eres muy bonita no sé qué tienes, pero eres atractiva y también tu sabes que los guapos estamos expuestos eso, ¿estás de acuerdo?

Yo estoy expuesto a que me tiren el calzón, ¿sí?, pero ahí también dependen mis indicaciones, ¿no? Hasta donde yo quiera llegar.

Efraín mucho tiempo fue alcohólico y es algo que ya dejó. ¿Cuántos años tienes sin tomar?

EM. 16

SQ. 16, Lo ves, ¡cómo fuma! Desesperado, porque hay algo pues que a la gente que tiene esos vicios les queda pues entonces, no es justificación pero, yo creo que todas esas cosas son a considerarse y de realmente ver cuál es el fondo y a dónde quieres llegar, porque si tú quieres llegar, como te repito, a una sanción, pues no sabemos de

qué tipo vaya a ser los vas a desgastar y a lo mejor ni les va a llevar a nada, pero ya tú sabrás, tú tienes la última palabra, yo en ningún momento, ni mi intención es presionarte simplemente sí, que veamos los dos escenarios, no?

Yo siento que lo más sano todos sería ahorita, si hay un perdón realmente de corazón y que tu realmente le estés pidiendo disculpas y perdón de corazón, sería ya no molestarte y, al contrario, si ocupas ayuda psicológica, no sé algún tratamiento, lo que sea. Yo la verdad, yo lo haría porque yo, mi intención es estar bien internamente, ¿no?

EM. Te me hincó? Pero quiero que me disculpes y me perdones.

N. Efraín, eso no es necesario.

EM. Todos nos equivocamos, yo estoy reconociendo que te hice sentir mal. Que te afecté emocionalmente, ¡perdóname!!

N. El daño está hecho, mi decisión está tomada Efraín, muchas gracias, te lo agradezco, pero ya es demasiado tarde, lo siento.

SQ. Yo creo que, si lo debes de pensar bien, porque no sé, a lo mejor te hayan aconsejado. Yo sé que en términos legales va a ser un show mija, va a ser un show, yo diría que no te dejes influenciar, que sí, tú veas lo que más te conviene. ¿Qué vas a ganar? ¿al final de cuentas que es lo que tú quieres ganar al final de todo esto?

Yo, para mí, ¿yo que quisiera ganar? Tranquilidad. Yo, si yo tuviera un juicio, yo quiero tranquilidad. Fíjate, a mí se me hace grave, pero no tanto...

25.1 Asimismo, se acordó solicitar a Cristian Alejandro Patiño Páez, director de Educación, y a Ramón Urquieta Bermúdez, asesor jurídico, ambos del Ayuntamiento de Tototlán, para que rindieran a esta defensoría pública un informe de ley en el que refirieran los antecedentes, fundamentos y motivaciones de los actos que originaron la presente queja. Asimismo, se acordó la apertura del período probatorio para las autoridades antes señaladas.

26. El 10 de febrero de 2021 este organismo inició un acta de investigación relativa a la nota publicada en la red social *Facebook* y denominada “pide a Edil apoyo y ¡la acosa!”, en donde se advierte que el primer Edil Sergio Quezada Mendosa, se dirige a la aquí peticionaria con diversas expresiones despectivas sobre su cuerpo y expresión de género. Por lo que se ordenó su acumulación a la queja 7106/2020/III y sus acumuladas.

27. El 11 de febrero de 2021 se recibió el oficio CVG34/2021/IV, signado el 11 de febrero de 2021 por Laura Leticia de los Dolores Rincón Salas, maestra en Psicología Forense, adscrita a la Cuarta Visitaduría de este organismo; del cual se desprenden las siguientes conclusiones:

... 1) El entorno social de la C. (la aquí peticionaria) ha cambiado en el sentido de sufrir de la exclusión por parte de algunos compañeros y compañeras del Ayuntamiento de Tototlán, al serle retirada la palabra por parte de ellos, cuando la encuentran en la población, sufriendo las afectaciones que conllevan la segregación social.

2) Por su parte la dinámica familiar también cambió ya que los menores [...] y [...], han sido víctimas colaterales de un delito que ha cambiado el curso de su vida inexorablemente, ya que la madre juega un papel muy importante en la vida de cualquier persona, provee seguridad, amor y certeza, puesto que el estado de tristeza, soledad, miedo y depresión que experimenta ella, además de sus constantes salidas a la ciudad de Guadalajara a resolver asuntos de la propia denuncia hecha por acoso sexual y laboral; le impiden tener una relación tan cercana, divertida y fuerte como lo era antes de todo este evento.

3) Por otra parte, su vida de pareja ha dado un giro de 180° puesto que él se ha alejado emocionalmente de ella, la culpa por poner en peligro la seguridad de la familia, su relación se ha deteriorado al grado de hablar de una separación.

4) La familia [...] han sido víctimas de un delito tanto en su componente objetivo: (la madre ha sido acosada tanto sexual como laboralmente, teniendo que pedir una licencia sin goce de sueldo por lo que existe menoscabo en la economía familiar; se ven obligados a cambiar de domicilio por temor a que le suceda algo a la familia); como en el componente subjetivo: (interferencia negativa en su vida cotidiana, puesto que hay afectación en la salud mental y física de (la aquí peticionaria) que se manifiesta como síntomas de ansiedad y depresión altos, presenta problemas de autoestima moderados, la relación con su pareja se ha dañado; la relación con sus hijos se ha visto afectada; algunos de sus ex compañer@s de trabajo le han retirado el habla)...

28. El 12 de febrero de 2021 se recibió el oficio sin número signado por Salvia Nataly, auxiliar administrativo de la Dirección de Padrón y Licencias, Reglamentos, Inspección y Vigilancia del municipio de Tototlán, a través del cual narró lo siguiente:

...1.- Con fecha 08 ocho de febrero del año en curso, recibí vía correo electrónico el oficio referente a la queja antes enunciada, que contienen los hechos narrados por C. (la aquí peticionaria), por posible acoso u hostigamiento sexual por parte del C. Efraín Martínez Iñiguez, director de Padrón y Licencias, Reglamentos, e Inspección y Vigilancia y Proveeduría del Gobierno Municipal de Tototlán.

2.- De dicha queja se desprenden hechos de los cuales **ni los niego ni los afirmo**, si son ciertas o falsas las acusaciones de las que está sujeto el C. Efraín Martínez Iñiguez por parte de la C. (la aquí peticionaria), respecto al supuesto acoso y hostigamiento sexual, por lo cual solo me referiré a los antecedentes que se y me constan que son ciertos o falsos de la narración de los hechos.

a) En lo referente a que la C. (la aquí peticionaria), se desempeña como auxiliar administrativa adscrita al área de Proveeduría del gobierno de Tototlán, Jalisco, es cierto, pues a partir del mes de enero del año 2020 dos mil veinte la antes mencionada se incorporó a dicha área realizando varias actividades concernientes a la misma, como lo son cotizaciones, recibir material de compra, atender a los proveedores entre otras cosas inherentes a su trabajo; también es cierto que, desde que se incorporó a dicha área parecía siempre estar distraída en el desempeño de sus responsabilidades, pues al parecer después de haber estado incapacitada por maternidad, y al estar al constante cuidado de su bebé, la misma se retiraba continuamente de sus labores en la oficina para atender a su menor hijo, situación que nunca se le negó para hacerlo, pero que al ser continuamente y sin dar previo aviso al C. Efraín Martínez Iñiguez, quien es el director y encargado de dicha área de Proveeduría, ocasionó molestias al mismo, por dejar abandonadas sus responsabilidades laborales pues como jefe de Proveeduría está en constante presión para satisfacer las requisiciones de las diversas áreas de la administración, por lo que al ver el bajo desempeño de (la aquí peticionaria), el mismo jefe de Proveeduría me pidió que le ayudara en dicha oficina, pues (la aquí peticionaria) no avanzaba y era muy distraída en sus responsabilidades, situación que me consta, pues desde que me incorporé al área de proveeduría para brindarle apoyo, se agudizaron los problemas, pues la misma (peticionaria) manifestaba que se sentía desplazada por el jefe, Efraín, pues reclamaba constantemente que por qué a ella no se le tomaba en cuenta para salir a desayunar juntos y salir a otros municipios, explicándole que por las actividades propias de su trabajo, ella debía permanecer en la oficina atendiendo sus responsabilidades laborales, pues solo los que somos personal de campo, acudíamos continuamente a desempeñar nuestras funciones en distintos lugares fuera de la oficina.

b) En cuanto a que anteriormente se desempeñó como secretaria en el área de Registro Civil y posteriormente como secretaria en el área de Oficialía Mayor, (esto fue más o menos en el año 2017, durante el periodo de la anterior administración), es cierto, pues se y me consta que ella laboró en dichas dependencias antes de ser transferida al área de Proveeduría.

c) En cuanto a que fue visitada en su domicilio particular por el C, Efraín Martínez Iñiguez para darle indicaciones respecto a sus labores a desempeñar en el área de Proveeduría, **ni lo niego ni lo afirmo**, por ser hechos que no se ni me constan que sean ciertos o falsos.

d) En cuanto a lo que manifiesta que el C. Efraín Martínez Iñiguez, se mostraba muy efusivo con ella en sus saludos, y después le decía halagos, como los que señala en su

queja ante esta Comisión, **ni lo niego ni lo afirmo**, por ser hechos que no sé ni me constan, pues nunca escuché en mi presencia dichos halagos por parte de Efraín hacia (la aquí peticionaria).

e) En lo que refiere que el C. Efraín Martínez Iñiguez, se sentaba muy cerca de ella y la tocaba y le insinuaba cosas, son hechos que niego pues solo puedo hacer constar que, si bien en ocasiones se acercaba a ella a su escritorio a darle indicaciones, jamás observé ni escuché en mi presencia que la tocara o le dijera cosas que insinuarán algún tipo de acoso sexual o laboral.

f) En cuanto a lo que manifiesta que el C. Efraín Martínez Iñiguez, era muy autoritario, arrogante y prepotente, humillándola y diciéndole que era subordinada, solo puedo manifestar que jamás escuché por parte del C. Efraín Martínez Iñiguez, dirigirse de tal manera hacia (la aquí peticionaria), pues él solo se dirigía a ella siempre de manera respetuosa, para solicitarle que se desempeñara responsablemente en sus obligaciones laborales, pues como lo he manifestado anteriormente, ella siempre parecía distraída y se ausentaba constantemente de su área de trabajo, sin permiso previo.

g) Referente a que posteriormente solicitó el cambio de área, solo se y me consta que el C. Efraín Martínez Iñiguez, en repetidas ocasiones le solicitó al Oficial Mayor y al Presidente Municipal, que cambiaran de adscripción o área administrativa a la C. (la aquí peticionaria), pues les manifestaba que no desempeñaba responsablemente las funciones mismas de su cargo y que retrasaba mucho el trabajo, ocasionando rezago laboral en el área de proveeduría.

h) Respecto a que platicó de su situación con los CC. Juan Manuel Casillas, regidor, José Luis Álvarez Figueroa, secretario general, Fernando Martín Vargas Durán, tesorero, **ni lo niego ni lo afirmo**, por ser hechos que no se ni me constan que sean ciertos o falsos.

i) En cuanto a lo que manifiesta que en una ocasión el C. Efraín Martínez Iñiguez, le solicitó lo acompañara a la ciudad de Ocotlán, a realizar asuntos de trabajo, solo puedo afirmar que es cierto parcialmente, pues en una ocasión sí fueron ambos a la ciudad de Ocotlán, a ver la situación de unos uniformes de seguridad pública, (no recuerdo la fecha exacta, pero fue a principios del mes de abril del año 2020), pero desconozco totalmente lo que manifiesta que sucedió ese día en el transcurso de su viaje a dicho municipio vecino, pues no se ni me constan, los hechos ocurridos ese día entre el C. Efraín Martínez Iñiguez y la C. (la aquí peticionaria), pues solo puedo afirmar que el C. Efraín Martínez Iñiguez, siempre se ha comportado profesionalmente y de manera respetuosa conmigo y demás compañeros de trabajo.

j) Referente a lo que manifiesta en líneas posteriores a que se agudizaron sus problemas laborales, por su ausencia por motivos de salud de su menor hijo, solo puedo manifestar que ya estábamos acostumbrados en el área de Proveeduría a dichas ausencias, pues siempre tenía motivos o razones para no desempeñarse responsablemente en su área de

trabajo; así mismo desconozco si el C. Efraín Martínez Iñiguez, solicitó alguna vez fuera despedida, pues solo se y me consta que solicitó en repetidas ocasiones fuera cambiada a otra área de administración, pues su desempeño en el área de Proveeduría, era ineficiente y con frecuencia se ausentaba de su área de trabajo para atender asuntos familiares. Así mismo, desconozco si alguna vez tuvo alguna discusión con el C. Efraín Martínez Iñiguez, respecto a que había solicitado su despido, y de lo que Efraín le haya dicho al respecto, solo sé que pidió la C. (la aquí peticionaria), su cambio de área de adscripción en la fecha que refiere.

k) En cuanto a que de manera posterior platicó su situación con María Antonia Arellano Mojarro, regidora, Juan Manuel Lara Casillas, regidor y Alfredo Hermosillo Flores, asesor jurídico, solo puedo afirmar que sé y me consta que sí platicó con la regidora María Antonia Arellano Mojarro. (esto fue alrededor de una semana después de haber ido a la ciudad de Ocotlán, con Efraín Iñiguez) pues en una ocasión, llegando de hacer unas visitas de trabajo, me percaté que (la aquí peticionaria) y María Antonia Arellano Mojarro, estaban platicando a puerta cerrada, estuvieron por más de dos horas encerradas en la única oficina que tenemos que compartir para desempeñar nuestras funciones laborales inherentes a nuestra área de trabajo, sin que se lo haya reclamado por dicha situación, desconozco en su totalidad lo que ambas estuvieron hablando o planeando hacer respecto a lo que hoy se denuncia, pues solo puedo asumir que la regidora María Antonia Arellano Mojarro, influenció a (la aquí peticionaria) , para interponer la queja que se investiga con el único fin de perjudicar al C. Efraín Martínez Iñiguez, por tener diferencias personales derivadas de algunas actividades administrativas propias de la dirección de Padrón y Licencias, situación que conozco por propios comentarios del C. Efraín Martínez Iñiguez.

l) Niego rotundamente que mi compañero Ricardo Briones y la que suscribe estemos vigilando siempre las visitas al área que tiene la C. (la aquí peticionaria) , y mucho menos que estemos pendiente de que es lo que habla o no con dichas personas, pues nosotros solo nos enfocamos a realizar nuestras labores propias del área, y estando la mayoría del tiempo fuera de la oficina desempeñando nuestras funciones como personal de Reglamentos, Inspección y Vigilancia porque así nos lo requiere nuestras funciones laborales.

m) Por último, **no niego ni afirmo** por no ser de mi conocimiento lo que manifiesta respecto a que después de platicar con la regidora María Antonia Arellano Mojarro, el C. Efraín Martínez Iñiguez, haya tomado represalias contra su persona o que la haya amenazado en algún momento, mucho menos tengo conocimiento que la haya espiado alguna vez fuera de su casa o domicilio particular, lo que sí puedo afirmar es que ambos, son vecinos de la misma calle y colonia en la ciudad de Tototlán, Jalisco y es muy común o lógico que ambos se tengan que ver alguna vez en la calle, pues solo viven a unos cuantos metros de distancia uno del otro...

28.1 En la misma fecha que antecede, se recibió el escrito sin número signado por Ricardo Briones Monroy, auxiliar administrativo de la Dirección de Padrón y Licencias, Reglamentos, Inspección y Vigilancia del municipio de Tototlán, a través del cual narró lo siguiente:

...1.- Con fecha 08 ocho de febrero del año en curso, recibí vía correo electrónico el oficio referente a la queja antes enunciada, que contienen los hechos narrados por la C. (la aquí peticionaria), por posible acoso u hostigamiento sexual por parte del C. Efraín Martínez Iñiguez, director de Padrón y Licencias, Reglamentos, Inspección y Vigilancia y Proveduría del Gobierno Municipal de Tototlán.

2.- De dicha queja se desprende hechos de los cuales, ni los niego ni los afirmo, si son ciertas o falsas las acusaciones de las que está sujeto el C. Efraín Martínez Iñiguez por parte de la C. (la aquí peticionaria), respecto al supuesto acoso y hostigamiento sexual, por lo cual solo me referiré a los antecedentes que se y me constan que son ciertos o falsos de la narración de hechos.

a) Referente a que la C. (la aquí peticionaria), se desempeña como auxiliar administrativa adscrita al área de proveduría del gobierno de Tototlán, Jalisco, es cierto, pues a partir del mes de enero del año 2020 dos mil veinte se incorporó a dicha área realizando varias actividades concernientes a la misma, como lo son cotizaciones, recibir material de compra, atender a los proveedores entre otras cosas inherentes a su trabajo; también es cierto que, desde que se incorporó a dicha área siempre estaba distraída no se desempeñaba correctamente, la misma se retiraba continuamente de sus labores en la oficina para atender a su menor hijo, situación que era continuamente y sin dar aviso al C. Efraín Martínez Iñiguez, quien es el director y encargado de dicha área de Proveduría, ocasionó molestias al mismo, por dejar abandonado sus responsabilidades laborales pues siempre se encuentra muy presionado para sacar los múltiples compromisos de trabajo, porque los titulares de las demás áreas que requieren sus servicios le exigen resultados a la brevedad, por lo que Efraín se vio en la necesidad de ser más enérgico con (la aquí peticionaria) y demás compañeros de oficina que son Silvia Nataly y mi persona, para sacar el trabajo rezagado, por lo que le solicitó a mi compañera Silvia Nataly que le ayudara en dicha oficina a (la aquí peticionaria), pues la misma no avanzaba y no desempeñaba responsablemente sus actividades, situación que me consta, lo cual provocó se agudizará los problemas con (la aquí peticionaria), pues la misma manifestaba que se sentía desplazada por el Jefe, Efraín Martínez Iñiguez, pues reclamaba constantemente que por qué a ella no se le tomaba en cuenta para salir a desayunar juntos y salir a otros municipios, explicándole que por las actividades propias de su trabajo, ella debía permanecer en la oficina atendiendo sus responsabilidades laborales, pues solo los que somos personal de campo como mi compañera SILVIA NATALY y yo, acudíamos continuamente a desempeñar nuestras funciones en distintos lugares fuera de la oficina.

b) En cuanto a que anteriormente se desempeñó como secretaria en el área de Registro Civil y posteriormente como secretaria en el área de Oficialía Mayor, es cierto, pues se y me consta que ella laboró en dichas dependencias antes de ser transferida al área de Proveeduría.

c) En cuanto a que fue visitada en su domicilio particular por el C. Efraín Martínez Iñiguez para darle indicaciones respecto a sus labores a desempeñar en el área de Proveeduría, **ni lo niego ni lo afirmo**, por ser hechos que no se ni me constan que sean ciertos o falsos.

d) En cuanto a lo que manifiesta que el C. Efraín Martínez Iñiguez, se mostraba muy efusivo con ella en sus saludos, y después le decía halagos, como los que señala en su queja ante esta Comisión, lo niego en su totalidad, pues nunca escuché en mi presencia dichos halagos por parte del C. Efraín Martínez Iñiguez hacia la C. (la aquí peticionaria).

e) En lo que refiere que el C. Efraín Martínez Iñiguez, se sentaba muy cerca de ella insinuándosele y tocándola, son hechos que niego pues solo puedo hacer constar que se acercaba a ella solo a darle indicaciones, jamás observé ni escuché en mi presencia que la tocara o le dijera cosas que insinuarán algún tipo de acoso sexual o laboral.

f) En cuanto a lo que manifiesta que el C. Efraín Martínez Iñiguez, era muy autoritario, arrogante y prepotente, humillándola y diciéndole que era subordinada, solo puedo manifestar que solo le exigía responsabilidad y compromiso en el desempeño de sus funciones, ya que la misma por motivo de que salía en varias ocasiones a su domicilio particular para atender sus asuntos familiares, se atrasaba en sus labores administrativas, teniendo en muchos de los casos mi compañera Silvia Nataly, que hacer el trabajo de (la aquí peticionaria), pues sus ausencias eran hasta de cuatro días seguidos, siendo esto la razón de su molestia hacía Efraín, acusándolo ahora de los supuestos hechos que denuncia.

g) Referente a que posteriormente solicitó el cambio de área, solo se y me consta que el C. Efraín Martínez Iñiguez, en repetidas ocasiones solicitó el cambio de adscripción o área administrativa de la C. (la aquí peticionaria), pues manifestaba que no desempeñaba responsablemente las funciones mismas de su cargo y que retrasaba mucho el trabajo, ocasionando rezago laboral en el área de proveeduría.

h) Respecto a que platicó de su situación con los CC. Juan Manuel Lara Casillas, regidor, José Luis Álvarez Figueroa, Secretario General, y Fernando Martin Vargas Duran, tesorero, **ni lo niego ni lo afirmo**, por ser hechos que no se ni me constan que sean ciertos o falsos.

i) En cuanto a que en una ocasión el C. Efraín Martínez Iñiguez le solicitó lo acompañara a la ciudad de Ocotlán, Jalisco, a realizar asuntos de trabajo, solo puedo confirmar que en una ocasión sí fueron ambos a la ciudad de Ocotlán, Jalisco a ver la

situación de unos uniformes de seguridad pública, pero desconozco totalmente lo que manifiesta que sucedió ese día en el transcurso de su viaje a dicho municipio, pues no se ni me consta, los hechos ocurridos ese día entre el C. Efraín Martínez Iñiguez y la C. (la aquí peticionaria), pues solo puedo afirmar que el C. Efraín Martínez Iñiguez, siempre se ha comportado de manera respetuosa conmigo y mi compañera Silvia Nataly.

j) A lo que manifiesta a que se agudizaron sus problemas laborales, por su ausencia por motivos de salud de su menor hijo, solo puedo manifestar que eran muy frecuentes sus ausencias en su área de trabajo; así mismo desconozco si el C. Efraín Martínez Iñiguez, solicito alguna vez fuera despedida, pues solo se y me consta que solicitó fuera cambiada a otra área, pues su desempeño en el área de Proveeduría, era ineficiente y descuidada. Asimismo, desconozco si alguna vez tuvo alguna discusión con el C. Efraín Martínez Iñiguez, respecto a que había solicitado su despido, y de lo que Efraín le haya dicho al respecto, solo sé que pidió la C (la aquí peticionaria), su cambio de área de adscripción en la fecha que señala.

k) En cuanto a que de manera posterior platicó su situación con los C. María Antonia Arellano Mojarro, regidora, C. Juan Manuel Lara Casillas, regidor, y C. Alfredo Hermosillo Flores, asesor jurídico, solo puedo afirmar que se y me consta que sí platico con la regidora María Antonia Arellano Mojarro, pues en una ocasión, (la aquí peticionaria), se encerró con la regidora María Antonia Arellano Mojarro, alrededor de 2 dos horas, en la única oficina que tenemos para desempeñar nuestras funciones laborales.

l) Niego en su totalidad que mi compañera Silvia Nataly y mi persona, estemos vigilando siempre las visitas al área que tiene la C. (la aquí peticionaria), y mucho menos que estemos al pendiente de que es lo que habla o no con dichas personas, nosotros solo nos enfocamos a realizar nuestras labores propias del área, y la mayoría del tiempo estamos fuera de la oficina, desempeñando nuestras funciones como personal de Reglamentos, Inspección y Vigilancia porque así nos lo requiere nuestras funciones laborales.

m) Por último, **no niego ni afirmo** por no ser de mi conocimiento lo que manifiesta respecto a que después de platicar con la regidora María Antonia Arellano Mojarro, el C. Efraín Martínez Iñiguez, haya tomado represalias contra su persona o que la haya amenazado en algún momento, solo puedo reafirmar lo que ya he manifestado anteriormente, Efraín solo nos exige dar resultados en nuestro trabajo. Asimismo, desconozco que la haya espiado alguna vez fuera de su casa o domicilio particular, puedo afirmar, que ambos son vecinos, pues viven a unos cuantos metros el uno del otro...

28.2 El mismo 12 de febrero de 2021 se recibió el oficio UT/030/2021 signado por el maestro Jesús Roberto Sánchez Reynaga, titular de la Unidad de

Transparencia, del Ayuntamiento de Tototlán, mediante el cual se remitió copia certificada de la siguiente documentación:

a) Doce fojas que corresponden a las listas de raya de Efraín Iñiguez Martínez del año 2020.

b) Una foja correspondiente a la lista de raya de Efraín Iñiguez Martínez, titular de Padrón y Licencias, de enero de 2021.

c) Quince fojas que contienen el acta de sesión del Ayuntamiento de Tototlán número 21 ordinaria, de la que se desprende que los regidores solicitaron la separación del cargo de Efraín Iñiguez Martínez, titular de Padrón y Licencias.

28.3 De igual forma se recibió el oficio 245/2021 signado por Gabino Ruiz López, oficial mayor administrativo del Ayuntamiento de Tototlán, del cual se desprende lo siguiente:

...Agradeciendo la atención que sirva brindar al presente ocuro, me permito informar mi concepto al hecho de referencia, antes que tuviera conocimiento de las quejas de un supuesto acoso sexual de dos compañeras, el servidor público C. EFRAÍN MARTÍNEZ ÍÑIGUEZ, me solicitó el cambio de su secretaria C. (la aquí peticionaria), por otra persona que según él podría llevarse mejor en el cual yo le pedía una justificación para un cambio o un despido como él me lo estaba solicitando. En el cual no me presentó ningún argumento válido para poder llevar a cabo su petición y en los días subsecuentes me entero por una petición de la C. (la aquí peticionaria), que me pide su cambio por un supuesto acoso sexual del servidor C. EFRAÍN MARTÍNEZ ÍÑIGUEZ, por lo cual me aboqué en buscar una área para efectuar el cambio urgente, realizando este a la Dirección de Educación y al mencionado servidor público le asigné en el lugar de (la aquí peticionaria) un servidor público Masculino para evitar este tipo de conductas, las cuales me informó la afectada en mención, mismas que están asentadas en su demanda...

28.4 El mismo 12 de febrero de 2021 se recibió el oficio 02/2021, signado por Estela Saldaña Villegas, síndica municipal de Tototlán, a través del cual narró lo siguiente:

...En atención y cumplimiento a lo solicitado por su parte mediante oficio 059/2021 de fecha 8 de febrero de 2021, en vía de contestación le informo que la dependencia a mi cargo no tuvo conocimiento alguno de los hechos denunciados, sino que estos fueron únicamente del conocimiento del Órgano Interno de Control...

28.5 En la misma fecha que antecede, se recibió el oficio 002/2021, signado por Alfredo Hermosillo Flores, director jurídico del Ayuntamiento de Tototlán, a través de cual refirió: "... En contestación a su atento oficio número 062/21 de fecha 8 de febrero del 2021, hago de su conocimiento que la peticionaria nunca me manifestó del acoso sexual por el que estaba pasando..."

28.6 Además, se recibió el oficio 015/2021, signado por Sergio Quezada Mendoza, entonces presidente municipal de Tototlán, del cual se desprende lo siguiente:

...En atención y cumplimiento a lo solicitado por su parte mediante oficio 057/2021 de fecha 08 de febrero de 2021, le informo que el avocamiento, integración y resolución del procedimiento de investigación (TESTADO 72), fueron del conocimiento del órgano interno de control; sin embargo, al parecer durante el proceso y desarrollo del mismo, el suscrito tuvo conocimiento del asunto, habiéndome solicitado las partes una reunión con el propósito y finalidad de solucionar el conflicto, sin haber obtenido resultados favorables habiendo quedado la resolución del asunto en manos del órgano interno de control...

28.7 Igualmente, se recibió el oficio 10/2021, signado por José Aurelio Ochoa Flores, titular del Órgano Interno de Control del Ayuntamiento de Tototlán, del que se desprende lo siguiente:

...En atención y cumplimiento a lo solicitado por su parte mediante oficio 063/2021 de fecha 08 de febrero de 2021, en vía de contestación le informo que lo correspondiente a la controversia suscitada entre las partes el suscrito en ningún momento emití "dicho" alguno como tal, sino que únicamente mi persona conoció, integró y resolvió sobre el procedimiento de investigación cuyo contenido obra ya en su dependencia en copias debidamente certificadas...

28.8 El mismo 12 de febrero de 2021, se recibió el oficio sin número, firmado por Ruth Evelyn Vázquez Villalpando, regidora del Ayuntamiento de Tototlán, del cual se desprende lo siguiente:

...En atención y cumplimiento a lo solicitado por su parte mediante oficio 060/2021 de fecha 08 de febrero de 2021, en vía de contestación le informo que la dependencia a la que pertenezco no tuvo conocimiento alguno de los hechos denunciados, sino que estos fueron únicamente del conocimiento del órgano interno de control. Sin embargo, cabe señalar que mediante sesión ordinaria número 21 de fecha 28 de agosto de 2020 durante el desahogo del orden del día en su apartado de puntos varios, la regidora MARÍA ANTONIA ARELLANO MOJARRO, hizo del conocimiento de los presentes y la

ciudadanía en general el tema en cuestión. Le adjunto a la presente copia simple del acta referida en líneas anteriores...

Al respecto, anexó copia simple del acta de sesión ordinaria del ayuntamiento, con número 21, del 28 de agosto de 2020.

28.9 Asimismo, el 12 de febrero de 2021, se recibieron siete oficios, todos con el número 04/2021, signados por Virginia Lomelí Melendrez, Sonia Ruiz Mendoza, María Antonia Arellano Mojarro, Juan Manuel Lara Casillas, Yanett Guadalupe Aceves Cortes, Marco Antonio Altamirano Flores y Ernesto Alonso Becerra Martínez, todos regidores adscritos al Ayuntamiento de Tototlán, quienes de manera coincidente señalaron lo siguiente:

...Por medio del presente nos dirigimos a usted, para dar contestación en tiempo y forma al oficio 060/21 referente a la queja 7106/2020/111, mencionando lo siguiente, con fecha 28 veintiocho de Agosto del año 2020 dos mil veinte en sesión ordinaria número 21 veintiuno en el desahogo del décimo punto del orden del día, referente a asuntos varios en donde la regidora C. María Antonia Arellano Mojarro en uso de la voz en el punto número tres, da lectura a un tema referente a ACOSO SEXUAL donde se nos da a conocer que no se le dio importancia a un tema delicado del acoso sexual y laboral por parte del director de Proveeduría, Padrón y Licencias e Inspección y Vigilancia, del cual el presidente municipal estaba enterado, donde la regidora mencionaba que no era posible que a estas alturas y con los temas tan delicados, donde el propio Estado está poniendo todo el peso de la ley para erradicar esas malas conductas, con todo eso el presidente municipal estuviera solapando esas conductas, mencionaba que no era justo que a las mujeres las sigan viendo como un objeto sexual, utilizadas y humilladas en este caso, en ese momento la regidora exigió que se le diera de baja a esa persona, además mencionó que no sabía que estaba pasando con el Órgano Interno de Control que no le había dado seguimiento a ese caso, en ese momento también menciona que acudiría a la Comisión de Derechos Humanos para que se atendiera el asunto.

Asimismo, cabe señalar que en repetidas ocasiones le mencionaba al presidente municipal el por qué no estaba haciendo nada al respecto y solapar ese tipo de actos, en ese momento la regidora nos pide a todos los regidores se le apoye para dar de baja a esa persona, la respuesta que dio el presidente era que revisaría el caso con el contralor, que él vería como iba ese asunto, el apoyo que nos solicitaba en ese momento la regidora María Antonia Arellano Mojarro, era que en lo que se investigaba el asunto, se suspendiese y se retirase de su cargo a esa persona señalada, a lo que la mayoría de regidores estuvimos de acuerdo y se le hacía mención al presidente que accediera a la petición de la Regidora María Antonia Arellano Mojarro, mencionándole que era un tema extremadamente delicado, que igual nosotros como regidores no tenemos la facultad de suspender de su cargo a esta persona, él como presidente municipal sí tiene

esa facultad, en lo que las autoridades correspondientes realizaban las investigaciones necesarias para determinar si era culpable o no, esta petición no fue concedida por parte del presidente municipal y solo quedó en que lo checaría con el contralor.

Lo antes señalado se expuso en sesión de Ayuntamiento celebrada el 28 veintiocho de agosto de 2020 dos mil veinte, de la cual anexo copia simple.

Ahora bien, es importante manifestarle que giramos diferentes oficios entre los cuales se encuentran:

1.- Oficio 62/2020 de fecha 02 dos de octubre 2020 dos mil veinte dirigido al presidente municipal, en donde nos permitimos solicitarle por escrito, el protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Municipio de Tototlán, para cumplir los compromisos Nacionales e Institucionales a favor de los Derechos de Humanos de las Mujeres, en donde se nos contesta con oficio PM/343/2020, el cual se anexa copia simple al presente.

2.- Oficio 67/2020 de fecha 05 cinco de octubre 2020 dos mil veinte dirigido al presidente municipal con atención a la psicóloga Griselda Margarita Aceves Arámbula, directora del Instituto de la Mujer, donde se les solicitó el avance de las acciones que se han realizado en el caso de acoso sexual presentado en la presente administración, oficio al cual no se le dio respuesta.

3.- Oficio 54/2020 de fecha 21 veintiuno de septiembre 2020 dos mil veinte dirigido al Oficial Mayor de Tototlán, Jalisco; donde se le solicitó el oficio de suspensión del C. Efraín Martínez Iñiguez en sus actividades como director de Padrón y Licencias, Proveeduría e Inspección y Vigilancia y se nos informara quién o quienes quedarán cubriendo esas oficinas, oficio al cual no se le dio respuesta.

No obstante, a todo lo solicitado y estando al pendiente de la situación de acoso sexual cometido recibimos por parte del Órgano Interno de Control APERCIBIMIENTO con número de oficio 80/2020 de fecha 05 cinco de septiembre 2020 dos mil veinte en donde se nos pide reorientemos el sentido de nuestro criterio en el cual en todo momento debe ir acorde a nuestras facultades, atribuciones y obligaciones. Lo anterior obedece y es derivado respecto de las intervenciones que se tuvieron en la sesión ordinaria número 21 veintiuno de fecha 28 veintiocho de agosto del 2020 dos mil veinte, en donde se nos apercibe por habernos manifestado a favor de suspender a dicho servidor público, hasta en tanto se concluyera la investigación. Se anexa copia simple del dicho apercibimiento.

Por lo tanto, se advierte, que en ningún momento hemos sido omisos al asunto que nos ocupa y siempre hemos velado por los intereses de la ofendida, garantizando en todo momento los derechos humanos de (la aquí peticionaria) ...

28.10 El 12 de febrero de 2021 se acordó dar vista de los informes de ley a la parte agraviada, asimismo la apertura del periodo probatorio para la misma.

29. El 15 de febrero de 2021 personal jurídico de este organismo suscribió dos constancias con motivo de las llamadas telefónicas que realizó a la licenciada Graciela Prado Herrera, agente del Ministerio Público de Poncitlán y al titular del Órgano Interno de Control del Ayuntamiento de Tototlán, de las cuales se desprende respectivamente lo siguiente:

Constancia 1

...hago constar y doy fe que me comunico al número telefónico [...], perteneciente al número personal de la licenciada Graciela Prado Herrera, agente del Ministerio Público de Poncitlán, quien es responsable de la integración de la carpeta de investigación (TESTADO 75), quien una vez presentados, le pregunto, si de favor me puede decir el estado procesal de la carpeta de investigación antes señalada, al respecto señala que dicha carpeta de investigación se encuentra en integración y revisión, así como en espera de datos de prueba, para poder judicializar la misma y remitirla al Juzgado de Control y Oralidad del IV Distrito...

Constancia 2

...hago constar y doy fe que me comunico con el Titular del Órgano Interno de Control del Ayuntamiento de Tototlán, a quien le pregunto en qué etapa se encuentra el procedimiento administrativo (TESTADO 72) en contra de (la aquí peticionaria), al respecto, me comenta que ese asunto apenas está en procedimiento de responsabilidad administrativa, que todavía no ha emplazado a esa muchacha y que hace unos momentos platicó con Cristian y que parece que se va a desistir y a archivar el asunto, que ni siquiera la iba a emplazar que habían decidido mejor cortar por lo sano...

30. El 16 de febrero de 2021 personal jurídico de esta Comisión elaboró constancia de llamada telefónica a Graciela Prado Herrera, agente del Ministerio Público de Poncitlán, quien es responsable de la integración de la carpeta de investigación (TESTADO 75) presentada por la aquí peticionaria, a efecto de localizar el acuse de notificación del oficio 92643/2020 firmado el 19 de mayo de 2020 por el licenciado José Luis Sánchez Gallo Lagos, agente del Ministerio Público Investigador adscrito a la Unidad Especializada de Investigación de Delitos contra las Mujeres y delitos Razón de Genero de la Fiscalía del Estado, dirigido a la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, mediante el cual, se solicitó el apoyo integral para la peticionaria y sus familiares, el cual manifestó textualmente lo siguiente:

... al respecto la licenciada Graciela comenta que el oficio en mención no cuenta con sello de recibido, ya que el mismo fue entregado a (la aquí peticionaria) para que ella lo entregara en la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, finalmente, la MP comenta que la semana pasada le preguntaron a (la aquí peticionaria) si había entregado el referido oficio, y les comentó que nunca lo entregó en dicha dependencia por no haberlo visto necesario, ya que nunca fue orientada por la autoridad remitente de la importancia de entregarlo...

31. El 18 de febrero de 2021 se recibió el oficio sin número signado por el abogado Luis Enrique Martínez Delgadillo, encargado del Centro de Mecanismos Alternativos del Distrito Judicial IV, perteneciente a la Dirección General de Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos de la FE, a través del cual rindió su informe de ley, manifestando lo siguiente:

...se informa, que con fecha 11 de diciembre del año 2020, se recibe en el Área de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias del Distrito IV con sede en Ocotlán, Jalisco, la carpeta de investigación número (TESTADO 75), mediante el oficio 2179/2020, suscrito por el agente del Ministerio Público, licenciado Juan Pablo Mendoza González, titular de las Agencias del Ministerio Público con sede en Tototlán, Jalisco y Poncitlán, Jalisco, solicitando la apertura del procedimiento de mecanismos alternativos por el delito de Acoso Sexual previsto por el artículo 176 — Bis del Código Penal del Estado de Jalisco.

Por lo anterior, el suscrito facilitador Luis Enrique Martínez Delgadillo doy cumplimiento conforme a lo establecido por el artículo 12 de la Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal, en el cual se establece la obligación de examinar la controversia y determinar si es susceptible de resolverse a través del Mecanismo Alternativo, siendo en este caso procedente, al ser el acoso sexual un delito perseguido por querrela de parte ofendida, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 187 fracción I del Código Nacional de Procedimientos Penales, el cual cita lo siguiente:

“Artículo 187. Control sobre los Acuerdos Reparatorios.

Procederán los Acuerdos Reparatorios únicamente en los casos siguientes:

- I. Delitos que se persiguen por querrela, por requisito equivalente de parte ofendida o que admiten el perdón de la víctima o el ofendido;
- II. Delitos Culposos, o
- III. Delitos Patrimoniales cometidos sin violencia sobre las personas”

Siendo así, que se determina la procedencia de tal solicitud y se le asigna el número de expediente FE/DGMASC/0897/2020/DIV, asignado al suscrito facilitador del Área de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias con sede en Ocotlán, Jalisco, procediendo a realizar la invitación a las partes intervinientes, de conformidad con el artículo 14 de la Ley Nacional de Mecanismos de Solución de Conflictos en Materia Penal, siendo los ciudadanos (la aquí peticionaria) en su carácter de solicitante y el ciudadano Efraín Martínez Iñiguez en su carácter requerido.

Con fecha 11 once de diciembre del año 2020, se realiza llamada telefónica al número proporcionado por la ciudadana (la aquí peticionaria), a quien una vez contestando dicha llamada, se le informa del objetivo de la invitación a participar en el mecanismo alternativo, señalando fecha para el día 15 de enero del año 2021 en punto de las 14:00 horas, en las instalaciones de ésta área, ubicada en la calle Juárez 148, colonia centro en Ocotlán, Jalisco, manifestándose enterada de tal invitación y confirmando su asistencia. De igual forma en la misma fecha, se realiza una llamada telefónica al número que se proporcionó en la citada carpeta de investigación, perteneciente al ciudadano Efraín Martínez Iñiguez, quien una vez que atendió la llamada, se le informa del objetivo de la invitación a participar en el mecanismo alternativo, siendo para el día 15 del mes de enero del año 2021 en punto de las 14:00 catorce horas, informándole el domicilio de ésta Área, confirmando su asistencia y participación.

Por lo que con fecha 15 de enero del año 2021, se apersona el ciudadano Efraín Martínez Iñiguez, con quien dialogamos y le hacemos conocedor del objetivo, así como los principios del procedimiento de mecanismos alternativos, de conformidad al artículo 4 de la Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos en Materia Penal, donde se le hace del conocimiento que participar en el procedimiento de mediación es voluntario, por lo cual podrá decidir si participa o no en el mismo, se le informa de los objetivos, alcances jurídicos, derechos y obligaciones de los mecanismos alternativos de forma clara y completa, resultando no tener dudas y firmando de conformidad su voluntad de participación así como el aviso de privacidad en relación a la protección de sus datos personales.

Por lo que en vista de la inasistencia de la ciudadana (la aquí peticionaria) parte solicitante, se realiza llamada telefónica al número donde le fue realizada la invitación a participar, contestando la señora [...], quien refiere ser madre de la ciudadana (la aquí peticionaria), haciendo del conocimiento que su hija no podrá asistir a la sesión de mediación a la que fue invitada en razón de encontrarse enferma de Covid 19, pero que si está interesada en participar en el procedimiento de mecanismos alternativos, solicitando sea señalada una nueva fecha para comparecer. En virtud de lo anterior, se programa una segunda invitación para el día 03 de febrero del año 2021, en punto de las 14:00 horas, quedando enterado en ese momento el ciudadano Efraín Martínez Iñiguez respecto de la fecha y hora señalada, manifestando su conformidad de participar, así mismo la Ciudadana [...] quien manifiestas su conformidad por la siguiente sesión establecida para su hija [...].

Siendo que el día 3 de febrero del año 2021 asiste la ciudadana (la aquí peticionaria), con quien dialogamos y le hacemos conocedor del objetivo, así como los principios del procedimiento de mecanismos alternativos, de conformidad al artículo 4 de la Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos en Materia Penal, donde se le hace del conocimiento que participar en el procedimiento de mediación es voluntario, por lo cual podrá decidir si participa o no en el mismo, se le informa de los objetivos, alcances jurídicos, derechos y obligaciones de los mecanismos alternativos de forma clara y completa, resultando no tener dudas y firmando de conformidad su voluntad de participación así como el aviso de privacidad en relación a la protección de sus datos personales, una vez que al estar presentes ambos intervinientes y al aceptar llegar a la sesión conjunta, se realiza el Acuerdo de la confidencialidad del procedimiento, consistente en no divulgar o mal utilizar la información tratada en perjuicio de los mismos, no teniendo dudas y firmando de conformidad.

A continuación, se inicia la sesión conjunta donde los intervinientes al dialogar, llegan a la conclusión que las propuestas para la solución de la controversia, no satisfacen sus necesidades y pretensiones, no llegando con esto a un Acuerdo Reparatorio, razón por la cual se procede de conformidad a lo dispuesto por el Artículo 32 fracción III de la Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal, que establece:

“El Mecanismo Alternativo se tendrá por concluido de manera anticipada en los casos siguientes:

III Cuando el Facilitador Constate que los Intervinientes mantienen posiciones irreductibles que impiden continuar con el mecanismo y se aprecie que no se arribará a un resultado que solucione la controversia”

Por lo anterior antes descrito y con fecha 3 de febrero del año 2021, se decreta conclusión anticipada y se tiene a bien girar oficio número DG/MASC/0127/2021/DIV al ciudadano agente del Ministerio Público Adscrito a la Fiscalía del Estado para su conocimiento y efectos legales a que haya lugar. Oficio que tiene como fecha de recepción el día 5 de febrero del año 2021...

32. El 19 de febrero de 2021 se recibió el oficio DRAS/85/2021 signado por el abogado Omar Echeverría González, director regional del Distrito III Altos Sur, con sede en Tepatitlán de Morelos, a través del cual narró lo siguiente:

...me permito dirigirme a usted, de informarle que con fecha 17 de febrero del año en curso, se recibió vía electrónica copia del oficio número 1043/2021/FR, de fecha 12 de febrero de año en curso, suscrito por Selene de la Torre Romo, secretaria particular del Fiscal Especial Regional, adjunto al cual remite copia oficio FE/FEDH/0888/2021, suscrito por la maestra Gabriela de la Cruz Sánchez, directora general del Centro de

Vinculación y Seguimiento a la Defensa de los Derechos Humanos, al que anexa copia del curso 080/2021, derivado de la queja 7106/20/III, suscrito por el licenciado Edgar Alejandro González Barajas, visitador adjunto regional, mediante el cual se requiere la notificación correspondiente al agente del Ministerio Público licenciado Juan Pablo Mendoza González, adscrito a éste Distrito II Altos Sur; por lo que me permito informarle que a la fecha me encuentro imposibilitado para notificarlo, toda vez que el servidor público de referencia se encuentra gozando de su periodo vacacional toda vez que fueron programadas del día 15 al 19 de febrero de 2021, reincorporándose a laborar el próximo lunes 22 del presente año...

33. El 22 de febrero de 2021 se recibió el oficio SISEMH/PGSM/SSAMVLV/DAMJ/154/2021 suscrito por Patricia Guadalupe Sandoval Martínez, directora de Acceso de las Mujeres a la Justicia de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, quien rindió su informe de ley, manifestando lo siguiente:

...1. El día 30 de octubre de 2020 se recibió en la Dirección de Acceso de las Mujeres a la Justicia, de la que soy titular, el oficio 674/20 por parte del licenciado Edgar Alejandro González Barajas, visitador adjunto de la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco, de la Tercera Visitaduría General Región Ciénega, mediante el cual notifica el acuerdo de admisión y radicación de la queja 7106/2020-III, y como anexo copia de la Acta Administrativa por comparecencia, ante el Órgano Interno de Control del municipio de Tototlán Jalisco por parte de la inconforme [...]

2. A través del oficio SISEMH/PGSM/SSAMVLV//DAMJ/471/2020 de fecha 5 de noviembre de 2020 y recibido por esa Comisión con fecha 9 de noviembre del 2020, se remitió el informe de fecha 5 de noviembre mediante la que se hizo del conocimiento del visitador adjunto, a manera de síntesis lo siguiente (de manera particular desconocer la existencia de una denuncia dentro de la Dirección a su cargo, así como hacer del conocimiento los servicios que brinda esta dependencia de manera gratuita).

3. Con fecha 5 de febrero del 2021, el periódico Mural divulgó un audio que fue replicado por distintos medios de comunicación, mediante el que se hizo público el hostigamiento sexual ejercido por parte del presidente municipal de Tototlán, Sergio Quezada Mendoza hacia [...]

4. El día 8 de febrero del 2021, en un esquema de colaboración y coordinación con la Contraloría del Estado, Héctor Arturo Sánchez, director general de Promoción y Seguimiento al Combate a la Corrupción, Susana Araceli Ibarra Hernández, directora de Apoyo Institucional al Combate a la Corrupción, y la suscrita Patricia Guadalupe Sandoval Martínez, directora de Acceso de las Mujeres a la Justicia de la SISMH [...] es que se formula una recomendación con total respeto a la autonomía municipal fundamentando en el “Convenio de Coordinación y Colaboración” que tiene como

objeto la implementación de acciones específicas en materia de ética, conducta, prevención de conflictos de interés y reglas de integralidad, celebrado entre el municipio de Tototlán y la Contraloría del Estado, de manera específica el 19 de marzo de 2020. El objetivo de la recomendación, consiste en implementar acciones específicas de manera ética, conducta, prevención de conflictos de interés y reglas de integralidad, tendientes a salvaguardar de manera efectiva la integridad de la víctima, restituir sus derechos humanos, así como garantías de no repetición en el municipio [...].

5. Con fecha 9 de febrero de 2021, se recibe en la Dirección de Acceso de las Mujeres a la Justicia, el oficio 071/2020 de fecha 8 de febrero de 2021, firmado por usted (sic) mtra. Lucero Moreno Murguía, visitadora adjunta adscrita a la Tercera Visitaduría, con el asunto: Se amplía queja y se solicita informes [...]

Al respecto, informo bajo protesta de decir verdad, que la Dirección a mi cargo, no recibió denuncia alguna por parte de la peticionaria, sin embargo, tengo a bien señalar las acciones que en el ámbito de mis atribuciones se han llevado a cabo para prevenir, atender, investigar y sancionar la violencia (Consistentes en las acciones transcritas en párrafos superiores).

[...]

Bajo protesta de decir verdad, manifiesto que, en los registros de la SISEMH, no existe dato o constancia de recepción del oficio 92643/2020, signado por el Ministerio Público José Luis Sánchez Lagos, ya sea dirigido a la SISEMH, o a la Dirección a mi digno cargo [...].

7. [...] se sigue brindando acompañamiento institucional a (la aquí peticionaria) en coordinación con las distintas Direcciones que conforman la SISEMH, la Contraloría del Estado, de manera conjunta con sus abogados particulares, en un marco de respeto a las estrategias jurídicas implementadas por estos, así como de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas...

Agregó a su informe los siguientes medios de pruebas a efecto de acreditar lo dicho en su informe de ley:

a) Documental pública consistente en la copia simple del oficio SISEMH/PGSM/SSAMVLV//DAMJ/471/2020 del 9 de noviembre de 2020, mediante el que se remitió el informe solicitado en un primer momento por esta Comisión en relación al conocimiento de los hechos descritos en la presente Recomendación.

b) Documental pública consistente en la copia simple del acuerdo denominado recomendación, suscrito el 8 de febrero de 2021, de manera conjunta por un esquema de colaboración y coordinación con la Contraloría del Estado, la Dirección de Promoción y Seguimiento al Combate a la Corrupción, la Contraloría Municipal de Tototlán y la Dirección de Acceso de la Mujer a la Justicia, mediante la cual se formulan recomendaciones para salvaguardar la integridad de la víctima, así como generar garantías de no repetición.

c) Documental pública consistente en las copias certificadas del acta de hechos realizada el 10 de febrero de 2021, en la que registra el acompañamiento que se brindó a la víctima por parte de la Contraloría del Estado de Jalisco, de la SISEMH, la Unidad de Seguimiento de los Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal y la Dirección de Acceso de las Mujeres a la Justicia, mediante el cual se advierte el desarrollo de la diligencia a las 10:15 horas en las oficinas de la Contraloría Municipal.

d) Documental pública consistente en la copia simple del informe rendido por Jaime Javier Torres Valentín, jefe de Área de la Dirección de Atención a Mujeres Víctimas de Violencias, en el que informó el seguimiento de la atención a la peticionaria del 10 de febrero de 2021.

e) Documental pública consistente en el oficio SISEMH/SSAMVLV/DAMJ/112/2021 del 9 de febrero y recibido el 10 de febrero de 2021, dirigido a Sergio Quezada Mendoza, entonces presidente municipal de Tototlán, mediante el que pone a disposición del gobierno municipal las medidas y mecanismos institucionales para que puedan garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

f) Documental pública consistente en la copia simple del oficio SISEMH/PLC/DS/060/2021 del 12 de febrero de 2021, suscrito por Paola Lazo Corvera, secretaria de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, así como por Juan Enrique Ibarra Pedroza, secretario general del Gobierno del Estado, remitido a las alcaldesas y alcaldes municipales del Estado los grupos, regiones, fechas y municipios que se capacitarán a efecto de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

33.1 En la misma fecha que antecede, 22 de febrero de 2021, se recibió escrito sin número de oficio firmado por Fabiola Castellanos Pinto, agente del

Ministerio Público adscrita a la Agencia Operativa de Atención Temprana de la Dirección de Delitos de Violencia contra las Mujeres en Razón de Género y Trata de Personas de la FE, quien rindió su informe de ley, manifestando lo siguiente:

...Informó a usted que de la queja presentada por la ciudadana (la aquí peticionaria), señalo que si bien es cierto compareció a las instalaciones de Centro de Justicia para las Mujeres el día 2 de agosto de 2020 la misma fue atendida en la Agencia de Atención Temprana y Operativa de la Unidad de Investigación de la adscripción, por mi homologo el licenciado José Luis Sánchez Gallo Lagos, ambos adscritos en la Agencia operativa en ese entonces, cabe señalar que la peticionaria compareció a presentar denuncia en contra del C. Efraín Martínez Iñiguez, por los hechos cometidos en el municipio de Tototlán, motivo por el cual se registró en el turno de la carpeta de investigación (TESTADO 75) dando inicio con la lectura de sus derechos y con la recepción de sus denuncias de hecho, asimismo se dictaron las medidas de protección correspondientes a favor de la víctima, giraron los oficios correspondientes y se realizaron diversos actos de investigación y con fecha 20 de agosto la suscrita realiza el oficio 92641/2020 dirigido a la Dirección General de Delitos de Violencia contra las Mujeres por Razón de Género y Trata de Personas, para que por su conducto y en razón de declinar competencia por razón de territorio fuera remitida en su totalidad la carpeta de investigación en comento a fin de que continuara con la presente investigación y en su momento procesal oportuno se resolviera esto en virtud de su competencia a la Fiscalía Especial Regional del Estado, lo cual aconteció mediante oficio FE/DGVMRGTP/REV.337/2020 de fecha 11 de septiembre del año 2020...

33.2 Finalmente, en la misma fecha se recibió el oficio 0140/2021 suscrito por José Luis Sánchez Gallo Lagos, agente de Ministerio Público adscrito a la Agencia de la Unidad de Investigación de Delitos Cometidos en Agravio de Niñas, Niños y Adolescentes de la FE, mediante el cual rindió su informe de ley, manifestando lo siguiente:

...Una vez que fue analizada en su totalidad la queja en mención, de la misma no se desprende de manera alguna (sic) señalamiento que implique una violación a los derechos humanos de la quejosa (sic) por el suscrito; aunado a que el que suscribe siempre ha actuado en estricto apego a derecho; en el caso en particular es importante señalar que la ahora peticionaria efectivamente compareció al Centro de Justicia para la Mujer en la fecha señalada razón por la cual fue atendida efectivamente por el que suscribe, y en estricto apego al numeral 131 fracción II del Código Nacional de Procedimientos Penales al advertir en el escrito presentado por comparecencia que existía un delito, así mismo respetando los protocolos de actuación señalados por la ley en la materia el que suscribe procedí a registrar la denuncia ordenando actos de investigación a las diversas dependencias como la policía investigadora [...].

Tomando en consideración que los hechos denunciados fueron cometidos en el municipio de Tototlán, mi homologa la licenciada Fabiola Castellanos Pinto, mediante oficio número 92641/2020 dirigió a la Dirección General de Delitos de Violencia Contra las Mujeres en Razón de Género y Trata de Personas para que por su conducto y por razón de declinar competencia por razón de territorio fuera remitida en su totalidad la carpeta de investigación antes señalada con el fin de que se diera continuidad a la presente investigación y en su momento procesal oportuno resolviera está conforme a derecho...

34. El 24 de febrero de 2021 se recibió el oficio 47/2021 suscrito por Juan Pablo Mendoza González, agente de Ministerio Público adscrito al Área de Atención Temprana de la Fiscalía Regional Altos Sur de la Fiscalía del Estado, mediante el cual rindió su informe de ley, manifestando lo siguiente:

...1.- De la lectura que se hace tanto del acuerdo donde se amplía la queja y solicitan informes, así como del acta administrativa de comparecencia al H. ayuntamiento de Tototlán Jalisco por parte de la víctima directa (la aquí peticionaria) ante la CEDHJ, no se advierte que exista una queja o reclamo, directa ni indirectamente en contra del suscrito, razón por la cual me deja en total estado de indefensión la ampliación oficiosa que se hace de la queja original, resultando esta violatoria de los derechos humanos del suscrito.

2.-Si es verdad que existe una denuncia número (TESTADO 75) iniciada por el Centro de Justicia Integral para las Mujeres en la ciudad de Guadalajara, sin embargo esta jamás fue remitida a la agencia de Poncitlán como usted erróneamente lo señala, si no como de la misma carpeta de investigación a su simple lectura se desprende fue remitida a la agencia de Tototlán, en fecha 19 de octubre del año próximo pasado, toda vez que los hechos sucedieron en ese municipio.

3.- No existe, ni ha existido dilación alguna en la integración de la carpeta de investigación por lo menos en el tiempo que el suscrito la investigó, como falsamente se señala, haciendo de su conocimiento que además no se me indica en que consiste la dilación, es decir las circunstancias de modo, tiempo y lugar en el que su servidor dilato la integración de la carpeta [...] (narrando las actuaciones de manera cronológica realizadas por el suscrito en la integración de la carpeta).

4.- Me deja en total estado de indefensión que usted señala una omisión en la investigación con perspectiva de género, toda vez que en primer lugar no me señala cuál o cuáles son las omisiones, es decir solo señala una probable falta sin decir cuál es y solicitar un informe sobre algo que desconozco que realice y segundo que a pesar de no señalar la omisión alguna hago de su conocimiento que la presente investigación fue tratada desde el momento en que tuve conocimiento hasta el momento que deje de actuar con total perspectiva de género para este personero social.

5.- Hago de su conocimiento que se encuentra en un grave error jurídico el señalar que la carpeta de investigación seguida por el delito de hostigamiento sexual “fue enviada a solucionarse por los métodos alternos de solución de conflictos, cuando por su naturaleza no era factible resolverse el asunto denunciados mediante una salida alterna” (sic) [...]

6.- Es de llamar la atención para el suscrito, que el informe que se me solicita, este fundado conforme al artículo 61 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, el cual, señala de facto que el término para contestar los informes es de 15 días naturales, y que el término que a mí se me da es únicamente el de 5 días naturales y que a la letra del artículo antes señalado en ningún párrafo o renglón, señala que sea facultativo el término, es decir que se pueda mover con más o menos días a criterio del funcionario de la Comisión, dejándome una vez más en estado de indefensión, y violando mis derechos humanos [...].

34.1 En la misma fecha se recibió escrito sin número de folio suscrito por Luis Enrique Martínez Degollado, encargado del Centro de Mecanismos Alternativos del Distrito Judicial IV, mediante el cual rinde su informe de ley, manifestando lo siguiente:

...Por tal solicitud se informa, que con fecha 11 de diciembre de 2020, se recibe en el Área de Mecanismos Alternos de Solución de Controversias del Distrito IV con sede en Ocotlán, la carpeta de investigación número (TESTADO 75), mediante el oficio 2179/2020, suscrito por el agente de MP, licenciado Juan Pablo Mendoza González, titular de la Agencia del Ministerio Público con sede en Tototlán, [...] solicitando la apertura del procedimiento de mecanismos alternativos por el delito de acoso sexual previsto por el artículo 176-Bis del Código Penal del Estado de Jalisco.

Por lo anterior, el suscrito facilitador [...] doy cumplimiento conforme a los establecido por el artículo 12 de la Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal, en el cual se establece la obligación de examinar la controversia y determina si es susceptible de resolverse a través del Mecanismo Alternativo, siendo en este caso procedente, al ser el acoso sexual un delito perseguido por *querrela* de parte ofendida, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 187 fracción I del Código Nacional de Procedimientos Penales [...]

Siendo así, que se determina la procedencia de la solicitud y se le asigna el número de expediente [...], asignado al suscrito facilitador [...].

Con fecha 11 de diciembre de 2020, se realiza llamada telefónica al número proporcionado por la ciudadana (la aquí peticionaria), a quien una vez contestando dicha llamada, se le informa del objetivo de la invitación a participar en el Mecanismo Alternativo, señalando fecha para el día 15 de enero de 2021 en punto de las 14:00 horas, en las instalaciones de ésta área, ubicada en la calle Juárez 148, colonia centro

en Ocotlán, manifestándose de enterada de tal invitación y confirmando su asistencia. De igual forma en la misma fecha, se realiza una llamada telefónica al número que se proporcionó en la citada carpeta de investigación, perteneciente al ciudadano Efraín Martínez Iñiguez, quien una vez que atendió la llamada, se le informa el objetivo de la invitación a participar en el Mecanismo Alternativo, siendo para el día 15 de enero de 2021 en punto de las 14:00 horas, informándole el domicilio de ésta área, confirmando su asistencia y participación.

Por lo que con fecha 15 de enero de 2021, se apersona el ciudadano Efraín Martínez Iñiguez, con quien dialogamos y le hacemos conocedor del objetivo, así como los principios del procedimiento de Mecanismos Alternos, de conformidad al artículo 4 de la Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos en Materia Penal, donde se le hace del conocimiento que participar en estos procedimientos de mediación es voluntario, por lo cual podrá decidir si participa o no en el mismo, se le informa los objetivos, alcances jurídicos y obligaciones de los mecanismos alternativos de forma clara y completa, resultando no tener dudas y firmando de conformidad su voluntad de participación [...]. Por lo que en vista de la inasistencia de la ciudadana (la aquí peticionaria), se realiza llamada telefónica [...], contestando la señora MR, quien refiere ser la madre de la peticionaria, haciendo del conocimiento que su hija no podrá asistir a la sesión de mediación a la que fue invitada en razón de encontrarse enferma de Covid-19, pero que si está interesada en participar en el procedimiento de Mecanismos Alternativos, solicitando sea señalada una nueva fecha para comparecer. En virtud de lo anterior, se programa una segunda invitación para el 3 de febrero de 2021, en punto de las 14:00 horas quedando enterado en ese momento Efraín Martínez Iñiguez, [...].

Siendo que el da (sic) 3 de febrero de 2021 asiste la ciudadana (la aquí peticionaria), con quien dialogamos y le hacemos conocedor del objetico, así como los principios del procedimiento de Mecanismos Alternativos, de conformidad al artículo 14 de la Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos en Materia Penal, donde se le hace del conocimiento que participar en el procedimiento de mediación es voluntario, por lo cual podrá decidir si participa o no en el mismo, se le informa de los objetivos, alcances jurídicos, derechos y obligaciones de los Mecanismos Alternativos de forma clara y completa, resultando no tener dudas y firmando de conformidad su voluntad de participar así como el aviso de privacidad en relación a la protección de sus datos personales, una vez que al estar presentes ambos intervinientes y al aceptar llegar a la sesión conjunta, se realiza el Acuerdo de la confidencialidad del procedimiento, consistente en no divulgar o mal utilizar la información tratada en perjuicio de los mismos, no teniendo dudas y firmando de conformidad.

A continuación se inicia la sesión conjunta donde los intervinientes al dialogar, llegan a la conclusión que las propuestas para la solución de la controversia, no satisfacen sus necesidades y pretensiones, no llegando con esto a un Acuerdo Reparatorio [...].

Por lo anterior antes descrito y con fecha 3 de febrero de 2021, se decreta conclusión anticipada y se tiene a bien girar oficio número DG/MASC/0127/DIV al ciudadano agente de Ministerio Público adscrito a la Fiscalía del Estado para su conocimiento y efectos legales a que haya lugar.

Asimismo, agregó a su informe de ley los siguientes documentos:

- a) Copias simples del expediente administrativo [...] relativo al procedimiento de Mecanismos Alternativos de la FE.
- b) Copias simples de la determinación de admisibilidad del expediente administrativo [...] relativo al procedimiento de Mecanismos Alternativos de la FE.
- c) Copias simples del registro de comunicación para la invitación al sometimiento del procedimiento de Mecanismos Alternativos de la FE relativo al expediente administrativo [...].
- d) Copias simples de la aceptación de sujetarse al mecanismo alternativo por parte de la peticionaria y Efraín Martínez Íñiguez, relativo al expediente administrativo [...].
- e) Copias simples de la inasistencia de la peticionaria al desahogo de la diligencia del expediente administrativo [...].
- f) Copias simples de la conclusión anticipada del Mecanismo Alternativo de la FE relativo al expediente administrativo [...], en donde se llega a la conclusión que las propuestas para la solución de la controversia no satisfacen sus necesidades y pretensiones, no llegando con esto a un acuerdo reparatorio con la aquí peticionaria y Efraín Martínez Íñiguez.

35. El 25 de febrero de 2021 se recibió el escrito sin número de oficio, firmado por Elizabeth Aparicio Moreno, policía investigadora “B” adscrita a la Dirección General de Delitos de Violencia contra las Mujeres en Razón de Género y Trata de Personas de la Fiscalía del Estado, mediante el cual rinde su informe de ley, manifestando lo siguiente:

...es mi deseo manifestar, que la de la voz desconoce las circunstancias de modo, tiempo y lugar que marca el artículo 56 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos

Humanos, así como los hechos atribuibles a la de la voz, ya que en los hechos narrados por la quejosa no hay hechos los cuales narren que la suscrita cometió presuntas violaciones de derechos humanos. Motivo por el cual no puedo dar contestación debidamente de la queja que nos ocupa, vulnerando así ese organismo protector de los derechos humanos mi derecho a la debida defensa.

Asimismo, quiero manifestar que el organismo de derechos humanos en su acuerdo de ampliación de fecha 11 de febrero de 2021, refiere que de las actuaciones de la carpeta de investigación (TESTADO 75) se desprende que existe dilación en la investigación, omisión para investigar con perspectiva de género, así como que la citada indagatoria fue remitida a solucionarse por los métodos alternos de solución de conflictos. En virtud de lo anterior, la suscrita no puede manifestarse sobre estos hechos ya que no son hechos propios.

No omito manifestar, que la suscrita si tuve intervención dentro de la carpeta de investigación (TESTADO 75), desde el día 2 de agosto de 2020, fecha en que la quejosa presentó su respectiva denuncia, ese mismo día el agente de Ministerio Público me giró oficio y la de la voz realicé los registros iniciales los cuales consistieron en una lectura de sus derechos, entrevista con la víctima, constitución física de lesiones y el arraigo del imputado el cual se realizó con base a los datos proporcionados por la víctima, siendo estos registros entregados el mismo día por la de la voz al agente de Ministerio Público, motivo por el cual, desconozco porque la Comisión Estatal de Derechos Humanos refiere que hubo dilación de parte de la suscrita. [...]

Además, se le reitera a ese organismo protector de los derechos humanos que la de la voz me encuentro adscrita en la Dirección General de Delitos de Violencia Contra las Mujeres en Razón de Género y Trata de Personas y no en la Fiscalía Especial Regional. Por lo cual, ya no ésta dentro de mis funciones realizar más actos de investigación...

36. El 26 de febrero de 2021 se recibió el oficio 359/2021 suscrito por Graciela Prado Herrera, agente del MP adscrita al Área de Atención Temprana de la Fiscalía Regional Zona Ciénega IV, mediante el cual rinde su informe de ley, manifestando lo siguiente:

...II. Con fecha 5 de febrero de 2021, la suscrita tuvo conocimiento que existía como antecedente dentro de la Agencia a mi cargo, una carpeta de investigación de número (TESTADO 75) NJ, misma que se había iniciado en el Área de Investigación de Delitos de Violencia contra las Mujeres en Razón de Género, por el agente del Ministerio Público José Luis González Gallo Lagos, esto en la ciudad de Guadalajara, al indagar el status de la carpeta se me informa que se encontraba en el Área de Mecanismos Alternos de Solución de Conflictos con sede en Ocotlán, por lo que me dirijo al Área, y una vez que hice acto de presencia, solicito informe el status en donde me manifiestan que ya se había concluido en su Área, y solicito su entrega, para avocarme al conocimiento de la misma y continua su integración.

III. Recibiendo la carpeta de investigación con fecha 5 de febrero del año 2021, con el número de oficio DG/MASC/0127/2021 expedido por el licenciado Luis Enrique Martínez Delgadillo, encargado del Centro de Mecanismos Alternativos, del Distrito Judicial IV, perteneciente a la Dirección General de Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, ampliando las medias de protección por un término de 30 días más.

IV. Con fecha 6 de febrero del año 2021, se eleva la carpeta de investigación (TESTADO 75) no judicializable a una carpeta judicializable registrándose con el número de carpeta de investigación (TESTADO 1).

Recabando puntualmente las diligencias que previamente se estuvieron solicitando, siendo entre ellas las siguientes:

V. Se cuenta con el resultado del dictamen de valoración psicológico expedido por el Departamento de Psicología UAVIFAM de Tototlán, por la licenciada en psicología Cintia Anahí Sánchez Orejel con cédula profesional [...], realizado a la ciudadana (la aquí peticionaria), en el que se concluye que si hay una afectación psicológica en la víctima.

VI. Con fecha 10 de febrero recibí respuesta de mi oficio 119/2021 del licenciado Gabriel Zúñiga Pérez, coordinador jurídico de la Comisaría General de Seguridad Pública, Transito, Movilidad y Transporte de Tototlán, mediante el cual informa que en relación a lo ordenado dentro del oficio número 119/2021, no ha sido posible realizar lo ordenado toda vez que al acudir al domicilio de [...] no fue posible llevar a cabo lo ordenado toda vez que al informarle en relación a los rondines de vigilancia no ha sido posible su realización toda vez que (la aquí peticionaria), hace mención que estos actos son de molestia y no autorizo los rondines de vigilancia ni recorridos sobre su domicilio.

VII. Asimismo con fecha 10 de febrero solicite al DIF-Tototlán, me hicieron registro del seguimiento del apoyo integral [...] practicado a (la aquí peticionaria), quien ha sido víctima de acoso sexual.

IX. Entrevista a la C. (la aquí peticionaria), de fecha 10 de febrero del año 2021, en donde hace una ampliación de su denuncia inicial.

[...]

XIII. Con fecha 10 de febrero del año 2021, recibí el oficio SSE/1521/2021, por parte del licenciado Juan Bosco Agustín Pacheco Medrano, secretario de Seguridad del Estado de Jalisco, en donde me informa que se le está dando la protección a la ciudadana (la aquí peticionaria).

[...]

XV. Recibí el oficio 003/2021, por parte del licenciado José Alfredo Hermosillo Flores, en donde se me informa que con fecha 8 de febrero del año 2021, Efraín Martínez Iñiguez presento su renuncia irrevocable, mientras que la ciudadana (la aquí peticionaria), se encuentra de licencia sin goce de sueldo.

[...]

XVIII. Así mismo volví a solicitar oficio aclaratorio al Instituto Jaliscienses de Ciencias Forenses con el oficio 125/2021, recibiendo la respuesta con el oficio IHCF/DZC/027/2021; en donde me determina que no se puede realizar otra valoración porque no ha transcurrido el término de los 6 meses.

[...]

XX. Asimismo con fecha 15 de febrero del año 2021 recibí oficio 046/2021, en donde la licenciada Georgina Gamez (sic) Hernández, encargada de la Coordinación de Trabajo Social me da respuesta mi oficio 156/2021 en donde le solicito realice una investigación de campo respecto al entorno social y laboral [...] y me determina el riesgo de la víctima se considera alto independientemente de que ella este actualmente en licencia y el imputado al parecer presentó su renuncia [...].

[...]

XIII. De igual forma solicite con oficio 172/2021 a la policía investigadora se avoque a notificarlas medidas de protección al imputado Efraín Martínez Iñiguez a favor de la ciudadana (la aquí peticionaria), pero me informan que al trasladarse al domicilio no fue posible notificarle las medidas.

XXV. De igual forma solicite con el oficio 186/2021, en donde le solicite a la Comisaría de Atención a Preliberados y Liberados, recibiendo su contestación el día 16 de febrero del año 2021, con el oficio UMECA/DTTOIV/87/2021, por el licenciado Felipe de Jesús Medrano Díaz, evaluador de riesgo procesales, informándonos en sentido negativo.

[...]

XXXIII. Informo que en virtud de que la suscrita cuenta con datos suficientes para ejercitar acción penal, la presente carpeta se judicializó con fecha 19 de febrero del año 2021, por el delito de hostigamiento y acoso sexual, delitos contra la dignidad y abuso de autoridad con el número de oficio 223/2021...

37.1 Finalmente el 26 de febrero de 2021 y concluidas las etapas de integración del presente expediente de queja, de conformidad con el artículo 73 de la Ley que rige a este organismo, se reservaron los autos para emitir el proyecto de resolución correspondiente.

II. EVIDENCIAS

De las constancias que integran este expediente, tienen especial relevancia para acreditar los hechos y antecedentes descritos en el apartado anterior las siguientes pruebas:

1. Documental consistente en el acta de investigación presentada por este organismo –derivada de nota periodística “Autoridades de Tototlán protegen a funcionario señalado de acoso sexual”– el 15 de septiembre de 2020 (descrita en el punto 1 del apartado de Antecedentes y Hechos del acta de investigación 598/2020/III.)
2. Documental consistente en la queja presentada por la aquí peticionaria, el 2 de octubre de 2020 (descrita en el punto 2 del apartado de Antecedentes y Hechos.)
3. Instrumental de actuaciones consistente en el anexo al escrito de queja de los oficios 92637/2020, y dos oficios sin número signados por la peticionaria el 7 de mayo de 2020, (descrita en el punto 2.1, en los incisos a, b y c de Antecedentes y Hechos).
4. Instrumental de actuaciones correspondiente al acuerdo de admisión de la queja, del 8 de octubre de 2020 (descritas en el punto 3 de Antecedentes y Hechos).
5. Instrumental de actuaciones correspondiente al acta circunstanciada del 19 de octubre de 2020, elaborada por personal jurídico de este organismo, a efecto de ratificar la presente inconformidad de la peticionaria (descritas en el punto 4 de Antecedentes y Hechos).
6. Documental consistente en el oficio PM/360/2020 signado por el ingeniero Sergio Quezada Mendoza, entonces presidente municipal del Ayuntamiento de

Tototlán, el 21 de octubre de 2020 (descrita en el punto 5 de Antecedentes y Hechos).

7. Documental consistente en el oficio sin número signado por Efraín Martínez Iñiguez, entonces jefe del área de Proveduría del Ayuntamiento de Tototlán, el 21 de octubre de 2020 (descrito en el punto 5.1 de Antecedentes y Hechos).

8. Documental consistente en el oficio OIC/099/2020 signado por el licenciado José Aurelio Ocho Flores, titular del OIC del Ayuntamiento de Tototlán el 21 de octubre de 2020 (descrito en el punto 5.2 de Antecedentes y Hechos).

9. Documental consistente en el anexo del procedimiento de investigación P/OIC/(TESTADO 72) iniciado por la peticionaria (descrito en el punto 5.3, del inciso “a” al “dd”, de Antecedentes y Hechos).

10. Documental consistente en el oficio 23/2020 signado por el licenciado Alfredo Hermosillo Flores, director jurídico del Ayuntamiento de Tototlán, el 4 de noviembre 2020 (descrito en el punto 8 de Antecedentes y Hechos).

11. Instrumental de actuaciones correspondiente al acta circunstanciada elaborada por personal jurídico de este organismo, con motivo de la comparecencia de María Antonia Arellano Mojarro y Juan Manuel Lara Casillas (descrita en el punto 8.1, de Antecedentes y Hechos).

12. Documental consistente en el oficio sin número signado por Fernando Martín Vargas Durán, encargado de la Hacienda Pública del Ayuntamiento de Tototlán, el 9 de noviembre 2020 (descrito en el punto 9 de Antecedentes y Hechos).

13. Documental consistente en los anexos de 24 fojas certificadas correspondientes a los pagos realizados a Efraín Martínez Iñiguez, y el oficio 2035/2020 signado por Gabino Ruiz López el 9 de noviembre 2020 (descrito en el punto 9, en los incisos a, b, c, d y e de Antecedentes y Hechos).

14. Documental consistente en el oficio 2035/2020 signado por Gabino Ruiz López, oficial mayor del Ayuntamiento de Tototlán, el 18 de noviembre 2020 (descrito en el punto 10 de Antecedentes y Hechos).

15. Documental consistente en los anexos O.M. 2035/2020, signados por Gabino Ruiz López, oficial mayor del Ayuntamiento de Tototlán, y oficio sin número signado por Efraín Martínez Iñiguez el 18 de noviembre 2020 (descrito en el punto 10.1, en los incisos a y b de Antecedentes y Hechos).

16. Instrumental de actuaciones correspondiente al acta circunstanciada elaborada por personal jurídico de este organismo, con motivo de la comparecencia de la peticionaria (descritas en el punto 11.1, de Antecedentes y Hechos).

17. Documental consistente en el oficio 2115/2020 signado por el licenciado Juan Pablo Mendoza González, agente del MP de la agencia adscrita al área de Investigación Temprana Zona Ciénega IV, el 27 de noviembre 2020 (descrito en el punto 12 de Antecedentes y Hechos).

18. Documental consistente en los anexos de la carpeta de investigación (TESTADO 75), remitida el 27 de noviembre 2020 (descrito en el punto 12, en los incisos “a” al “ee”, de Antecedentes y Hechos).

19. Documental consistente en el oficio SISEMH/PGSM/SSAMVLV/DAM/471/2020 signado por Patricia Guadalupe Sandoval Martínez el 1 de diciembre 2020 (descrito en el punto 13 de Antecedentes y Hechos).

20. Instrumental de actuaciones correspondiente al acta circunstanciada elaborada por personal jurídico de este organismo, con motivo de la llamada telefónica de la peticionaria (descritas en el punto 15 de Antecedentes y Hechos).

21. Documental consistente en el oficio 127/2020 signado por Cristian Alejandro Patiño Páez, director de Educación del Ayuntamiento de Tototlán el 18 de diciembre 2020 (descrito en el punto 17 de Antecedentes y Hechos).

22. Documental consistente en el oficio 002/2021/MPD signado por Miguel Ángel Villanueva Gómez, adscrito al área de Medicina, Psicología y Discriminación de este organismo defensor de derechos humanos, el 21 de enero 2021 (descrito en el punto 19 de Antecedentes y Hechos).

23. Instrumental de actuaciones correspondiente al acta circunstanciada elaborada por personal jurídico de este organismo el 3 de febrero de 2021, a efecto de haber comparecido la peticionaria (descritas en el punto 21, de Antecedentes y Hechos).

24. Documental consistente en los anexos de las copias simples de los oficios O.M.2122/2020 y O.M 2122/2020, signados por la peticionaria el 3 de febrero 2020 (descrito en el punto 21.1 de Antecedentes y Hechos).

25. Documental consistente en el oficio 07/2021 signado por Cristian Alejandro Patiño Páez, director de Educación del Ayuntamiento de Tototlán, el 28 de enero 2021 (descrito en el punto 20 de Antecedentes y Hechos).

26. Instrumental de actuaciones correspondiente al acta circunstanciada elaborada por personal jurídico de este organismo, al valorar el video que circula en la red social *Facebook* desde el perfil de Sergio Quezada Mendoza, entonces presidente municipal del Ayuntamiento de Tototlán, el 8 de febrero de 2021 (descrita en el punto 23.4 de Antecedentes y Hechos).

27. Documental consistente en el oficio PM/06/2021 signado por José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC, del Ayuntamiento de Tototlán, el 9 de febrero 2021 (descrito en el punto 24 de Antecedentes y Hechos).

28. Instrumental de actuaciones correspondiente al acta circunstanciada elaborada por personal jurídico de este organismo, al valorar el audio que circula en la red social *YouTube*, donde se escucha la voz de Sergio Quezada Mendoza, entonces presidente municipal, Efraín Martínez Iñiguez, jefe de Proveeduría, ambos del Ayuntamiento de Tototlán, y de la agraviada, el 10 de febrero de 2021 (descrita en el punto 25 de Antecedentes y Hechos).

29. Documental consistente en el oficio CVG34/2021/IV signado por Laura Leticia de los Dolores Rincón Salas, maestra en Psicología Forense adscrita a la Cuarta Visitaduría de este organismo defensor de derechos humanos, el 11 de febrero 2021 (descrito en el punto 27 de Antecedentes y Hechos).

30. Documental consistente en el escrito sin número signado por Silvia Nataly González Mónico, auxiliar administrativo de la Dirección de Padrón y Licencias

del Ayuntamiento de Tototlán (descrito en el punto 28 de Antecedentes y Hechos).

31. Documental consistente en el escrito sin número signado por Ricardo Briones Monroy, auxiliar administrativo de la Dirección de Padrón y Licencias del Ayuntamiento de Tototlán (descrito en el punto 28.1 de Antecedentes y Hechos).

32. Documental consistente en el oficio UT/03/2021 (y sus anexos), signado por Jesús Roberto Sánchez Reynaga, titular de la Unidad de Transparencia del Ayuntamiento de Tototlán (descrito en el punto 28.2, en los incisos a y b de Antecedentes y Hechos).

33. Documental consistente en el oficio 245/2021 signado por Gabino Ruiz López, oficial mayor administrativo de Tototlán (descritas en el punto 28.3 de Antecedentes y Hechos).

34. Documental consistente en el oficio 02/2021 signado por Estela Saldaña Villegas, síndica municipal del Ayuntamiento de Tototlán (descritas en el punto 28.4 de Antecedentes y Hechos).

35. Documental consistente en el oficio 002/2021 signado por Alfredo Hermosillo Flores, director jurídico del Ayuntamiento de Tototlán (descritas en el punto 28.5 de Antecedentes y Hechos).

36. Documental consistente en el oficio 015/2021 signado por Sergio Quezada Mendoza, entonces presidente municipal de Tototlán (descritas en el punto 28.7 de Antecedentes y Hechos).

37. Documental consistente en el oficio 10/2021 signado por José Aurelio Ochoa Flores, titular del Órgano Interno de Control del Ayuntamiento de Tototlán (descritas en el punto 28.7 de Antecedentes y Hechos).

38. Documental consistente en los ocho informes de ley firmados por ocho regidores del Ayuntamiento de Tototlán (descritos en el punto 28.9, de Antecedentes y Hechos).

39. Instrumental de actuaciones correspondiente a las constancias elaboradas por personal jurídico de este organismo, con motivo de las llamadas telefónicas al agente del MP de Poncitlán y al titular del Órgano Interno de Control (descritas en el punto 29 de Antecedentes y Hechos).

40. Documental consistente en el oficio sin número signado por el abogado Luis Enrique Martínez Delgadillo, encargado del Centro de Mecanismos Alternativos del Distrito Judicial IV, perteneciente a la Dirección General de Mecanismos Alternativos de Solución Conflictos de la FE, a través del cual rindió su informe de ley (descrito en el punto 31 de Antecedentes y Hechos).

41. Documental consistente en el oficio SISEMH/PGSM/SSAMVLV/DAMJ/154/2021 suscrito por Patricia Guadalupe Sandoval Martínez, directora de Acceso de las Mujeres a la Justicia de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, quien rindió su informe de ley (descrito en el punto 33 de Antecedentes y Hechos).

42. Documental consistente en el escrito sin número de oficio suscrito por Fabiola Castellanos Pinto, agente del Ministerio Público adscrita a la Agencia Operativa de Atención Temprana de la Dirección de Delitos de Violencia contra las Mujeres en Razón de Género y Trata de Personas de la FE, quien rindió su informe de ley (descrito en el punto 33.1 de Antecedentes y Hechos).

43. Documental consistente en el oficio 0140/2021 suscrito por José Luis Sánchez Gallo Lagos, agente de Ministerio Público adscrito a la Agencia de la Unidad de Investigación de Delitos Cometidos en Agravio de Niñas, Niños y Adolescentes de la FE, mediante el cual rindió su informe de ley (descrito en el punto 33.2 de Antecedentes y Hechos).

44. Documental consistente en el oficio 47/2021 suscrito por Juan Pablo Mendoza González, agente de Ministerio Público adscrito al Área de Atención Temprana de la Fiscalía Regional Altos Sur de la Fiscalía del Estado, mediante el cual rindió su informe de ley (descrito en el punto 34 de Antecedentes y Hechos).

45. Documental consistente en el escrito sin número de folio firmado por Luis Enrique Martínez Degollado, encargado del Centro de Mecanismos

Alternativos del Distrito Judicial IV, mediante el cual rinde su informe de ley (descrito en el punto 34.1 de Antecedentes y Hechos).

46. Documental consistente en el escrito sin número de oficio, firmado por Elizabeth Aparicio Moreno, policía investigadora “B” adscrita a la Dirección General de Delitos de Violencia contra las Mujeres en Razón de Género y Trata de Personas de la Fiscalía del Estado, mediante el cual rindió su informe de ley (descrito en el punto 35 de Antecedentes y Hechos).

47. Documental consistente en el oficio 359/2021 suscrito por Graciela Prado Herrera, agente del MP adscrita al Área de Atención Temprana de la Fiscalía Regional Zona Ciénega IV, mediante el cual rinde su informe de ley (descrito en el punto 36 de Antecedentes y Hechos).

49. Instrumental de actuaciones consistente en las constancias de notificación y los acuerdos dictados en el presente expediente de queja.

III. FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN

3.1 *Competencia*

La Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco (CEDHJ) tiene como finalidad esencial la defensa, protección, estudio y divulgación de los derechos humanos. Por ello, es competente para conocer de los hechos investigados que se catalogan como presuntas violaciones de derechos humanos, según lo tutelan los artículos 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM); 4° y 10° de la Constitución Política del Estado de Jalisco (CPEJ); y 1°, 2°, 3°, 4°, fracción I, 7° y 8° de la ley de la CEDHJ.

Conforme a ello, se examinan los hechos violatorios de derechos humanos reclamados en el expediente 7106/2020/III y sus acumuladas actas de investigación 598/2020/III y 41/2021/III, relativo a los acontecimientos descritos en la queja que presentó la peticionaria en contra de Efraín Martínez Iñiguez, entonces jefe del área de Proveduría del Ayuntamiento de Tototlán, y en la que también resultaron involucrados el entonces presidente municipal, el oficial mayor, la síndica, el secretario general, el encargado de la Hacienda Municipal, el titular del OIC, el director de Educación y algunos de las y los integrantes del Pleno, todos del Ayuntamiento de Tototlán, por considerar que

con sus acciones y omisiones provocaron violaciones de derechos humanos, en específico el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en su tipo sexual y psicológica, en las modalidades laboral e institucional, así como los derechos a la integridad física y seguridad personal, a la legalidad y seguridad jurídica, a la igualdad y no discriminación y al trato digno, a la legalidad y al acceso a la justicia.

Aunado a lo anterior, no pasa desapercibido para esta Comisión que dentro de las investigaciones realizadas se requirió de informes a diversos servidores públicos adscritos a la FE que intervinieron en la integración de la carpeta de investigación (TESTADO 75), desprendiéndose de ellos diversas omisiones en la integración de la citada carpeta de investigación, relativas a los enfoques especializados de una perspectiva de género integral en favor de los derechos humanos de las mujeres.

En esta resolución, el estudio de los hechos, la valoración de las pruebas y la argumentación, se analizarán con perspectiva de género conforme a las directrices que establece el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la SCJN¹², y tomando como referencia la tesis de jurisprudencia 1ª./J. 22/2016 (10ª.)¹³; así como otras metodologías teóricas que existen en los diversos estudios de género, con la finalidad de evidenciar las desigualdades reales o formales de las partes, así como las asimetrías de poder o la subordinación de una parte sobre la otra, que nos arroje la violación a derechos humanos, entre ellas tomando en cuenta lo que al respecto señala la antropóloga Martha Lamas, quien manifiesta que el “reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otras son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia esa diferencia sexual”¹⁴. Afirma que, a partir de esa diferenciación, entendida como algo necesario o sustantivo que trazará su destino, es que las sociedades estructuran la vida y cultura.

3.2. Planteamiento del problema

De acuerdo con la descripción y análisis de los hechos que motivaron las investigaciones realizadas dentro de la queja 7106/2020/III y sus acumuladas

¹² Disponible en el vínculo: http://archivos.diputados.gob.mx/Comisiones_LXII/Igualdad_Genero/PROTOCOLO.pdf.

¹³ Ídem.

¹⁴ Lamas, Martha, La Perspectiva de Género, 1996. Recuperado de: www.ses.unam.mx (el 20 de marzo de 2020).

actas de investigación 598/2020/III y 41/2021/III, se identificaron los siguientes objetos de análisis:

1. De la descripción de la queja y las investigaciones practicadas por este organismo defensor de los derechos humanos se deduce que los actos reclamados por la aquí peticionaria, en contra de Efraín Martínez Iñiguez, entonces jefe del área de Proveeduría del Ayuntamiento de Tototlán, consistieron en las conductas de violencia de género en su tipo sexual y psicológica, en el ámbito laboral e institucional, a través de conductas de hostigamiento sexual y acoso laboral, cuando estaba adscrita a la Dirección de Padrón y Licencias del citado municipio; además de las diversas omisiones y revictimización sufridas a cargo del entonces presidente municipal, así como del oficial mayor, ambos del Ayuntamiento de Tototlán relativo a los señalamientos en contra del agresor; minimizando la agresión sufrida en contra de la integridad personal de la peticionaria. Así como la simulación del procedimiento administrativo de responsabilidad realizado en contra del entonces jefe del área de Proveeduría del municipio ante el OIC, reforzando en este sentido la falta del debido ejercicio de la función pública y el acceso a la justicia integral hacia una vida libre de violencia para las mujeres. Sumado lo anterior a la aquiescencia de las diversas autoridades municipales que tuvieron conocimiento de los hechos controvertidos y continuaron reforzando los estereotipos de género que enfrentan las mujeres, ante la opacidad de las autoridades públicas garantes del acceso a la justicia integral libre de violencia y discriminación a partir de sus diversos contextos, como es el hostigamiento sexual, psicológico, laboral e institucional.

2. Luego de las investigaciones practicadas por este organismo se demostró que el Gobierno Municipal de Tototlán, así como de la FE, vulneraron derechos humanos al ser omisos y obstaculizar la aplicación de las directrices que emanan de los protocolos aplicables a la violencia de género en contra de las mujeres, así como estandarizar los principios rectores del estricto respeto de la dignidad humana, la debida diligencia reforzada, la victimización secundaria y el enfoque diferenciado hacia las víctimas en razón de la violencia sexual y psicológica, dentro del hostigamiento laboral e institucional, a que fue sometida la peticionaria desde el momento de presentar sus inconformidades a las diversas instancias públicas.

3. Asimismo, no pasan desapercibidas para esta Comisión las diversas actuaciones realizadas por Sergio Quezada Mendoza, entonces presidente municipal de Tototlán, a través de los medios de convicción proporcionados a este organismo y el testimonio declarado ante sus cuentas oficiales, en donde se demuestran las omisiones y agresiones que sufrió la aquí agraviada, realizadas por el primer Edil municipal, mismas que materializaron en hostigamiento sexual, psicológico, laboral e institucional.

3.3 Hipótesis

De los hechos descritos, esta Comisión generó las siguientes hipótesis para determinar la existencia de violaciones a los derechos humanos por parte de los servidores públicos involucrados en la presente Recomendación:

a) El servidor público Efraín Martínez Iñiguez, entonces jefe del área de Proveeduría del Ayuntamiento de Tototlán a través de conductas de hostigamiento sexual que llevó a cabo en diversas ocasiones y de manera sistemática en contra de la peticionaria, violó el derecho a una vida libre de violencia en sus tipos psicológico y sexual, así como en la modalidad de violencia laboral.

b) Los servidores públicos Sergio Quezada Mendoza, entonces presidente municipal, así como Gabino Ruiz López, oficial mayor, ambos del Ayuntamiento de Tototlán a través de los diversos actos y omisiones a raíz del conocimiento de la denuncia exhibida por la peticionaria, generaron una victimización secundaria al justificar el proceder de las conductas ejercidas por el entonces jefe del área de Proveeduría del Ayuntamiento de Tototlán, lo que visualiza la violencia laboral e institucional sobre la violencia de género dirigida hacia las mujeres.

c) El servidor público José Aurelio Ochoa Flores, titular del Órgano Interno de Control del Ayuntamiento de Tototlán, no llevó a cabo una investigación exhaustiva en torno a los acontecimientos señalados por la peticionaria en contra del jefe del área de Proveeduría del Ayuntamiento de Tototlán, al dejar de observar la aplicación directa de los lineamientos y protocolos relativos a la violencia ejercida contra las mujeres en sus diversas modalidades, tales como violencia sexual y psicológica por actos de hostigamiento sexual dentro del ámbito laboral e institucional, y generar en este escenario la simulación de un

procedimiento de responsabilidad administrativa interno, al ser archivado por la presunta falta de elementos para emitir un informe de probable responsabilidad en contra del servidor señalado como responsable.

d) La y el servidor público Silvia Nátaly González Mónico y Ricardo Briones Monroy, auxiliares administrativos, ambos adscritos a la Dirección de Padrón y Licencias, generaron un clima de violencia laboral en contra de la peticionaria, a partir de la denuncia presentada en contra del entonces jefe del área de Proveeduría del Ayuntamiento de Tototlán, a través de diversas conductas hostiles hacia la integridad y persona de la agraviada.

e) Las y los siguientes integrantes del Pleno del Ayuntamiento de Tototlán, en particular la y el regidor Juan Manuel Lara Casillas y Ruth Evelyn Vázquez Villalpando; así como la servidora pública Estela Saldaña Villegas, síndica; José Luis Álvarez Figueroa, secretario general; Fernando Vargas Durán, encargado de la Hacienda Municipal; todos del Ayuntamiento de Tototlán, toda vez que por sus omisiones al momento de tener conocimiento de los hechos acontecidos a la aquí peticionaria relativo al hostigamiento sexual y laboral ejercido por el entonces jefe del área de Proveeduría del citado Ayuntamiento, se ignoró su abocamiento integral hacia la denuncia exhortada en cabildo, continuando en este sentido la materialización de victimización secundaria y consintiendo la obstaculización del derecho a una vida libre de violencia en sus tipos psicológico y sexual, así como en las modalidades de violencia laboral e institucional.

Este organismo hace la excepción de las y los regidores Yanett Guadalupe Aceves Cortes, Ernesto Alonso Becerra Martínez, María Antonia Arellano Mojarro, Virginia Lomelí Melendrez, Marco Antonio Altamirano Flores, Luis Alberto Aceves Botello, Sonia Ruiz Mendoza, ya que se acreditó que brindaron el apoyo y seguimiento directo a las manifestaciones presentadas por la aquí agraviada.

f) El servidor público Cristian Alejandro Patiño Páez, director de Educación de Tototlán, quien a través de diversas acciones ha generado una situación de hostilidad dentro del ámbito laboral e institucional en contra de la peticionaria, al valerse de estereotipos de género para señalarla de presuntos hechos irregulares dentro de la nueva adscripción laboral a la que fue asignada como medida restaurativa y paralizar las agresiones de las que era objeto en la

Dirección de Padrón y Licencias del citado ayuntamiento; demostrando en este sentido la continuidad de agresiones en sus diversas modalidades, como obstáculo al ejercicio del derecho a una vida libre de violencia en su tipo psicológico, laboral e institucional.

g) Los agentes del Ministerio Público que estuvieron a cargo de la integración de la carpeta de investigación (TESTADO 75) dejaron de observar y aplicar dentro de sus indagatorias el enfoque de derechos humanos y enfoque diferenciado a la perspectiva de género, en virtud de que no trataron el asunto con el enfoque y lineamientos que se requerían; derivándolo a una agencia no especializada en temas de género, además de omitir la aplicación de los protocolos aplicables a la materia y la debida emisión de las órdenes de protección concernientes a la violencia de género ejercida en contra de la agraviada.

Ahora bien, con el fin de brindar un orden metodológico a la presente Recomendación y a efecto de analizar el caso bajo una perspectiva de género, esta resolución se dividirá en los siguientes apartados: contexto de los hechos y análisis de las situaciones de desventaja; de la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, así como las respectivas observaciones y argumentos del caso. Además, es menester de este órgano defensor identificar tanto el marco conceptual como el de carácter jurídico relativo al derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, en específico en su tipo sexual y psicológica, en las modalidades laboral e institucional, a la integridad física y seguridad personal, a la legalidad y seguridad jurídica, a la igualdad y no discriminación y al trato digno.

3.4 Contexto de los hechos y análisis de las situaciones de desventaja.

Previo a entrar al análisis del estudio de los actos reclamados, es preciso señalar que esta CEDHJ, en concordancia con la línea trazada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CoIDH), ha incorporado el análisis de contexto como una herramienta para la emisión de sus instrumentos. Acorde a la ley y el reglamento de esta Comisión, los elementos y pruebas que devienen de la investigación se valorarán en su conjunto, de conformidad con la lógica, experiencia, legalidad y sana crítica, con la finalidad de producir convicción respecto a los hechos reclamados, como constitutivos de violaciones a los derechos humanos.

Es importante puntualizar que las agresiones contra niñas y mujeres tienen en común un trasfondo de misoginia y violencia de género que está vinculada a la desigual distribución del poder y a las relaciones asimétricas que se establecen entre hombres y mujeres, para quienes hay un mayor factor de riesgo y vulnerabilidad. La mayoría de los casos de violencia sexual tienen que ver con la violencia familiar y la falta de diligencia de los Estados para proteger a las víctimas, cuya agresión “no sólo tiene su origen en el acto concreto del atacante, sino también en la ineficacia o inacción institucional, donde la falta de procedimientos adecuados, prácticas que no son acordes al respeto de los derechos humanos, garantías procesales, integridad psicofísica, o al respeto a la vida privada y familiar, agravan aún más la situación de violencia padecida por las mujeres”¹⁵.

En el actual informe rendido por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) a través del “*Panorama nacional sobre la situación de la violencia contra las mujeres*” (2020)¹⁶, mediante el cual refiere que los Censos de Gobierno revelan que, de los presuntos delitos registrados en las averiguaciones previas iniciadas y carpetas de investigación abiertas, los principales delitos cometidos en contra de las mujeres son los relacionados con el abuso sexual (42.6%) y la violación (37.8 por ciento).

Evidenciando que, respecto a la violencia ejercida por otros agresores distintos a la pareja, las prevalencias más altas se encuentran en el ámbito comunitario, el 38.7% de las mujeres de 15 años y más ha sufrido algún incidente de violencia en este ámbito a lo largo de la vida y el 23.3% de las mujeres de 15 años y más ha sufrido violencia en el mismo ámbito.

Según datos de la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) 2019, a nivel nacional, la percepción de inseguridad de las mujeres, en el municipio en donde residen, es cada vez mayor, de 2013 a 2019, pasó de 65.6 a 74.1%, y en su colonia o localidad de 46.7% a 54.5%, en comparación con los hombres cuyo porcentaje ha pasado de 60.0% a 66.3% en el municipio y en la colonia o localidad de 41.0 a 46.2% de

¹⁵ Disponible en: <https://idibe.org/cuestiones-de-interes-juridico/la-violencia-contra-las-mujeres-en-la-jurisprudencia-del-tribunal-europeo-de-derechos-humanos/>

¹⁶ INEGI. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenido/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825197124.pdf

2013 a 2019. Además, las principales víctimas de delitos sexuales son mujeres, pues ocurren 2 747 delitos de esta índole por cada cien mil mujeres, mientras que para los hombres esta cifra es de sólo 294¹⁷.

El INEGI en la publicación “Las Mujeres en Jalisco”, afirma que, en México, como en todo el mundo, las mujeres son tratadas por el Estado y por la sociedad en su conjunto de manera francamente desigual, sobre las bases de una discriminación histórica; además, según el Informe de Desarrollo Humano, en ninguna entidad federativa del país se observa igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

A nivel estatal, según los datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (Endireh-2016), en el marco del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica, del INEGI, llevada a cabo en el último trimestre de 2016 en Jalisco, el 74.1 por ciento de las mujeres encuestadas señalan haber sufrido al menos un incidente de violencia a lo largo de su vida; 55.6 por ciento menciona que sufrió violencia emocional; 33.7, agresión económica-patrimonial o discriminación; 37.1, violencia física; y 51.5, en al menos un ámbito, ejercida por diferentes tipos de agresor¹⁸.

Mientras que la violencia en el trabajo, en relación con las mujeres de 15 años y más que han trabajado alguna vez, se documentó que 22.1 por ciento ha sufrido discriminación en el trabajo y 11.2 ha sido víctima de violencia sexual. En la citada encuesta se determinó que, en el ámbito laboral, en promedio cada mujer tuvo tres agresores en el último año, donde 35.2 por ciento fueron agredidas por un compañero de trabajo; 19.3 por ciento, por el jefe o la jefa; y 10.2 por ciento por el supervisor, capataz o coordinador.

Asimismo, resulta importante señalar que la violencia que se ejerció bajo dicho ámbito ocurrió principalmente en las instalaciones de trabajo, es decir 79.1 por ciento. Además del tipo de violencia a la que estuvieron sometidas, en donde el 47.9 por ciento sufrió violencia sexual, mientras que el 48.4 por ciento, emocional, y físicamente el 3.7 por ciento.

¹⁷ INEGI. Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre seguridad Pública (ENVIPE) 2019. Presentación Ejecutiva.

Consultada el 25 de febrero de 2021 en:

https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/envipe/2019/doc/envipe2019_presentacion_nacional.pdf

¹⁸ CEDHJ. Recomendación 179/2020. Disponible:

<http://cedhj.org.mx/recomendaciones/emitidas/2020/Reco%20179-2020%20VP.pdf>

Los datos de la encuesta colocan a Jalisco como el primer lugar en violencia familiar, y el segundo en violencia comunitaria y violencia escolar; de igual forma Jalisco se encuentra, según el estudio de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Conavim), en sexto lugar de índice de riesgo junto con la Ciudad de México y Michoacán.

Importante es recordar que, en Jalisco, se iniciaron los procesos de investigación y análisis para la probable activación de las alertas de género desde 2015 (bajo la legislación estatal) y 2016 (con la legislación nacional).

Atento al contexto de violencia contra las mujeres que vive Jalisco, se tiene que tomar en cuenta también que el estado de Jalisco cuenta con una Alerta de Violencia de Género en 11 municipios, lo que generó un informe de investigación, con 12 conclusiones; el cual fue aceptado por el entonces gobernador del Estado el 29 de marzo de 2017.

En dicho informe se recuerda la obligación de prevenir las violaciones a los derechos humanos de las mujeres, y en específico, de su derecho a vivir una vida libre de violencia, la cual se ve reforzada a partir de la obligación prevista en la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, conocida también como la “Convención Belém do Pará”, que establece la obligación de actuar con debida diligencia y de adoptar medidas positivas para prevenir violaciones a los derechos humanos de las mujeres, así como asegurarse de que estos se protejan, respeten, promuevan y ejerzan.

En el análisis que realiza el grupo de trabajo que la propia ley señala, se presenta, entre otras once conclusiones e indicadores, la siguiente¹⁹:

...Primera Conclusión. De la información analizada por el grupo de trabajo, se observa que existe un número significativo de delitos cometidos en contra de mujeres reportados por el estado de Jalisco que se encuentran sin consignar, lo que implica deficiencias en las investigaciones, y consecuentemente, genera impunidad y perpetuación de la violencia contra las mujeres...

Por ello, el grupo propuso:

¹⁹ Visible en el vínculo:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/200934/Informe_AVGM_Jalisco_notificaci_n.pdf

...Adoptar todas las medidas que sean necesarias, por parte de las autoridades encargadas de la procuración e impartición de justicia, para garantizar que se investiguen y concluyan, con la debida diligencia, todos los casos de violencia contra las mujeres y las niñas, adoptando una perspectiva de género, juventudes y de derechos humanos y con ello, garantizar a las mujeres, adolescentes y niñas víctimas y a sus familiares el acceso a la justicia y a la reparación integral...

El encuentro e interacción de hombres y mujeres en los lugares públicos tiene significados y consecuencias diferentes para unos y otras, dependiendo del contexto social e histórico específico que los rodea. Esas variaciones se concretan en la manera en cómo el cuerpo femenino, o más en específico su corporalidad, es presentado y percibido. Las desigualdades entre hombres y mujeres son una construcción fundadora del orden social, por lo cual la violencia contra ellas en esos lugares se va a traducir en relaciones desiguales de poder entre los sexos.

En el imaginario colectivo pervive la percepción de que la violencia que viven las mujeres fuera de sus casas, por el hecho de ser mujeres, es de su responsabilidad exclusiva y no un problema que compete a los poderes públicos atender y prevenir. Si alguna mujer es acosada o atacada sexualmente en un lugar público, en principio se pone en cuestión su comportamiento y manera de vestir, además de las razones de su presencia en el sitio y horario de la agresión.

Las mujeres se ubican tradicionalmente en nuestro país en la esfera privada y los hombres en la esfera pública. Constituyendo el trabajo un lugar público por excelencia.

Por otra parte, la diferenciación entre géneros surge como producto de la asignación del espacio público a los hombres y de la marginación de la mujer a los espacios privados o interiores (Folgue-ra, 1982; Loyd, 1975).²⁰

Por lo anteriormente señalado, esta institución demuestra que el contexto donde sucedieron los hechos reclamados por la aquí peticionaria fue dentro de un clima de violencia contra las mujeres a nivel estatal, ya que, debido a los números históricos de violencia registrados en dicha demarcación territorial, se

²⁰ Páramo, Pablo y Burbano Arroyo, Andrea Milena y (2011), "Género y espacialidad: análisis de factores que condicionan la equidad en el espacio público urbano." *Universitas Psychologica*, Vol. 10, núm.1, pp.61-70 [Consultado: 19 de Febrero de 2021]. ISSN: 1657-9267. Disponible en : <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=647/64719284006>

puso en marcha el mecanismo de protección de los derechos de las mujeres a través de la Alerta de Violencia de Género. En ese sentido, esta CEDHJ deja en claro que todas las mujeres en México tienen derecho a una vida libre de violencia, ya que es un derecho humano que se encuentra garantizado en los artículos 1° y 4°, de la CPEUM; y 4°, de la CPEJ.

3.5 De la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

Es una obligación de todas las autoridades de los distintos niveles de gobierno prevenir, detectar, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Así se infiere de manera general de los artículos 1°, 4°, 17, 21 y demás relativos y aplicables de la CPEUM; además de los artículos 4°, 5°, 6°, 7°, 8° y demás relativos y aplicables de la Convención de Belém do Pará; así como los artículos 5°, fracciones III y IV, 8, 9, fracción I, 10, 42, 44 y 46, de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en Jalisco (LAMVLVJ).

Las normas programáticas anteriores han sido reguladas y expandidas en México mediante diversas disposiciones, principalmente por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), que, conforme al artículo 1°, tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el gobierno de la Ciudad de México y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia, que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la CPEUM.

De acuerdo con el artículo 4° de dicha ley, son principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia que deberán ser observados en la elaboración y ejecución de las políticas públicas federales y locales:

- I. La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre.
- II. El respeto a la dignidad humana de las mujeres.
- III. La no discriminación.
- IV. La libertad de las mujeres.

Esta defensoría pública de los derechos humanos le atribuye a Efraín Martínez Iñiguez, jefe del área de Proveeduría, así como al entonces presidente municipal, al oficial mayor, y demás servidores públicos y autoridades municipales del Ayuntamiento de Tototlán, la violación al derecho de una vida libre de violencia, ya que en el ejercicio de sus funciones deben garantizar y propiciar un ambiente laboral libre de violencia.

Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán, según lo establece la LGAMVLV, reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida; establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos; crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo; deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejas; proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, e implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir o dar curso a una queja²¹.

La obligación del Gobierno Municipal de Tototlán, a través de sus servidores públicos, es de garantizar el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas, tal como se desprende de la LGAMVLV, que establece:

...Artículo 18. Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Artículo 19. Los tres órdenes de gobierno, a través de los cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, tienen la obligación de organizar el aparato gubernamental de manera tal que sean capaces de asegurar, en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

²¹ Artículo 15 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Artículo 20. Para cumplir con su obligación de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, los tres órdenes de gobierno deben prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar el daño que les inflige...

Esta obligación se reconoce en los artículos 5° fracciones III y IV, 8°, 9° fracción I, 10, 42, 44 y 46 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 1° y 2° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que regulan el deber del Estado de respetar los derechos y libertades, así como garantizar el libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, además de adoptar las medidas legislativas o de otro carácter que sean necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) reconoce que, para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia. Por lo que, este derecho surge de la obligación del Estado de garantizar la seguridad de la persona, en los términos del artículo 2°, inciso c, de la mencionada convención, que señala que se deben “adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer”.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer establece en su artículo 3° que, toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado. Este derecho incluye, entre otros: el derecho de las mujeres a ser libres de toda forma de discriminación, el derecho de las mujeres a ser valoradas y educadas libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación²².

La CoIDH, el 25 de noviembre de 2006 en el caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú, por primera vez emitió una sentencia histórica aplicando un análisis de género. No sólo interpretó la Convención Americana sobre Derechos Humanos a la luz del cuerpo jurídico existente en materia de protección de los derechos de la mujer, sino que también asentó jurisdicción sobre la Convención de Belém do Pará. Dicha convención ha establecido que, debe entenderse por

²² Artículo 3° de la Convención Belém Do Pará

violencia contra la mujer “cualquier 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”; afirma también que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades. La eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual, social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida.

3.6 Derechos humanos violados y estándar legal aplicable

La CEDHJ tiene como finalidad esencial la defensa, protección, estudio y divulgación de los derechos humanos; por tanto, es competente para conocer de los acontecimientos descritos en la queja 7106/20/III presentada por la peticionaria, quien fue víctima de violencia de género en su tipo sexual y psicológica, en el ámbito laboral e institucional, a través de diversas conductas de hostigamiento sexual y acoso laboral, cuando estaba adscrita a la Dirección de Padrón y Licencias del municipio de Tototlán, ejercidas por el entonces jefe del área de Proveeduría del ayuntamiento, así como del entonces presidente municipal, ambos del citado municipio, así como de las omisiones, aquiescencia y revictimización secundaria sufridas a cargo de diversas autoridades municipales que tuvieron conocimiento de los hechos controvertidos y continuaron reforzando los estereotipos de género que enfrentan las mujeres ante la opacidad de las autoridades públicas garantes del acceso a la justicia integral libre de violencia y discriminación a partir de sus diversos contextos, como es el hostigamiento sexual, psicológico, laboral e institucional; lo cual implica la falta de cumplimiento a los deberes y obligaciones en materia de derechos humanos debidamente establecidos en nuestro máximo ordenamiento jurídico. Lo anterior, con fundamento en el artículo 3° de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Jalisco.

Reafirmando en este sentido las características fundamentales en donde deben descansar los derechos humanos:

- a) Universales: porque pertenecen a todas las personas, sin importar su origen étnico, nacional o familiar, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, religión, opiniones,

preferencias, orientación sexual, estado civil, o cualquier otro rasgo de las personas.

- b) Incondicionales: porque en sí mismos no se pueden supeditar a ningún requisito o condición, sino que tienen como límite únicamente los lineamientos y procedimientos de las normas, que han de ir en función de los legítimos límites de los derechos: básicamente donde comienzan los derechos de terceros y los justos intereses de la comunidad. Esto es, nadie puede reclamar un derecho en perjuicio del legítimo derecho de otra persona, ni nadie puede exigir su derecho violentando el mínimo orden social necesario.
- c) Inalienables: dado que son inherentes a las personas, no pueden perderse, ni renunciarse, ni transferirse, ni siquiera por propia voluntad. Estos son derechos que no se pierden.
- d) Los derechos humanos, al derivar de la misma dignidad humana, son interdependientes e indivisibles, es decir, no se puede decir que se respetan unos en menoscabo de los otros.
- e) Además, los derechos humanos tienen un carácter histórico progresivo y dinámico, pues el avance de la humanidad va descubriendo nuevos aspectos de los derechos humanos, lo que nos da pie para considerar su clasificación en tres generaciones.

Por ello y dentro de este apartado se realizará un análisis lógico-jurídico de los hechos, desde una perspectiva de la máxima protección de los derechos humanos, a la luz de los estándares nacionales e internacionales en la materia, así como de criterios jurisprudenciales aplicables, tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), como de la CoIDH. Todo esto, bajo una normativa nacional, internacional y local, y bajo una interpretación sistemática tanto interna como externa, integral, literal, histórica, principalista y comparatista, que se llevará a cabo con las normas mínimas de argumentación, y basada en un método deductivo para el análisis de los postulados jurídicos que surgen de la legislación aplicable, complementada con el método inductivo de análisis de pruebas y aplicación de los conceptos de este caso concreto; situación que ha permitido determinar la existencia de violaciones sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en específico en su tipo sexual y psicológica, en las modalidades laboral e institucional, a la integridad física y seguridad personal, a la legalidad y seguridad jurídica, a la igualdad y no discriminación y al trato digno, con base en los siguientes argumentos y fundamentos:

3.6.1 Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en específico en su tipo sexual y psicológica, en las modalidades laboral e institucional.

3.6.1.1 El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia

El derecho de las mujeres a no ser objeto de violencia ha sido recogido en el ámbito internacional, regional, nacional y estatal de los derechos humanos. La violencia contra la mujer ha sido definida en el ámbito internacional por la ONU como *“todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada”*²³.

Por su parte, la Declaración sobre la Eliminación de Violencia contra la Mujer define a la violencia contra la mujer como *“todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como amenazas a tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”*.

Asimismo, el preámbulo y artículo 1° de la Convención Belém do Pará, ha conceptualizado la violencia contra la mujer como *“cualquier 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”*.

En el ámbito nacional, la LGAMVLV señala en su artículo 5° que se entenderá por violencia contra las mujeres *“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”*. Mientras que, en Jalisco, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece que: *“La violencia contra las mujeres es todo acto de violencia basado en la condición de mujer, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, psicológico o sexual para la mujer, así*

²³ Organización Mundial de la Salud. Violencia contra la Mujer. https://www.who.int/topics/gender_based_violence/es/.

como la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como en la vida privada”.

Esto ha significado la gestación de un derecho humano de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, para cuyo respeto, protección y garantía las autoridades tienen que cumplir con deberes genéricos y específicos.

El derecho a una vida libre de violencia incluye el 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 lo señalado en el artículo 6° de la Convención Belém do Pará.

El derecho a una vida libre de violencia de las mujeres implica que el Estado está obligado a adoptar todas las medidas necesarias para poner fin a la violencia y generar un entorno en el que las mujeres disfruten plenamente de sus derechos. El sistema sancionatorio debe estar encaminado a romper con el círculo de la violencia, a proteger y reparar a la víctima, así como transformar las circunstancias y patrones que las hacen vulnerables al fenómeno de la violencia.

La jurisprudencia de la CoIDH señaló que *“la violencia contra la mujer [...] es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres que trasciende todos los sectores de la sociedad y afecta negativamente sus propias bases”*²⁴.

El Poder Judicial de la Federación manifestó que la violencia contra la mujer es:

... en términos de los artículos 1°, 4°, 14, 16 y 20 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), es una

²⁴ “Caso Rosendo Cantú y otra vs. México”. Excepción preliminar. Fondo, reparaciones y costas. Sentencia del 31 de agosto de 2010, párr. 108. Ver CNDH. Recomendación 68/2012, del 29 de noviembre de 2012, p. 90

ofensa a la dignidad humana y constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, que limita total o parcialmente su goce o ejercicio...²⁵

Este derecho humano surge como un eje articulador de otros derechos humanos, el cual está garantizado en los artículos 1° y 4°, de la CPEUM. Mientras que en el derecho internacional se encuentra garantizado en los artículos 1°, 2°, 7° y 10°, de la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer; 1°, de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; 1°, 3° y 5°, de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; y 3°, 4°, 5°, 6°, 7° y 8°, de la Declaración y Plataforma de Acción de Pekín.

Por lo anterior, esta defensoría pública de los derechos humanos reconoce el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y se opone categóricamente a cualquier tipo de violencia ejercida contra la mujer²⁶.

Es necesario puntualizar que una forma en la que se violenta el derecho de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en los centros de trabajo, es mediante el acoso sexual, laboral y violencia institucional.

3.6.1.2 Violencia sexual y psicológica

La OMS define a la violencia sexual como:

...todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo.

La violencia sexual es un tipo 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 la ONU, se indica que conductas como “la violencia física, sexual y psicológica, [...] inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la

²⁵ Tesis constitucional. “*Actos de violencia contra la mujer. Es obligatorio para los juzgadores dar vista de oficio a la autoridad ministerial cuando de autos se advierta dicha circunstancia*”. Semanario Judicial de la Federación, mayo de 2015. Registro: 2009256.

²⁶ La CEDHJ ha emitido diversas recomendaciones, 4, 6 y 14 del 2019, donde ha condenado cualquier tipo de violencia en contra de estas.

intimidación sexuales en el trabajo”, se consideran como actos de violencia contra las mujeres.

El Comité de la CEDAW en la recomendación general 19 interpretó el artículo 11 de la Convención, reconociendo que:

... El hostigamiento sexual incluye conductas 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...²⁷

La CoIDH se pronunció en el “Caso del Penal Miguel Castro Castro vs Perú”, en el sentido de que “la violencia sexual se configura con acciones de naturaleza sexual que se cometen en una persona sin su consentimiento, que además de comprender la invasión física del cuerpo humano, pueden incluir actos que no involucren penetración o incluso contacto físico alguno”.²⁸

La SCJN, por conducto de la Primera Sala, ha manifestado que el hostigamiento sexual atenta contra la libertad, dignidad e integridad física y psicológica de las mujeres, al ser una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre estas, al denigrarlas y concebirlas como objetos, según se desprende de la siguiente tesis aislada:

...HOSTIGAMIENTO SEXUAL. CONSTITUYE UNA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.²⁹ A la luz del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, reconocido en el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, el hostigamiento sexual constituye una forma de violencia contra la mujer, pues del artículo 259 bis del Código Penal Federal y de los criterios sostenidos por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, se advierte que dicho hostigamiento conforma una

²⁷ Recomendación general 19 CEDAW, p. 18, visible en el vínculo: http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf.

²⁸ Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú Sentencia de 25 de noviembre de 2006 (Fondo, Reparaciones y Costas), párr. 306

²⁹ Tesis aislada 1a. CLXXXIII/2017 (10a.), aprobada por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Libro 48, noviembre de 2017, Tomo I, pág. 445, Décima Época, de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Registro 2015620.

conducta de tono sexual que, aun cuando puede no incluir algún contacto físico, atenta contra la libertad, dignidad e integridad física y psicológica de las mujeres al ser una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre éstas, al denigrarlas y concebirlas como objetos...

En cuanto a los efectos, dicha jurisprudencia refiere que todo acto de violencia sexual “tiene consecuencias físicas, emocionales y psicológicas devastadoras” para las mujeres.³⁰

La LGAMVLV prevé en su artículo 6°, fracción V, que la violencia sexual es: “... 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”. El artículo 13 refiere 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. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”.

Por su parte, la LAMVLVEJ, en su artículo 10 establece que la violencia sexual es “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”.

Es importante recordar que el hostigamiento y acoso sexual constituyen una conducta de naturaleza sexual no recíproca, basada en la coerción. Por ello, genera sentimientos de desagrado, expresados mediante sensaciones de humillación, poca satisfacción personal, molestia o depresión.

El Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que fue presentado por la Comisión Normativa sobre violencia y acoso en el mundo de trabajo a la 108ª de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la reunión del 10 de junio de 2019, señaló:

a) La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

³⁰ Ídem, párr. 313.

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

3.6.1.3 *Violencia laboral e institucional*

El artículo 10 de la LGAMVLV señala que la violencia en este ámbito:

Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

En Jalisco, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado contempla la violencia laboral como una modalidad que es:

... ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica; y consiste en la acción u omisión que atenta contra la igualdad y dignidad del receptor y por tanto daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad e impide su desarrollo armónico; además la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia o cualquier otra forma de discriminación prevista en la ley, asimismo se considerará violencia laboral solicitar como requisito de contratación examen de ingravidez...

Una de las formas en que se ejerce la violencia laboral es mediante el acoso, el cual ha sido definido por la OIT 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”.

La Ley Federal del Trabajo en México, en el artículo 3 Bis, establece:

Artículo 3º. Bis. Para efectos de esta Ley se entiende por:

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

3.6.2 Derecho a la integridad física y seguridad personal.

Esta prerrogativa ha sido definida por la doctrina como el derecho “que tiene toda persona a no sufrir actuaciones nocivas en su estructura corporal, sea fisonómica, fisiológica o psicológica, o cualquier otra alteración en el organismo que deje huella temporal o permanente que cause dolor o sufrimiento graves, con motivo de la injerencia o actividad dolosa o culposa de un tercero”.³¹

Este derecho implica el reconocimiento de la dignidad inherente al ser humano y, por lo tanto, de la preservación física, psíquica y moral de toda persona, lo cual se traduce en el derecho a no ser víctima de ningún dolor o sufrimiento físico, psicológico o moral. Tiene como bien jurídico protegido la integridad física y psíquica del individuo en un estado libre de alteraciones nocivas; por consiguiente, el sujeto titular de este es todo ser humano.

Dentro de la estructura jurídica, el derecho a la integridad y seguridad personal implica un derecho subjetivo, consistente en la obligación de las autoridades de abstenerse de ejercer conductas que produzcan alteraciones.

El derecho humano a la integridad, específicamente respecto a su vulneración mediante la alteración psíquica, en casos que involucran violencia contra la mujer, ha merecido el pronunciamiento de organismos internacionales como la CoIDH. Así se advierte en el caso Rosendo Cantú y otra Vs. México, en el que la corte ha establecido “que un acto de tortura puede ser perpetrado tanto mediante actos de violencia física como a través de actos que produzcan en la víctima un sufrimiento psíquico o moral agudo”.

La fundamentación del derecho a la integridad y seguridad personal está consagrada en los artículos 16, párrafo primero; 19, párrafo séptimo, y 22, párrafo primero, de la CPEUM; 7°, 10.1, del PIDCP; 5.1, 5.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH); 5° de la Declaración Universal

³¹ José Luis Soberanes Fernández, *Manual para la calificación de hechos violatorios de los derechos humanos*, p. 393-394, México, Porrúa/Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2008.

de Derechos Humanos, y 2, del Código de Conducta para Funcionarios encargados de Hacer Cumplir la Ley.

3.6.3 Derecho a la legalidad y seguridad jurídica

El derecho a la legalidad y seguridad jurídica implica que todos los actos de la administración pública se realicen con apego al orden jurídico, a fin de evitar que se produzcan perjuicios indebidos en contra de las personas. El bien jurídico protegido por el derecho a la legalidad es la observancia adecuada del orden jurídico por parte del Estado, entendiéndose por este, la permanencia en un estado de disfrute de los derechos concebidos en el ordenamiento jurídico, sin que se causen perjuicios indebidos como resultado de una deficiente aplicación.

Dentro de las vertientes del derecho humano a la legalidad está el derecho al debido funcionamiento de la administración pública. Algunas modalidades de la violación de este derecho las constituyen el ejercicio indebido de la función pública, falsa acusación, falta de fundamentación o motivación legal y la prestación indebida del servicio.

El bien jurídico protegido por el derecho a la legalidad es la observancia adecuada del orden jurídico por parte del Estado, entendiéndose por este la permanencia en un estado de disfrute de los derechos concebidos en el ordenamiento jurídico, sin que se causen perjuicios indebidos como resultado de una deficiente aplicación.

En lo referente a las condiciones de vulneración del bien jurídico protegido por el derecho a la legalidad, se encontró una aplicación incorrecta de la ley, o en su caso, la no aplicación de ella, a pesar de la satisfacción del supuesto normativo y, además, un perjuicio contra el derechohabiente que tenga como causa precisamente la inadecuada u omisa aplicación del derecho.

La estructura jurídica del derecho a la legalidad implica un derecho subjetivo consistente en la satisfacción de la expectativa de no ser víctima de una inadecuada u omisa aplicación de la ley que traiga como consecuencia un perjuicio; como contrapartida, supone cumplir comportamientos obligatorios para la autoridad, sean conductas de acción u omisión, y prohibir que se lleven a cabo.

En la CPEUM, el derecho a la legalidad y seguridad jurídica está garantizado de forma integral en el sistema jurídico nacional, con el contenido de sus 136 artículos, los cuales son el marco jurídico general a cumplir por parte de los elementos del Estado mexicano; de forma específica, tienen aplicación los artículos 14 y 16. En lo referente al principio de legalidad de los actos de las autoridades, el artículo 14 indica: "... nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho ...". Por su parte, el artículo 16 refiere que "... nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento...".

Derivado del concepto de legalidad está la regulación del desempeño de los servidores públicos, contenida en los artículos 108, de la CPEUM; 106 y 116, de la CPEJ; 2, de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios; 2, 3, fracción IX; 46, 47 y 48, punto 1, fracciones I y II, de la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco; así como 2, fracción I; 57 y 59, fracción I, de la Ley del Sistema de Seguridad Pública para el Estado de Jalisco.

La legalidad, como principio del respeto a los derechos humanos y libertades fundamentales, se establece desde el preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Se señala que éstos deben ser protegidos por un régimen de derecho y que los Estados miembros se comprometen a asegurar su respeto universal y efectivo.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre también refiere de forma preliminar la fundamentación de los deberes como parte del orden jurídico.

El principio de legalidad en la CADH abarca una protección internacional al señalar que debe ser de naturaleza convencional, coadyuvante y complementaria del derecho interno. En su artículo 9 señala lo relativo al principio de legalidad al establecer que ninguna persona puede ser objeto de

alguna sanción si no existe disposición expresa en algún ordenamiento legal que así lo disponga, siempre a la luz de los derechos humanos.

De igual forma, tanto el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, establecen en sus preámbulos la necesidad de crear condiciones para lograr el disfrute de los derechos y libertades, asumiendo la obligación de los Estados para hacerlos efectivos. Este tratado en su artículo 17 señala: “nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación” y “toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques”.

De la misma manera, se cuenta con la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que en su artículo 7° establece que “los servidores públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público...”.

Por su parte, la fracción I del artículo 48 de la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco establece que toda persona servidora pública deberá “cumplir con la máxima diligencia el servicio que le sea encomendado, y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de su empleo, cargo o comisión”.

Se concluye que todos los servidores públicos, al ejercer sus funciones, deberán hacerlo inspirados en los principios de legalidad, honradez, profesionalismo, lealtad, eficiencia y respeto por los derechos humanos. Su incumplimiento faculta al superior jerárquico para sancionarlos mediante procedimientos de responsabilidad administrativa que están previstos en la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco.

3.6.4 Derecho a la igualdad y no discriminación

Es el derecho que se le reconoce a todas las personas para disfrutar de los derechos establecidos y protegidos por la CPEUM y todos los tratados que estén

de acuerdo con ella, en condiciones de igualdad, atendiendo a sus circunstancias particulares, evitando todo tipo de discriminación motivada por su origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.³²

Bien jurídico protegido, la igualdad

Los sujetos titulares son todo ser humano; así como obligados, cualquier servidor público o particulares que actúen bajo la anuencia o tolerancia de los primeros, mediante acciones u omisiones, directa o indirectamente, que vulneren la seguridad jurídica del titular del derecho en cuanto al estricto cumplimiento del orden jurídico por parte del Estado.

En el ámbito local, este derecho se encuentra contemplado en los artículos 1º, 4º y 12, de la CPEUM. Asimismo, en el ámbito internacional lo hallamos en los artículos 1º, 2º y 10º, de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

En la clasificación de derechos humanos que realiza la CNDH³³ se establece el derecho a la igualdad y prohibición de la discriminación de la siguiente manera:

... Todas las personas tienen derecho a gozar y disfrutar de la misma manera los derechos reconocidos por la Constitución, los tratados internacionales y las leyes. Se prohíbe toda exclusión o trato diferenciado motivado por razones del origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. De igual manera, queda prohibida toda práctica de exclusión que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos humanos consagrados en nuestro orden jurídico. En México los títulos de nobleza, privilegios u honores hereditarios no tendrán validez...

El derecho a la igualdad es considerado como vertebral y entraña por sí mismo la no discriminación del ser humano bajo ninguna circunstancia ni categoría que lo pueda colocar en un estado de vulneración y desigualdad, en cualquier ámbito

³² José Luis Soberanes Fernández, *Manual para la calificación de hechos violatorios de los derechos humanos*, p. 111, México, Porrúa/Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2008

³³ Visible en el vínculo: <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/cuales-son-los-derechos-humanos>.

de la vida humana en el ejercicio pleno de sus derechos; así pues, tiene una importante conexión con otros derechos como el de la no discriminación.

Para definir el derecho a la igualdad y a la no discriminación, particularmente tratándose del derecho a la igualdad ante la ley, la CoIDH ha establecido que “... ninguna norma, decisión o práctica de derecho interno, sea por parte de autoridades estatales o por particulares, pueden disminuir o restringir, de modo alguno, los derechos de una persona...”.³⁴

3.6.5 Derecho al trato digno

Es el derecho a contar con condiciones materiales de trato acordes con las expectativas de un mínimo de bienestar generalmente aceptadas por los seres humanos.

Este derecho implica para todos los servidores públicos abstenerse de practicar tratos humillantes, vergonzosos o denigrantes en el desempeño de sus funciones. Asimismo, destaca la importante conexión de éste con otros derechos, tales como a la no discriminación, a no ser torturado, a una vida digna y con el conjunto de los llamados derechos económicos, sociales y culturales. El bien jurídico protegido por este derecho es el respeto a las condiciones mínimas de bienestar que tiene todo ser humano, sujeto titular de este derecho.

Su estructura jurídica implica un derecho para el titular, que tiene como contrapartida la obligación de todos los servidores públicos de omitir las conductas que vulneren las condiciones mínimas de bienestar, particularmente los tratos humillantes, vergonzosos o denigrantes. Implica también la facultad de ejercicio obligatorio de los servidores públicos, de acuerdo con sus respectivas esferas de competencia, de llevar a cabo las conductas que creen las condiciones necesarias para que se verifique el mínimo de bienestar.

Las condiciones de vulneración del bien jurídico protegido

En cuanto al acto:

³⁴ Véase Caso Duque vs Colombia. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia del 26 de febrero de 2016. Serie C, núm. 310, párrafo 104.

1. La realización de cualquier conducta que afecte el mínimo de bienestar, particularmente aquellas que impliquen un trato humillante, vergonzoso o denigrante.
2. El no llevar a cabo las conductas necesarias, dentro de la esfera de competencias de cada servidor público, para alcanzar las condiciones mínimas de bienestar.

En cuanto al sujeto:

Todo servidor público dentro de su respectiva esfera de competencias.

En cuanto al resultado:

Que como producto de la realización de la conducta del servidor público se vulneren las condiciones mínimas de bienestar.

En el ámbito local, el derecho al trato digno encuentra su fundamentación en el artículo 1º, de la CPEUM. Asimismo, en el ámbito internacional lo hallamos en el artículo 1º de la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como en los artículos 1º y 2º de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, y en los artículos 1.1 y 11.1 de la CADH.

3.7 Análisis del caso

Una vez establecido el marco teórico de los derechos vulnerados en el presente caso, esta defensoría pública reitera su objetivo prioritario de velar por la garantía y el respeto de los derechos de las personas que por su condición y circunstancias personales se encuentran en situación de vulnerabilidad, como es el contexto de la peticionaria, a través de la violencia de género en su tipo sexual y psicológica, en el ámbito laboral e institucional, mediante diversas conductas de hostigamiento sexual y acoso laboral cuando estaba adscrita a la Dirección de Padrón y Licencias del municipio de Tototlán. Al respecto se establecen los siguientes puntos de análisis:

a) *Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en específico en sus tipos psicológico y sexual, así como en las modalidades de violencia laboral e institucional.*

El servidor público Efraín Martínez Íñiguez, jefe de área de Proveduría del Ayuntamiento de Tototlán, a través del hostigamiento sexual que llevó a cabo contra la peticionaria, violó el derecho a una vida libre de violencia en sus tipos psicológico y sexual, así como en la modalidad de violencia laboral.

La LGAMVLV en su numeral 13 establece que:

ARTÍCULO 13.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

La LAMVLEJ señala en sus artículos 10 y 11:

Artículo 10. Los gobiernos estatal y municipal procurarán erradicar cualquier acción u omisión ilícita y antijurídica, que por razón de discriminación, genere o pueda dar como resultado cualquiera de los siguientes tipos de violencia:

[...]

II. Violencia psicológica. Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;

[...]

V. Violencia sexual. Es 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;

Artículo 11. La violencia contra las mujeres es todo acto de violencia basado en la condición de mujer, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, psicológico o sexual para la mujer, así como la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como en la vida privada.

La violencia contra las mujeres se manifiesta en distintos ámbitos y modalidades que de manera descriptiva más no limitativa puede ser:

[...]

II. Violencia Laboral, es la ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica; y consiste en la acción u omisión que atenta contra la igualdad y dignidad del receptor y por tanto daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad e impide su desarrollo armónico;

Además, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia o cualquier otra forma de discriminación prevista en la ley, asimismo se considerará violencia laboral solicitar como requisito de contratación examen de ingravidez...

La peticionaria narró que se encontraba comisionada al área de Proveeduría del Ayuntamiento de Tototlán, siendo su jefe inmediato Efraín Martínez Íñiguez, quien perpetró las siguientes conductas:

...Posteriormente, me seguía diciendo “que bonita estas, que bonita boca” fue a partir de esos momentos que me empecé a molestar porque no sabía cómo contestarle y en actos seguidos se sentaba muy cerca de mi comenzando a tener contacto físico con mi persona, es decir, me tocaba los brazos, mi espalda, mi cara, las piernas y me decía que me sentía muy tensa y me preguntaba que crema usaba, que mi piel era muy suave que si tena igual las piernas. De manera posterior el acoso y los hostigamientos ya eran más notorios porque ya en todo momento me tocaba diferentes partes de mi cuerpo y eso lo hacía todos los días [...]

[...] Pasan los días y mi jefe Efraín me invita a Ocotlán, argumentando que teníamos que revisar unos asuntos del trabajo, que era el ponerle unos logos a los uniformes de seguridad pública, para esto ya antes me había invitado varias veces a comer o desayunar, diciéndome en ese momento que después de eso a donde quería ir, que sí quería ir a comer o a otro lugar, sintiendo que la invitación era a un motel por la forma tan expresiva en que me lo decía; cuando yo le contestaba que no que mi compañía era solo por temas de trabajo. Agrego que siempre me cuestionaba en mi vida personal diciéndome que no me la llevaba bien con mi marido queriendo indagar que problemas tenía con mi marido, que como me la llevaba sexualmente con mi marido; contestándole que me molestaban mucho sus preguntas que eso era muy íntimo y personal, contestándome que eso era muy normal que él se la llevaba muy bien con su esposa, diciéndome que como me cuidaba sacando unos preservativos de su camioneta que me los regalaba pero que no le dijera a mi marido, diciéndome que él estaba operado que por eso él no los necesitaba; solo contestándole por mi parte que me

incomodaban mucho sus preguntas y comentarios solo diciéndome el que eso era muy normal. De manera posterior, al regresar a Tototlán me insistía no quieres ir a otro lado contestándole que no que tenía que regresar pronto para recoger a mis niños; diciéndome “yo pensé que tú eras la que querías conmigo” diciéndole que por mi parte que estaba equivocado, que no por ser educada estuviera confundiendo las cosas, diciéndome bueno pues ya vámonos. Después ante mi negativa se agudizaron mis problemas laborales con él por una ausencia por motivos de salud de mi hijo, posteriormente me entero que pidió mi despido. Posteriormente al pasar como una semana me di cuenta que estaba refiriéndose muy mal de mí desempeño laboral, presentándose con el oficial mayor para ver que procedía en mi situación diciéndome que él ya había hablado con el presidente solicitándole mi despido, contestándome el oficial mayor que no había motivo suficiente alguno para mi despido. Acto seguido tuvimos una fuerte discusión Efraín Martínez y yo diciéndole “tengo todo en orden, porque estas pidiendo mi despido; no tienes argumento alguno para quejarte de mí”, contestándome “todo estará bien si hace lo que yo te diga y por ningún motivo te puedes salir de la oficina, necesito una persona que dé más, si tú haces eso vamos a estar bien dame un abrazo” al haberme negado me contesto “porque no quieres abrazarme eso es discriminación” recalcándome que buscara cualquier medio para que de manera posterior si se enfermaba uno de mis hijo por ningún motivo podría salirme del área del de trabajo...

Al respecto, la relación laboral entre la peticionaria y su agresor Efraín Martínez Íñiguez, se acredita con la relación de subordinación, pues se trataba de su jefe inmediato, según se desprende del procedimiento administrativo interno (TESTADO 72) del OIC del Ayuntamiento de Tototlán (descrito en el punto 5.3, del inciso a al ee de Antecedentes y hechos).

Para un correcto análisis es de considerarse que:

...El hostigamiento laboral es una forma de violencia de género.

Se trata de una conducta de naturaleza sexual no recíproca, y que afecte a la dignidad de quien la recibe.

Cuando el rechazo de una persona a esa conducta, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta la vida laboral de esa persona.

Hay una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos.

Estas conductas basadas en la coerción sexual generan sentimientos de desagrado, que pueden expresarse a través de sensaciones de humillación, poca satisfacción personal, molestia o depresión.

Es una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe...³⁵

El hostigamiento sexual es un acto premeditado, no impulsivo, que obedece al hecho de que la persona hostigadora cree que ejerce algún poder sobre la víctima, cuyo cuerpo considera como un objeto.³⁶

El hostigamiento y acoso sexual se produce debido a la condición de inferioridad que socialmente se ha atribuido a las mujeres frente a los hombres. Este tipo de estereotipos o roles sociales animan una conducta activa en los hombres y una pasiva en las mujeres, que se traduce en la permisión social de los continuos acercamientos sexuales de los varones hacia las mujeres. La estructura vertical y jerárquica de las instituciones o empresas favorece el ejercicio de poder en contra del personal subordinado. Se considera que las mujeres se encuentran en una situación de subordinación, en términos culturales, que las hace más vulnerables a este tipo de agresiones.³⁷

El ejercicio de poder en el hostigamiento sexual se caracteriza por humillar y lastimar a las víctimas. Los elementos de estas agresiones son la imposición, el asalto, la intimidación o la fuerza y el dominio. Así, las personas más vulnerables de sufrir hostigamiento y acoso sexual son quienes carecen de poder o se encuentran en una situación de subordinación o dependencia.³⁸

De acuerdo al Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual publicado por el Inmujeres, las siguientes son conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual:

1. Imágenes de naturaleza sexual u otras imágenes que la/lo incomoden en carteles, calendarios, pantallas de computadoras.
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que la/lo molesten.
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de su lugar de trabajo.

³⁵ Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual. INMUJERES. Cd. de México. 2009.

³⁶ *Ibidem*

³⁷ *Ibidem*

³⁸ *Ibidem*

6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.
7. Amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.
8. Exigencia de realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales.
9. Roces, contacto físico no deseado.
10. Presión para tener relaciones sexuales...

Para generar coherencia metodológica, a continuación se realiza un análisis cruzado de las evidencias, utilizando las técnicas e instrumentos de investigación del método cualitativo, para ello se genera una matriz de análisis constructivista, donde se tomarán como indicadores interpretativos las conductas antes enumeradas y señaladas en el protocolo referido:

Conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual	Conductas señaladas por la peticionaria
1. Imágenes de naturaleza sexual u otras imágenes que la/lo incomoden en carteles, calendarios, pantallas de computadoras.	No se puede determinar.
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.	<p>...me seguía diciendo “que bonita estás, que bonita boca”...</p> <p>...me decía que me sentía muy tensa y me preguntaba que crema usaba, que mi piel era muy suave que si tenía igual las piernas...</p> <p>...porque en diferentes ocasiones me decía que bonita, que a él le gustaban las personas de mi complexión, tocando mi cara, hombro, espalda diciendo que era muy guapa y que lo ponía muy nervioso que no podía estar en la misma oficina mucho tiempo porque tenía miedo de lo que pudiera hacer que Efraín me decía que no sabía si era mi boca o mi sonrisa que no podía estar cerca, tocándose en sus partes íntimas y se retiraba...</p>
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que la/lo molesten.	<p>...me seguía insistiendo Efraín que él pensaba que iba a querer ir a otro lugar me sentía acosada por sus miradas y trataba de tocarme la espalda alegando que me veía muy tensa, de regreso a Tototlán...</p> <p>...de regreso sobre la carretera Ocotlán-Tototlán apunta con la cabeza hacia un motel siguiendo con las preguntas Efraín</p>

	sobre si solo eso íbamos a hacer que el quería que fuéramos a otro lugar, contestando que no, que tenía que llegar temprano a recoger mis hijos...
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	...siempre me cuestionaba en mi vida personal diciéndome que no me la llevaba bien con mi marido queriendo indagar que problemas tenía con mi marido, que como me la llevaba sexualmente con mi marido; contestándole que me molestaban mucho sus preguntas que eso era muy íntimo y personal, contestándome que eso era muy normal que él se la llevaba muy bien con su esposa diciéndome que cómo me cuidaba sacando unos preservativos de su camioneta que me los regalaba pero que no le dijera a mi marido, diciéndome que él estaba operado que por eso él no los necesitaba; solo contestándole por mi parte que me incomodaban mucho sus preguntas y comentarios solo diciéndome el que eso era muy normal...
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de su lugar de trabajo.	Pasan los días y mi jefe Efraín me invita a Ocotlán, argumentando que teníamos que revisar unos asuntos del trabajo, que era el ponerle unos logos a los uniformes de seguridad pública, para esto ya antes me había invitado varias veces a comer o desayunar, diciéndome en ese momento que después de eso a dónde quería ir, que sí quería ir a comer o a otro lugar, sintiendo que la invitación era a un motel por la forma tan expresiva en que me lo decía; cuando yo le contestaba que no que mi compañía era sólo por temas de trabajo... Asimismo, mi jefe Efraín en alguna ocasión se acercó a mi domicilio, sin tener relación alguna con las cuestiones laborales que estaba asignada, aunado a ello, fuera del horario de oficina...
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.	No se puede determinar.

<p>7. Amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.</p>	<p>...Después ante mi negativa se agudizaron mis problemas laborales con él por una ausencia por motivos de salud de mi hijo, posteriormente me entero que pidió mi despido. Posteriormente al pasar como una semana me di cuenta que estaba refiriéndose muy mal de mí desempeño laboral, presentándose con el oficial mayor para ver que procedía en mi situación diciéndome que él ya había hablado con el presidente solicitándole mi despido, contestándome el oficial mayor que no había motivo suficiente alguno para mi despido. Acto seguido tuvimos una fuerte discusión Efraín Martínez y yo diciéndole “tengo todo en orden, porque estas pidiendo mi despido; no tienes argumento alguno para quejarte de mí”, contestándome “todo estará bien si hace lo que yo te diga y por ningún motivo te puedes salir de la oficina, necesito una persona que dé más, si tú haces eso vamos a estar bien dame un abrazo” al haberme negado me contesto “porque no quieres abrazarme eso es discriminación” recalcándome que buscara cualquier medio para que de manera posterior si se enfermaba uno de mis hijo por ningún motivo podría salirme del área del trabajo.</p>
<p>8. Exigencia de realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales.</p>	<p>No se puede determinar.</p>
<p>9. Roces, contacto físico no deseado.</p>	<p>...en actos seguidos se sentaba muy cerca de mí comenzando a tener contacto físico con mi persona, es decir, me tocaba los brazos, mi espalda, mi cara, las piernas. ...ya en todo momento me tocaba diferentes partes de mi cuerpo y eso lo hacía todos los días...</p>
<p>10. Presión para tener relaciones sexuales.</p>	<p>...De manera posterior, al regresar a Tototlán me insistía no quieres ir a otro lado contestándole que no que tenía que regresar pronto para recoger a mis niños; diciéndome “yo pensé que tú eras la que querías</p>

	<p>conmigo” diciéndole que por mi parte que estaba equivocado, que no por ser educada estuviera confundiendo las cosas, diciéndome bueno pues ya vámonos...</p>
--	---

Elaborado por esta CEDHJ

Según se advierte del análisis, de las conductas señaladas sólo tres no llevó a cabo el servidor público identificado como superior jerárquico de la peticionaria. Luego entonces se acreditan siete conductas de las mencionadas por el protocolo multicitado.

Se trata de un ejercicio de poder porque la víctima es cosificada por su agresor, quien intenta someterla a su voluntad y despojarla de su capacidad de elección, aprovechándose de la subordinación en la que se encuentra.

Para fortalecer lo señalado en el párrafo anterior debe considerarse lo que recientemente ha establecido la Primera Sala de la SCJN, respecto a la forma en que se debe investigar y juzgar los delitos sexuales; particularmente, considerar que éstos son un tipo de agresión que, en general, se producen en ausencia de otras personas más allá de la víctima y la persona o personas agresoras, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas. Debido a lo anterior, no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho.³⁹

Asimismo, se advierte entonces que las conductas efectuadas por Efraín Martínez Íñiguez, entonces jefe del área de Proveeduría del Ayuntamiento de Tototlán, constituyen violencia sexual en virtud de que se trataba de actos que ofendían y degradaban el cuerpo, la sexualidad, la libertad, la dignidad y la integridad física de la víctima; cuya ejecución revela el abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer. Asimismo, constituyen violencia psicológica porque dañaron la estabilidad de la peticionaria y produjeron en ella humillaciones, devaluación, marginación, depresión y aislamiento, según se desprende de los siguientes dictámenes:

³⁹ RESEÑA DEL AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 3186/2016 PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documento/2019-01/res-JRCD-3186-16_0.pdf

El oficio IJCF/001001/2020/PS/90 del 15 de diciembre de 2020, firmado por Miryam Minerva González Sánchez, perita en psicología forense (punto 13, incisos a al ee de Antecedentes y hechos), contiene el dictamen psicológico elaborado a la aquí agraviada, del cual se desprenden las siguientes conclusiones:

... 1. Presenta afectación en su estado psicológico y emocional causándole un deterioro que limita el desempeño, desarrollo y curso de sus conductas, hábitos, naturales y normales a consecuencia de los hechos que se investigan.

2. La sintomatología antes referida, puede obstaculizar el ejercicio de sus derechos humanos, principalmente los relacionados con su dignidad como persona; condiciones que propician vulnerabilidad en la persona evaluada.

Se desconocen las secuelas que pueda presentar en un corto, mediano o largo plazo...

El oficio 002/2021/MPD firmado el 21 de enero de 2021 por Miguel Ángel Villanueva Gómez, adscrito al Área de Medicina, Psicología y Discriminación de este organismo defensor de derechos humanos, del cual se desprenden las siguientes conclusiones: "...Sin embargo, se comprueba que Sí existe un Clima Laboral Malo y de Discriminación en su Centro de Trabajo, factores o Estresores Laborales e índice de Acoso y Hostigamiento..."

Del oficio CVG 34/2021/IV, a través del cual se rindió el dictamen de entorno social, practicado por la psicóloga Laura Leticia de los Dolores Rincón Salas (punto 27 de Antecedentes y hechos), se desprende:

...El entorno social de la [...] ha cambiado en el sentido de sufrir de la exclusión por parte de algunos compañeros y compañeras del Ayuntamiento de Tototlán, al serle retirada la palabra por parte de ellos, cuando la encuentran en la población, sufriendo las afectaciones que conllevan la segregación social.

1) Por su parte la dinámica familiar también cambió ya que [...] puesto que el estado de tristeza, soledad, miedo y depresión que experimenta ella, además de sus constantes salidas a la ciudad de Guadalajara a resolver asuntos de la propia denuncia hecha por acoso sexual y laboral; le impiden tener una relación tan cercana, divertida y fuerte con sus hijos como lo era antes de todo este evento.

2) Por otra parte, su vida de pareja ha dado un giro de 180° puesto que él se ha alejado emocionalmente de ella, la culpa por poner en peligro la seguridad de la familia, su relación se ha deteriorado al grado de hablar de una separación.

3) La familia [...] han sido víctimas de un delito tanto en su componente objetivo: (la madre ha sido acosada tanto sexual como laboralmente, teniendo que pedir una licencia sin goce de sueldo por lo que existe menoscabo en la economía familiar; se ven obligados a cambiar de domicilio por temor a que le suceda algo a la familia); como en el componente subjetivo: (interferencia negativa en su vida cotidiana, puesto que hay afectación en la salud mental y física de [...] que se manifiesta como síntomas de ansiedad y depresión altos, presenta problemas de autoestima moderados, la relación con su pareja se ha dañado; la relación con sus hijos se ha visto afectada; algunos de sus ex compañer@s de trabajo le han retirado el habla)...

Estos hechos, además, constituyen violencia laboral porque se ha acreditado que fueron realizados por quien tiene un vínculo laboral con la víctima. Servidor público que además descalificó su trabajo, la amenazó y la intimidó para que cediera a sus pretensiones.

El servidor público Sergio Quezada Mendoza, entonces presidente municipal de Tototlán, a través del hostigamiento sexual que llevó a cabo contra la peticionaria y por ignorar las denuncias de violencia sexual que hizo, violó el derecho a una vida libre de violencia en sus tipos psicológico y sexual, así como en las modalidades de laboral e institucional.

Toda vez que en el estudio anterior se ha explicado a la luz de la LGAMVLV y de la LAMVLVEJ, las definiciones de hostigamiento sexual, violencia sexual, violencia psicológica y violencia laboral, resulta innecesario hacerlo nuevamente. En consecuencia, utilizando la misma metodología para generar coherencia metodológica, haciendo uso de las técnicas e instrumentos de investigación del método cualitativo. El análisis consistirá en cruzar evidencias, generando para ello una matriz de datos, donde se tomarán como indicadores interpretativos las conductas antes enumeradas y señaladas en el protocolo referido:

Conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual	Conductas que se escuchan en el audio https://www.youtube.com/watch?v=El3Yk56lvBY ,
1. Imágenes de naturaleza sexual u otras imágenes que la/lo incomoden en carteles, calendarios, pantallas de computadoras.	No se puede determinar.

<p>2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.</p>	<p>Así vestidita te ves hermosa, ¡te ves guapísima! Así como yo tengo pegue, yo sé que tú también lo debes de tener, porque eres atractiva. No sé qué tienes, pero eres una niña muy femenina, muy bonita, cualquiera que te vea pensaría que estas soltera. Yo no pensaría que tienes dos hijos con ese estómago que no tienes y tienes dos bebés. Pero como te digo ya tú sabrás. El pegue yo creo que lo vas a seguir teniendo, eres guapa y lo vas a seguir teniendo... Vaya que a veces iba y te veía y Ay N, soy hombre se siente, ¿estamos de acuerdo? ¡Al menos yo cuando veo una mujer muy femenina es como si viera un pinche carro deportivo, Ay cabrón! ¡Te quedas, ira nomás que chulada! Es normal que ahorita la sociedad ya lo ve mal, Yo a veces cuando iba, por eso ya casi no iba ahí y te veía, ¡qué bonita! Tienes algo, no sé tu pelo, no sé fíjate que cosas. Tú tienes que reconocer algo, lo que te dije el otro día eres muy bonita y vas a ten... y tienes pegue y yo lo sé; ¿qué te dije que me pasaba a mí también?, yo también he tenido problemas; ahorita con mi esposa, porque hay mujeres que me tiran, como dicen vulgarmente, ¡me tiran el calzón! Tienes que reconocer hija también eres muy bonita no sé qué tienes, pero eres atractiva y también tu sabes que los guapos estamos expuestos a eso, ¿estás de acuerdo?</p>
<p>3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que la/lo molesten.</p>	<p>No se puede determinar.</p>
<p>4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.</p>	<p>Como te ha de disfrutar tu marido, que bueno, porque al final de cuentas el matrimonio es el que se goza más...</p>
<p>5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de su lugar de trabajo.</p>	<p>No se puede determinar.</p>
<p>6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.</p>	<p>No se puede determinar.</p>
<p>7. Amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las</p>	<p>...nomás hay que saber uno hasta donde llega, ¿verdad?, pero tú sabrás hija, tú toma la última palabra. Si me gustaría que fuera mejor entre nosotros, si es así a apagar las aguas y</p>

invitaciones o propuestas sexuales.	ya, que también la parte que tenga que poner Efraín, porque es una pieza que también me sirve.
8. Exigencia de realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales.	No se puede determinar.
9. Roces, contacto físico no deseado.	No se puede determinar.
10. Presión para tener relaciones sexuales.	No se puede determinar.

Elaborado por la CEDHJ

Se pueden analizar también los siguientes fragmentos de conversación a la luz del numeral 11, fracción V, de la LAMVLVEJ y de la CIDH:

...V. Violencia institucional, se presenta cuando uno o varios servidores públicos, del nivel que sea, realicen actos u omisiones mediante los cuales discriminen o tengan como fin o resultado, dilatar, obstaculizar, impedir el goce o ejercicio de los derechos de las mujeres, o negarles las acciones destinadas a prevenir, atender, investigar y sancionar los diferentes tipos de violencia...

Violencia institucional	Conductas que se escuchan en el audio https://www.youtube.com/watch?v=El3Yk56lvBY
Dilatar, obstaculizar, impedir el goce o ejercicio de los derechos de las mujeres	Si él te hubiera violado y hubiera habido cosas más delicadas, ¡ah no! ¡Ay cabrón olvídate hija, con todo! Pero como la situación yo no la veo tan complicada pues, porque no llegamos a eso, ¡Qué bueno! yo no la veo tan complicada y yo creo que todos como te digo tenemos derecho a una oportunidad, pero en este caso tú tienes la última palabra y yo no involucraría a más gente, yo creo que, aquí entre nos, si Efraín realmente tiene la disponibilidad de ayudarte hija, que yo si lo veo así. Yo, para mí, ¿yo que quisiera ganar? Tranquilidad. Yo, si yo tuviera un juicio, yo quiero tranquilidad.
Discriminación porque minimiza el delito cometido y lo justifica Al respecto, se hizo notar que la Comisión Interamericana de Derechos	Yo estoy expuesto a que me tiren el calzón, ¿sí?, pero ahí también dependen mis indicaciones, ¿no? Hasta donde yo quiera llegar. Efraín mucho tiempo fue alcohólico y es algo que ya dejó. ¿Cuántos años tienes sin tomar? 16

<p>Humanos ha señalado que, en este tipo de casos, tales barreras se manifiestan al existir una tendencia al desahogo limitado de pruebas y a no dar credibilidad al testimonio de las víctimas, trasladándose a ellas la responsabilidad.</p>	<p>16, Lo ves, ¡cómo fuma! Desesperado, porque hay algo pues que a la gente que tiene esos vicios les queda pues entonces, no es justificación pero, yo creo que todas esas cosas son a considerarse Fíjate, a mí se me hace grave, pero no tanto.</p>
<p>Desanima a la víctima pretendiendo que pierda la expectativa de recibir justicia, enfatizando lo burocrático que puede ser un procedimiento legal. Para la CIDH, este problema, unido al más general de la violencia contra la mujer, perpetúa el sentimiento de inseguridad de las mujeres, agravando su tradicional desconfianza en el sistema de administración de justicia. Entre las razones que la Comisión identifica para explicar esta desconfianza se encuentran: "...la victimización secundaria que pueden recibir al intentar denunciar los hechos sufridos; la falta de protecciones y garantías judiciales para proteger su dignidad, seguridad y privacidad durante el proceso, así como la de los testigos; el costo económico de los procesos judiciales; y la ubicación geográfica de las instancias judiciales receptoras de denuncias..."⁴⁰</p>	<p>...y de realmente ver cuál es el fondo y a dónde quieres llegar, porque si tú quieres llegar, como te repito, a una sanción, pues no sabemos de qué tipo vaya a ser los vas a desgastar y a lo mejor ni les va a llevar a nada, pero ya tú sabrás, tú tienes la última palabra, yo en ningún momento, ni mi intención es presionarte simplemente sí, que veamos los dos escenarios, no? Yo siento que lo más sano todos sería ahorita, si hay un perdón realmente de corazón y que tu realmente le estés pidiendo disculpas y perdón de corazón, sería ya no molestarte y, al contrario, si ocupas ayuda psicológica, no sé algún tratamiento, lo que sea. Yo la verdad, yo lo haría porque yo, mi intención es estar bien internamente, ¿no? Yo creo que, si lo debes de pensar bien, porque no sé, a lo mejor te hayan aconsejado. Yo sé que en términos legales va a ser un show hija, va a ser un show, yo diría que no te dejes influenciar, que sí, tú veas lo que más te conviene. ¿Qué vas a ganar? ¿al final de cuentas que es lo que tú quieres ganar al final de todo esto?</p>

⁴⁰ (71) CIDH, "Acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia sexual: la educación y la salud"

Elaborado por la CEDHJ

Además, Sergio Quezada Mendoza, entonces presidente municipal de Tototlán, ignoró las denuncias de hostigamiento sexual que le hicieron llegar las y los regidores que le expusieron la situación el día 28 de agosto del año 2020 durante la sesión del pleno del Ayuntamiento de Tototlán, lo que se traduce en violencia institucional. En dicha acta se lee lo siguiente:

...Toma el uso de la voz el Presidente Municipal Ing. Sergio Quezada Mendoza, es grave tanto para ellas, como si se corrobora que no es así para el acusado. Ese tema como es delicado, yo diría que se manejara en las instancias que debe ser y no hay porque ventilarlo, porque como te digo, tanto es grave como para uno como para el otro...

Al hacer tal afirmación, el alcalde no tomó en consideración que la relación entre hostigador y subordinada no se verifica en un plano de igualdad, sino que se trata de una relación asimétrica de poder, por ende, al afirmar que para ambas partes serían graves las consecuencias, también está afirmando su propio ejercicio del poder, pretendiendo desanimar a los denunciantes de continuar con el proceso legal, pues intencionadamente sugiere que también la víctima tendrá consecuencias graves. Todo lo anterior se traduce en dilatar, obstaculizar, impedir el goce o ejercicio de los derechos de la víctima directa.

No pasa desapercibido el ejercicio del poder y el sometimiento que el entonces presidente municipal desplegó sobre la regidora María Antonia Arellano Mojarro, durante la misma sesión, con el mismo objetivo de desanimar el reclamo de legalidad y justicia que le estaba elevando; al respecto, se analizan las palabras del servidor público:

...hace unas acusaciones muy fuertes Regidora, que yo no me atrevería a hacerlas porque no tengo las evidencias, número uno; número dos, no tengo un procedimiento como tal para hacerlo. Tengo entendido el Contralor trae ese tema, tendrá que hacer la parte que le corresponde, para saber si es o no culpable esta persona. El hecho de acelerar que es culpable es grave, la verdad. (MANSPLAINING) Y también le recomiendo que no es la Secretaría de Derechos Humanos, para si le va a buscar si existe una Secretaría de Derechos Humanos, es la Comisión Nacional o Estatal de Derechos Humanos. Entonces, creo yo que es una acusación muy fuerte, la cual también tendrá que probarlo, pero ante el órgano que corresponda...

A través de su discurso, el entonces presidente municipal llevó a cabo una conducta que las teorías de género han definido como “mansplaining” o

“machoexplicación”,⁴¹ se trata de una práctica que es mucho más habitual de lo que pensamos y que busca deslegitimar las habilidades de una mujer a través del discurso. Como explican los especialistas, un micromachismo cuyas consecuencias son las de invalidar y finalmente silenciar a la mujer, especialmente en espacios públicos en los que la posición de poder del hombre se ve amenazada.

...Una forma de silenciar a las personas es a través de la violencia, negándoles voz y credibilidad, imponiendo el derecho a controlarlas por encima de su derecho a existir.⁴²...

El entonces presidente municipal ignoró las medidas cautelares dictadas el 8 de octubre de 2020 por esta CEDHJ (punto 3.2 de Antecedentes y hechos), consistentes en:

...Primera: Gire instrucciones al servidor público señalado como responsable, para que durante el desempeño de sus funciones cumplan con la máxima diligencia el servicio público y se abstenga de cualquier acto u omisión que cause la deficiencia de dicho servicio o implique el ejercicio indebido de su cargo. Lo anterior bajo los principios de legalidad, honradez, imparcialidad y eficiencia.

Segunda. Gire instrucciones al servidor público señalado como responsable, se abstenga de realizar cualquier acto de intimidación, hostigamiento o de molestia injustificado en contra de la presunta víctima y durante el desempeño de sus funciones se conduzcan con respeto a los derechos humanos.

Tercera. Gire instrucciones a quien corresponda, para que por ninguna razón el servidor público involucrado tenga contacto con la presunta víctima, y para efecto de ello se gestione de inmediato el cambio de área.

Cuarta. Garantice la atención psicológica y la movilidad laboral con la anuencia de la presunta víctima de acoso u hostigamiento sexual, conforme al doble deber reforzado que tiene la dependencia frente a la violencia contra las mujeres en razón de género, así como el acompañamiento a las presuntas víctimas para denunciar el delito, e instruir a su área jurídica el procedimiento laboral correspondiente sin responsabilidad para el patrón, y en su caso instruir procedimiento de responsabilidad a todo servidor (a) público que haya conocido del acoso u hostigamiento sexual de las trabajadoras municipales, que hayan sido omisos en recibir y/o dar curso a las quejas por estos actos.

⁴¹ <https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/circulo-de-lectura/los-hombres-me-explican-cosas>

⁴²LOS HOMBRES ME EXPLICAN COSAS. REBECCA SOLNIT.
https://www.crim.unam.mx/web/sites/default/files/SOLNIT_1.pdf

Quinta. Instruya en un plazo no mayor a 10 días naturales, el inicio de los trabajos para la elaboración de Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual, para cumplir con los compromisos nacionales e internacionales a favor de los derechos de las mujeres...

Lo anterior, no obstante haber aceptado dichas medidas, ya que fue omiso en ordenar el inicio de los trabajos para la elaboración del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual, en virtud de la Recomendación No. 156/2020 emitida por esta CEDHJ, de la cual *se derivó el análisis que esta defensoría realizó a las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres, así como a las acciones realizadas para garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en el municipio de Tototlán.*⁴³

Informó con falsedad a este organismo protector de los derechos humanos mediante el oficio número PM/360/2020, de fecha 20 de octubre de 2020, que no había sido enterado si de las investigaciones realizadas por el OIC, si el servidor público resultó o no responsable de dicha acusación. Sin embargo, se documentó que desde el día 30 de septiembre fue dictada resolución de archivo por el OIC del Ayuntamiento de Tototlán, (punto 5.3 de Antecedentes y Hechos).

En ese mismo oficio simuló e informó con falsedad que Efraín Martínez Iñiguez, jefe de área de Proveeduría del Ayuntamiento de Tototlán había solicitado licencia sin goce de sueldo. Sin embargo, el oficio que fue dirigido a Fernando Martín Vargas Durán, encargado de Hacienda Pública Municipal con número 2035/2020, suscrito por Gabino Ruiz López, oficial mayor Administrativo, fue recibido hasta el 9 de noviembre de 2020; es decir al momento de rendir el informe aún se encontraba activo en sus funciones como servidor público.

Además aun cuando existen el Reglamento Municipal para la Igualdad Sustantiva entre Hombres y Mujeres y el Reglamento de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la política pública del municipio carece de la perspectiva de género dirigida a reconocer, proteger, promover y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia; con la documental siguiente queda acreditado que carecen de protocolos de atención integral digna

⁴³ <http://cedhj.org.mx/recomendaciones/emitidas/2020/125%20recos/TOTOTLAN%20Reco%20156.2020.pdf>

en todas las áreas de la Administración Pública Municipal, para evitar la discriminación y/o la violencia institucional; así como los mecanismos institucionales para detectar, atender y erradicar el acoso y hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Pues mediante el oficio No. PM/343/2020, el entonces presidente municipal informó a las y los regidores del Ayuntamiento, lo siguiente:

[...] para dar contestación a lo solicitado por su parte mediante oficio 6272020 de fecha 02 de octubre de 2020, para lo cual les informo que no existe un protocolo como tal sino que mejor que eso, existe legislación vigente en el tema el cual se debe de acatar al pie de la letra, dichas disposiciones legales están contempladas en el Código de Ética y Conducta de los Servidores Públicos del Municipio de Tototlán, artículo 23 fracción V, artículo 32 fracción I y artículo 42 fracción V del Reglamento de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Municipio de Tototlán, Jalisco; artículo 25 fracción XV, artículo 47 fracción I, artículo 48 fracción XIII, artículo 54 fracción II, artículo 65 fracción VI, artículo 71 y 72 del Reglamento Municipal para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de Tototlán, Jalisco, y artículo 176 Bis del Código Penal para el Estado de Jalisco. Ahora bien, cuando algún hombre o mujer resulte agraviado en su persona por alguna conducta tipificada como de acoso u hostigamiento sexual, su deber es denunciarlo de manera inmediata ante el órgano sancionador del Gobierno Municipal (Órgano Interno de Control), para que este a su vez establezca las sanciones administrativas procedentes dando vista del asunto al agente del Ministerio Público para la aplicación de la sanción procedente en el orden penal...

El servidor público Gabino Ruiz López, oficial mayor del Ayuntamiento de Tototlán, al ignorar las denuncias de violencia sexual, violó el derecho a una vida libre de violencia en su tipo psicológico, así como en la modalidad de violencia laboral e institucional, pues informó con falsedad al OIC, mediante el oficio número 1552/2020 de fecha 1 de septiembre de 2020 (punto 5.3, inciso k, de Antecedentes y hechos), expresando:

...doy contestación a su oficio número 070/2020, donde me solicita algún dato, antecedente o queja, ya sea de manera escrita o verbal por acoso u hostigamiento sexual por parte de la servidora pública [...] en contra de Efraín Martínez Íñiguez. Le informo que hasta la fecha no ha comparecido ninguna persona con dicha información solicitada...

Sin embargo, del dicho de la víctima, que tiene valor preponderante, se advierte:

...Posteriormente por dicha incomodidad yo pedí mi cambio en oficialía mayor, porque además quería ser muy autoritario, arrogante y prepotente en los resultados laborales

queriéndose imponer ante mí humillándome y diciéndome que yo solo era una subordinada [...]

[...] quiero dejar asentado que desde el primer momento en que me sentí incomoda me acerqué con el oficial mayor a expresarle la situación que me estaba pasando, diciéndome que lo iba a revisar de manera personal comentándome además que sería tomado en cuenta tal situación para ordenar mi cambio de área [...]

De manera posterior le mencioné nuevamente al oficial mayor contestándome solamente que él iba hablar con él para que no siguiera con eso. Yo después presento un oficio solicitando formalmente mi cambio el día 03 de junio de este año a oficialía mayor, por motivo a que no llevábamos una buena relación laboral, sin que hasta la fecha haya recibido respuesta...

Se infiere, entonces, que violó el derecho a una vida libre de violencia en su tipo psicológico, así como en la modalidad de violencia laboral e institucional, al tolerar la violencia y permitir que el delito de hostigamiento sexual se continuara perpetrando y al dilatar, obstaculizar, impedir el goce o ejercicio de los derechos de la víctima directa.

Aunado a lo anterior, Silvia Nátaly González Mónico y Ricardo Briones Monroy, ambos auxiliares administrativos adscritos a la Dirección de Padrón y Licencias, al crear un clima hostil vigilando de manera permanente a la peticionaria para controlarla, informar a su director, someterla a su voluntad y consumirla moralmente, violaron el derecho a una vida libre de violencia en su tipo psicológico, así como en las modalidades de violencia laboral e institucional. De los informes de ley de ambos servidores públicos, se advierten las siguientes afirmaciones que constituyen estereotipos y etiquetas, como se analizarán más adelante estos conceptos, que además son constitutivas de discriminación y en consecuencia violencia laboral, ya que se trata de descalificativos de su trabajo, de acciones controladoras, que se traducen en acciones que atentan contra su dignidad, que consume emocionalmente, que daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad e impide su desarrollo armónico:

[...] “siempre estaba distraída no se desempeñaba correctamente, la misma se retiraba continuamente de sus labores en la oficina para atender a su menor hijo [...] por lo que Efraín se vio en la necesidad de ser más enérgico con [...] y con los demás compañeros [...] pues la misma no avanzaba y no desempeñaba responsablemente sus actividades [...] en una ocasión, [...] se encerró con la regidora María Antonia Arellano Mojarro,

alrededor de 2 horas en la única oficina que tenemos para desempeñar nuestras funciones laborales. [...]

Recordemos que, de acuerdo a la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la violencia laboral es la ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica; y consiste en la acción u omisión que atenta contra la igualdad y dignidad del receptor y por tanto daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad e impide su desarrollo armónico.

De la declaración de la peticionaria se desprende:

...De manera posterior platiqué con la regidora María Antonia Arellano Mojarro y con el regidor Juan Manuel Lara, con el director jurídico Alfredo Hermosillo, enterándolos de la situación; después cuando Efraín se enteró que había platicado con la regidora María Antonia Arellano Mojarro se presentó conmigo muy molesto y prepotente reclamándome y cuestionándome que era lo que está platicándole, amenazándome al decir “mucho cuidado con lo que puedas decir que me perjudique a mi o a ti, señalándome con el dedo”, es por eso que siempre que va una persona a visitar el área siempre estoy vigilada por el personal de área de reglamentos “Ricardo y Nataly” para ver qué es lo que estoy platicando...

De forma indudable, entre las conductas de acoso laboral se encuentra el control de la víctima a través de su vigilancia permanente, para colocarla en un clima hostil. La Organización Internacional del Trabajo ha establecido que:

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social [...]

[...] La violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.⁴⁴

Al respecto, la Primera Sala de la SCJN, al resolver el juicio de amparo directo 47/20134 estableció los elementos necesarios para considerar la existencia de *mobbing* laboral, que a continuación se citan:

...puede afirmarse que en la definición del *mobbing* laboral deben considerarse los elementos siguientes: – El acoso laboral tiene como objetivo intimidar u opacar o

⁴⁴ Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El Convenio núm. 190, la Recomendación núm. 206, y la Resolución que los acompaña. Oficina Internacional del Trabajo.

aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador; – En cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quién adopte el papel de sujeto activo; así, se tiene que hay *mobbing*: a) Horizontal. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional. b) Vertical descendente. Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima. c) Vertical ascendente. Ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

Se presenta de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir *mobbing*, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo. – La dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total en la realización de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la persona que recibe el hostigamiento...

Se observa que en el presente caso Silvia Nátaly González Mónico y Ricardo Briones Monroy ejercieron violencia horizontal en contra de la peticionaria; sin embargo, no puede pasar inadvertido que este clima hostil era provocado a petición del servidor público que tenía un cargo de dirección sobre ellos dos y sobre la víctima directa, ejerciendo violencia vertical ascendente para someter a esta última a su voluntad y para castigarla por rechazar la violencia sexual que le estaba ejerciendo a través del hostigamiento sexual del que se habló antes.

Además de actualizarse la violencia en su modalidad laboral, se actualiza la violencia psicológica en virtud del sufrimiento provocado a la víctima, como se ha explicado antes. Asimismo, la violencia institucional la cometen las y los servidores públicos que, teniendo conocimiento de un acto de violencia de género, como el caso en estudio, lo toleren, porque se convierte a su vez en una conducta consentida por el Estado. Dice la Guía de Violencia Institucional contra las Mujeres de la CNDH que la violencia institucional ocurre cuando “se ha presentado una víctima de algún tipo de violencia o que ha sido despojada injustamente de sus derechos y las instituciones no le han proporcionado un trato digno de calidad y calidez, e incluso cuando las autoridades han tolerado

la vulneración de derechos o han participado en complicidad con en el agresor”.⁴⁵

Las conductas de hostilidad ejercidas por ambos servidores públicos en contra de la víctima, al vigilarla todo el tiempo como si no se le pudiera tener el mismo nivel de confianza que al resto de sus pares, constituye discriminación. Cuando el hostigador intenta desplegar su poder en contra de la víctima y someterla, se encarga de que los otros subordinados acosen a la trabajadora o trabajador hostigado, para castigarlo por no aceptar la sumisión. Es decir, el acoso de las y los colegas es concomitante al hostigamiento ejercido por el superior. Las y los miembros de un centro de trabajo castigan a la víctima por no someterse.

...Acosar es “Perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona”. Por lo tanto es que esa conducta se puede presentar en cualquier entorno social, en una amplia gama de la convivencia social, como las escuelas, entre los integrantes de grupos sociales como sindicatos, equipos deportivos, asociaciones y principalmente en el ámbito laboral y en función de la organización del trabajo.

El comportamiento acosador ha sido definido por especialistas en el tema, destaca el ejemplo del psicólogo noruego Dan Olweus, quien señala que el comportamiento acosador puede definirse como el “comportamiento negativo repetitivo e intencional (desagradable o hiriente) de una o más personas dirigido contra una persona que tiene dificultad en defenderse”...⁴⁶

Por su parte, la palabra *mobbing* deriva del término inglés “*mob*”, que significa una multitud excitada que rodea o asedia a alguien (en este caso a una persona) o a algo (algún objeto), es decir, de manera hostil, grosera o bien de una forma no amistosa. Por lo tanto, el significado de esta palabra es una acción de carácter colectivo de una agrupación de personas que frente a algo o alguien actúan de forma negativa.

El término *mobbing* fue introducido en la literatura científica por el etiólogo Konrad Lorenz, quien lo utilizó por primera vez para referirse al ataque de un grupo de animales pequeños gregarios acosando a un animal solitario mayor.

⁴⁵https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-04/41_CARTILLA_ViolenciaContraMujeres.pdf consultada el 25 de febrero de 2021.

⁴⁶ Olweus, Dan, Acoso escolar, “bullying”, en las escuelas: hechos e intervenciones, Centro de investigación para la Promoción de la Salud, Universidad de Bergen, Noruega, p. 5, En <http://convivejoven.semsys.iteso.edu.mx/cargas/Articulos/ACOSO%20ESCOLAR%20BULLYING%2C%20EN%20LAS%20ESCUELAS-HECHOS%20E%20INTERVENCIONES.pdf> Fecha de consulta: 25 de febrero de 2021.

La principal definición de *mobbing* es la que da el descubridor de este fenómeno, Heinz Leymann, quien señala que es:

...el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera: el objetivo. El *mobbing* es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos...⁴⁷

Al respecto, es importante señalar que esta conducta de acoso, lo único que quiere es lograr la intimidación, anulación e inclusive la destrucción de su víctima por el simple hecho de demostrar el poder del sujeto que realiza dicha acción.

Derivado de lo anterior, podemos decir que los principales elementos que encontramos en las definiciones dadas son los siguientes:⁴⁸

...Sujetos. Para que exista este fenómeno, es necesaria forzosamente la presencia de varios trabajadores, uno que intimide, denominado como agresor o acosador; otro que funja como la víctima del primero y un grupo laboral del cual se excluye a la víctima, los cuales pueden constituirse eventualmente en agresores pasivos o permisivos, al ser conscientes del acoso e ignorarlo.

Comportamiento acosador. Es decir, el comportamiento negativo repetitivo e intencional que resulta desagradable o hiriente a la víctima. La conducta que constituye el acoso laboral puede ser de manera verbal, con silencios malintencionados, acciones u omisiones físicas que tenga como propósito afectar a la víctima, pero está caracterizada por el elemento intencional para poder conformar el acoso laboral.

Objetivo del acoso laboral: degradar las condiciones de trabajo de la víctima, destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral, al punto tal que renuncie o se vaya del entorno laboral del acosador...

En consecuencia, ya que estos servidores públicos obstaculizaron el derecho al trabajo e impidieron el derecho a una vida libre de violencia, además de la violencia laboral que se les atribuye, también cometieron violencia institucional.

⁴⁷ Leymann, Heinz, *Mobbing. La persécution au travail*, Ed. Du Seuil, París, 1996. P. 27. Citado por: Piñuel, Iñaki, *Mobbing, estado de la cuestión*. Todo lo que siempre quiso saber y nadie explicó sobre el acoso psicológico en el trabajo, Ed. Gestión 2000, Barcelona, 2008. p. 91.

⁴⁸ Acoso laboral y seguridad social en México. Mendizábal Bermúdez G.

Asimismo, el servidor público Cristian Alejandro Patiño Páez, director de Educación al crear un clima desigual y ejerciendo hostilidad contra la peticionaria violó el derecho a una vida libre de violencia en su tipo psicológico, así como en la modalidad de violencia laboral. Ya que con su actuar contribuyó al clima de malestar psicológico que se estaba provocando en la peticionaria, a través de sus afirmaciones negativas del trabajo que estaba realizando la peticionaria consistentes en supuestas faltas administrativas en sus nuevas actividades comisionadas; por lo que no pasa de desapercibido para este organismo que en un primer momento el citado director de Educación del Ayuntamiento manifestó no tener ningún conocimiento de aperturar algún procedimiento de responsabilidad en contra de la peticionaria direccionando las peticiones de esta Comisión al OIC del municipio (punto 22 de Antecedentes y Hechos), por lo que de las evidencias obtenidas se desprende que efectivamente el director de Educación había presentado una inconformidad al OIC del Ayuntamiento a través del (TESTADO 72) (punto 25 inciso b de Antecedentes y Hechos), mismo que surte sus efectos a lo investigado por el personal jurídico de este organismo al percatarse por el mismo titular del OIC que Cristian Alejandro Patiño Páez, director de Educación estaba interesado en desistirse del citado procedimiento en contra de la peticionaria por las actuales circunstancias que estaban transitando en el gobierno municipal (evidencia descrita en el punto 30 de Antecedentes y hechos).

Históricamente han existido métodos de control social sobre las mujeres que ingresan al espacio público para desanimarlas a permanecer en él y obligarlas a regresar al espacio privado que se considera el lugar “ad hoc” de las mujeres de acuerdo a las construcciones sociales, estos constituyen estereotipos de género.

...Un estereotipo de género es una opinión o un prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar. Los estereotipos nocivos pueden ser hostiles o negativos (por ejemplo, las mujeres son irracionales) o aparentemente benignos (por ejemplo, las mujeres son protectoras). El uso de los estereotipos de género es la práctica de asignar a una persona determinada, hombre o mujer, atributos, características o funciones específicas, únicamente por su pertenencia al grupo social masculino o femenino. La utilización de los estereotipos de género es dañina cuando genera violaciones de los derechos y las libertades fundamentales...⁴⁹

⁴⁹ Los estereotipos de género y su utilización. Oficina del Alto Comisionado de la ONU. Consultada el 25 de febrero de 2021 en el siguiente sitio:
<https://www.ohchr.org/sp/issues/women/wrgs/pages/genderstereotypes.aspx>

El derecho internacional de los derechos humanos asigna a los Estados la obligación de eliminar la discriminación contra hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida. Esta obligación exige que los Estados adopten medidas para abordar los estereotipos de género, tanto en la esfera pública como en la privada, así como para evitar la utilización de dichos estereotipos. La CEDAW, estipula en su artículo 5 que “los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para 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”. En otros tratados de derechos humanos también se exige que los Estados Partes se enfrenten a los estereotipos nocivos y a su utilización. Por ejemplo, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad contiene también un artículo, el 8 (1) (b), que compromete a los Estados a luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, incluidos los que combinan el género y la discapacidad.

De esta manera a través de la historia se han acuñado estereotipos que colocan etiquetas a las mujeres que se empoderan, para desacreditarlas públicamente y así colocarlas en el imaginario social como incompetentes, locas e inmorales o indecentes, es así que a través de los estereotipos se les despoja de la credibilidad pública porque los estereotipos de género refuerzan la idea de que una mujer que ha sido acusada como incompetente, loca o indecente merece ser castigada y tratada con violencia.

Al respecto, la autora Clara Serra en su Manual Ultravioleta afirma:

...Otro de los efectos más relevantes de este discurso misógino sobre la irracionalidad femenina ha sido la consolidación de profundos prejuicios sociales a través de los cuales se mira a las mujeres siempre con la sospecha, a la vuelta de la esquina, de que están locas. La mujer desequilibrada e histérica es un lugar común, un estereotipo que reaparece constantemente, no solo en la vida cotidiana, sino en las palabras de jueces que dictan sentencias en la actualidad o de escritores consagrados que escriben novelas en nuestros días [...]

Las construcciones religiosas ligan a las mujeres con el pecado carnal y la sexualidad, y ambas sirven para alertar del peligro que conllevan la seducción, la belleza y el

erotismo femeninos, que deben estar bajo control para no ser la perdición de los hombres. [...]

Los mitos que vinculan a las mujeres al mal parecen alertar de dos peligros y justificar, por tanto dos prohibiciones para las mujeres. Por una parte, alertan del peligro que suponen la sexualidad y la seducción en manos de las mujeres y justifican un orden patriarcal de control sobre sus cuerpos. Por otro lado, alertan del peligro de que las mujeres accedan al conocimiento, estableciendo así una prohibición cultural que las ha recluido en el ámbito privado y al margen de la formación, de la ciencia y de los saberes masculinos ligados al poder.

[...]

A las mujeres se nos ha excluido de los lugares de poder por ser supuestamente malas, y para enfrentar esos obstáculos nos toca identificar los prejuicios misóginos que siguen existiendo aún hoy día en nuestras sociedades.

[...]

Las malas chicas se merecen lo que les pasa porque no han aprendido la lección [...] ⁵⁰

Así se palpa que se entabló un procedimiento administrativo interno en el órgano de control del Ayuntamiento, fraguado por el nuevo director de la peticionaria para colocarle las etiquetas de “mala mujer, que no merece credibilidad pública”, a continuación se analizan cada una de las etiquetas que le fueron colocadas y que refuerzan los estereotipos de género, para despojarla de su dignidad y exponerla a la discriminación de la opinión pública, que se desprenden del procedimiento administrativo interno No. (TESTADO 72), de fecha 15 de diciembre de 2020, en virtud de denuncia presentada vía comparecencia por Cristian Alejandro Patiño Páez:

[...] comparezco ante este órgano interno de control a efecto de denunciar al servidor público (sic) [...], quien se desempeña como secretaria administrativa en mi área por conductas al parecer consideradas como falta administrativa...

A continuación, se presenta una matriz cualitativa generada a la luz de las etiquetas y estereotipos de género como instrumento de análisis bajo la técnica de investigación documental constructivista:

⁵⁰ Serra Clara. Manual Ultravioleta, Feminismo para mirar el mundo. Editor digital: Titivillus. 2019

Declaración de Cristian Alejandro Patiño Páez ante el OIC del Ayuntamiento de Tototlán:	ETIQUETAS Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO QUE SE ADVIERTEN:
Y su cambio al parecer fue y digo, al parecer porque no me constan los hechos y jamás los investigué, porque había tenido diferencias personales con quien en esa área fue su jefe inmediato, [...] Abandonando su lugar y responsabilidades laborales descatando además algunas órdenes que yo le daba, particularmente se le tenía prohibida la ingesta de alimentos en el área de trabajo por respeto a la ciudadanía que constantemente recibimos para atender sus peticiones.	Refuerza el estereotipo de que las mujeres causan problemas en los espacios públicos, como es el caso del espacio laboral.
Pasado algún tiempo, su actitud fue cambiando en el sentido de ser insubordinada, distante al equipo y actividades trabajo, [...]	Refuerza el estereotipo de que las mujeres no saben trabajar en equipo.
[...] es decir, abandonaba su área de trabajo sin permiso de mi parte, en ocasiones, situaciones que cuando la cuestionaba su respuesta era que había salido para checar asuntos de sus menores hijos, [...]	Refuerza el estereotipo de que la maternidad impide que las mujeres se centren en su trabajo. ⁵¹
[...] Comenzó a tener una conducta a mi punto de vista inadecuada, es decir que sin pudor, discreción, ni prudencia alguna a mí personalmente me preguntaba o me afirmaba que las maestras que visitaban la oficina para gestionar diversos trámites me coqueteaban y yo a ellas, encaminando este mismo tema preguntarnos a varios del personal del área entre ellos Josué, Juan y Eduardo, que “cada que tiempo teníamos sexo y que posición nos gustaba más”	Coloca etiquetas sexuales para reforzar el estereotipo de que las mujeres que abordan temas sexuales son inmorales.
Recomendándoles que tomaran distancia y que no le siguieran el juego con ese tipo de preguntas y respuestas de carácter íntimo y	Refuerza la etiqueta de la seducción y el estereotipo social de que son las mujeres provocadoras las que se convierten en

⁵¹ Es preciso aclarar que: *Si esto sucede, no es por la maternidad en sí misma sino por las condiciones laborales y sociales.* Estereotipos de género que escuchamos cada día. Consultada el 25 de febrero de 2021 en la siguiente liga: https://blog.oxfamintermon.org/estereotipos-de-genero-que-escuchamos-cada-dia/#La_maternidad_impide_que_las_mujeres_se_centren_en_su_trabajo

<p>personal que pudieran ocasionarles por algún tipo de mal interpretación algún problema personal y jurídico en materia de acoso u hostigamiento sexual</p>	<p>víctimas de violencia sexual y en consecuencia ellas provocaron esa conducta.</p>
<p>Por otro lado me di cuenta que el personal femenino le empezó a recomendar que se vistiera de manera prudente acorde a una persona que trabaja en el servicio público y atiende a diversas personas desde niños hasta adultos mayores, en razón a que sus atuendos en ocasiones son eran muy escotados y/o cortos dejando lucir considero un poco de más su figura femenina; aclaro que aún y cuando conozco y respeto la libre expresión y gustos de todo ser humano, consideramos yo y varios de mis compañeros de área que sí se pasaba un poquito de la vestimenta ejecutiva que debiera o debe caracterizar a los empleados del servicio público.</p>	<p>Coloca etiquetas de inmoralidad del vestir, asimismo refuerza los estereotipos de que una mujer que viste libremente, merece recibir violencia sexual, ya que ella lo provoca. Refuerza también el estereotipo de que hay mujeres que no merecen ser respetadas y son provocadoras.</p>
<p>Después de lo anterior, la actitud de ella comenzó a cambiar hacia la totalidad del equipo del área, victimizándose en toda situación y momento, toda vez a que no obstante a que yo le daba autoridad, facultades y su rol de trabajo para que se lo transmitiera al personal operativo para que ellos lo ejecutaran, se los entregaba y/o ordenaba de mala gana, a destiempo o de manera equivocada a la orden y petición de origen, ocasionando con ello una desorganización total y absoluta teniendo que además de cumplimentar mis otras ocupaciones tener que además solventar las fallas suscitadas por su falta de compromiso y responsabilidad a las labores del área, situación que agudizó la relación de subordinación y compañerismo con los integrantes del área en general.</p>	<p>Refuerza el estereotipo de que las mujeres tienden a exagerar todo y de que no saben mandar, ni delegar responsabilidades.</p>
<p>[...] para esto me puede ir dando cuenta poco a poco y por haber sido notorio que en reiteradas ocasiones los objetos y documentos que dejaba sobre y el interior de mi escritorio, se encontraban movidos,</p>	<p>Refuerza el estereotipo de que a una mujer que le han sido colocadas tantas etiquetas sociales negativas se le debe percibir como una mujer mala, indigna de confianza.</p>

sospechando pero sin asegurar que esta conducta era realizada por [...]	
<p>[...] resulta que aproximadamente el día 24 de noviembre de 2020, como lo hacía de manera habitual dejé en un recoveco de mi escritorio la cantidad de \$6,000 SEIS MIL PESOS, pero no fue sino hasta el día 27 del mismo mes y año que me di cuenta que dicha cantidad había desaparecido del lugar donde yo lo dejé [...]</p> <p>[...] recuerdo perfectamente que fue [...] que en esas fechas fue la única persona que entraba sola a la oficina en reiteradas ocasiones por motivo a que el resto del personal nos encontrábamos en la plaza cívica adornando el espacio público por motivo de las festividades navideñas, es por esa razón que sospecho, más no lo aseguro que fue esa persona quien probablemente pudo haber tomado esa cantidad económica la cual no me pertenece y que en su momento tendré que justificar, regresar o denunciar</p>	<p>En consecuencia se crea la ficción social de mujer malvada, que refuerza el estereotipo de que las mujeres malas e indignas de confianza son capaces de cometer delitos.</p>
<p>[...] se trasladó a la ciudad de Ocotlán, a realizar compras, [...] adquiriendo como compra ropa y a los días le llegó a la oficina un juguete infantil manifestando el mensajero que le pertenecía a [...] es por eso razón y aunado a que [...] reiteradamente nos platicaba que su marido no le daba dinero para ese tipo de gastos, que sospecho sin asegurar que fue ella quien dispuso indebidamente los \$6,000 seis mil pesos [...]</p>	<p>Refuerza el estereotipo de que la manutención de las mujeres no puede ser autónoma, sino que está a cargo de sus parejas y una mujer no puede tener su propio dinero, ni usarlo libremente.</p>

Elaborado por la CEDHJ

En consecuencia, como se ha visto la peticionaria ha sido objeto de diversas etiquetas y estereotipos de género que le han sido colocados como métodos de control para segregarla socialmente, desprestigiarla y despojarla de la credibilidad social, de la dignidad y reputación que el imaginario social le atribuye a las mujeres; tratándose entonces de una acción que atenta contra su dignidad, que consume emocionalmente, que daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad e impide su desarrollo armónico. Además, que

también es violencia laboral la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación...o cualquier otra forma de discriminación prevista en la ley.

El servidor público José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC del Ayuntamiento Tototlán, al ignorar las denuncias de violencia sexual violó el derecho a una vida libre de violencia en su tipo psicológico, así como en las modalidades de violencia laboral e institucional.

Desde el 17 de julio de 2020, la peticionaria presentó la denuncia por el hostigamiento sexual del que estaba siendo objeto, sin que mediara una investigación diligente y con perspectiva de género. Se advierte que la investigación, lejos de escudriñar el actuar del denunciado y el daño provocado a la víctima, se enfocó a una regidora del ayuntamiento que no tenía participación en los hechos denunciados; se trata de la misma regidora que hizo del conocimiento público, en sesión del pleno de ayuntamiento desarrollada el 28 de agosto de 2020 de los hechos constitutivos de violencia sexual y de la omisión de investigarlos. Esta CEDHJ documentó que el contralor sólo se allegó de los medios de prueba que le proporcionó el servidor público objeto del procedimiento, pero no utilizó la perspectiva de género para escudriñar lo señalado por la peticionaria, ni siquiera indagó si tenía daño moral o psicológico. No obstante que el contralor no es una autoridad jurisdiccional, sino administrativa, sí está obligado a considerar esta perspectiva como criterio estándar para valorar todo caso donde se vea implicada una mujer, pues ya lo ha dicho la misma SCJN en la tesis de rubro: “ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. TODOS LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DEL PAÍS DEBEN IMPARTIR JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”, donde se reconoció la importancia de la perspectiva de género en el acceso de las mujeres a la justicia, partiendo para ello de la interpretación de la Convención Belém do Pará.⁵² En este criterio se precisó que las autoridades jurisdiccionales están obligadas a analizar el marco normativo e institucional a fin de detectar la posible utilización de estereotipos sobre las funciones de uno u otro género, pues sólo así podrá visualizarse un caso de discriminación o vulnerabilidad por razones de género, dando paso a un acceso a la justicia efectiva e igualitaria.

⁵² Tesis aislada 1a. XCIX/2014 (10a.), registro de IUS 2005794, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 4, marzo de 2014, Tomo I, página 524.

También destaca la tesis de rubro: “IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. DEBE APLICARSE ESTE MÉTODO ANALÍTICO EN TODOS LOS CASOS QUE INVOLUCREN RELACIONES ASIMÉTRICAS, PREJUICIOS Y PATRONES ESTEREOTÍPICOS, INDEPENDIENTEMENTE DEL GÉNERO DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS”,⁵³ la sala sostuvo que los estereotipos de género que producen situaciones de desventaja al juzgar, afectan tanto a mujeres como a hombres; de ahí que la perspectiva de género deba aplicarse en todos los casos que involucren relaciones asimétricas, prejuicios y patrones estereotípicos, independientemente del género de los involucrados, con el fin de detectar y eliminar las barreras y los obstáculos que discriminan a las personas por su pertenencia al grupo de "mujeres" u "hombres".

Asimismo, en la jurisprudencia de rubro: “ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”⁵⁴ se establecieron los pasos que las y los operadores de justicia deben seguir para cumplir con su obligación de juzgar con perspectiva de género, los cuales son:

- ...1. Identificar si existen situaciones de poder que, por cuestiones de género, expliquen un desequilibrio entre las partes de la controversia.
2. Cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando estereotipos o prejuicios de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.
3. Ordenar las pruebas necesarias para visibilizar situaciones de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclararlas.
4. De detectarse una situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable y evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.
5. Aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente los niños y niñas.

⁵³ Tesis aislada 1a. LXXIX/2015 (10a.), registro de IUS 2008545, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 15, febrero de 2015, Tomo II, página 1397.

⁵⁴ Jurisprudencia 1a./J. 2/2016 (10a.), registro de IUS 2011430, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 29, abril de 2016, Tomo II, página 836

6. Evitar el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, el cual deberá remplazarse por un lenguaje incluyente...

Adicionalmente, se señaló que en otro criterio, la Primera Sala aclaró que la obligación de juzgar con perspectiva de género se actualiza de oficio, de tal manera que su cumplimiento no puede quedar sujeto a petición de parte.⁵⁵

Con base en lo anterior, se puntualizó que para el Alto Tribunal el contenido y alcance de la obligación de juzgar con perspectiva de género puede resumirse de la siguiente forma:

1. Aplicabilidad: es una obligación intrínseca a la labor jurisdiccional, de modo que no debe mediar petición de parte, la cual comprende obligaciones específicas en casos graves de violencia contra las mujeres, la cual se refuerza aún más en el marco de contextos de violencia contra éstas.

2. Metodología: esta obligación exige cumplir los seis pasos antes mencionados, que pueden resumirse en la necesidad de detectar posibles situaciones de desequilibrio de poder entre las partes como consecuencia de su género, seguida de un deber de cuestionar la neutralidad de las pruebas y el marco normativo aplicable, así como de recopilar las pruebas necesarias para visualizar el contexto de violencia o discriminación, y finalmente resolver los casos prescindiendo de cualesquiera cargas estereotipadas que resulten en detrimento de mujeres u hombres.⁵⁶

En estos términos se señaló que la obligación de las y los operadores de justicia de juzgar con perspectiva de género puede resumirse en su deber de impartir justicia sobre la base del reconocimiento de la particular situación de desventaja en la cual históricamente se han encontrado las mujeres como consecuencia de la construcción que socioculturalmente se ha desarrollado en torno a la posición y al rol que debieran asumir; con este reconocimiento, quienes realicen la función de juzgar podrán identificar las discriminaciones que pueden sufrir las mujeres, ya sea directa o indirectamente, con motivo de la aplicación del marco normativo e institucional mexicano.

⁵⁵ Criterio contenido en la tesis aislada 1a. XCI/2015 (10a.), registro de IUS 2008544, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 15, febrero de 2015, Tomo II, página 1383 de rubro: “ALIMENTOS. SU OTORGAMIENTO DEBE REALIZARSE CON BASE EN UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO”.

⁵⁶ Reseña del Amparo Directo en Revisión 5999/2016. “Obligación de Juzgar con Perspectiva de Género”. Redacción: Maestra Nicole Illand Murga.

Al analizar la resolución dictada el 30 de septiembre de 2020 por el OIC del Ayuntamiento de Tototlán (punto 5.3 de Antecedentes y hechos) se observa que se estableció lo siguiente:

...Visto el estado procesal que guardan las constancias que integran el procedimiento de investigación que nos ocupa, concluidas las indagatorias realizadas, procédase al análisis de los hechos, así como de la información recabada a efecto de determinar la existencia o inexistencia de actos u omisiones que la ley señale como falta administrativa y en su caso, calificarla como grave o no grave. Lo anterior derivado de la denuncia interpuesta por [...] auxiliar administrativa adscrita al área de proveeduría en contra del C. Efraín Martínez Íñiguez, Director de Padrón y Licencias, Reglamentos; Inspección y Vigilancia; así como encargado del área de proveeduría, ambos del Gobierno Municipal de Tototlán, por una conducta que pudiera tipificarse posiblemente como de acoso u hostigamiento sexual. Lo anterior de conformidad a lo establecido por el artículo 100 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas [...] Visto y analizado el material probatorio recabado como resultado de las investigaciones practicadas, de su simple apreciación y análisis, a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, no se desprende indicio alguno el cual se pudiera relacionar, atribuir, concatenar o robustecer a los hechos o circunstancias que manifestó la servidor público (sic) [...] en su denuncia, que pudieran servir para atribuir al servidor público denunciado C. Efraín Martínez Íñiguez una conducta irregular, sancionable para determinar la existencia o inexistencia de actos u omisiones que la ley señale como falta administrativa y en su caso, calificarla como grave o no grave, de conformidad a las leyes en la materia que contemplen la figura jurídica del acoso u hostigamiento sexual. [...] por ende, el servidor público denunciado C. Efraín Martínez Íñiguez, al no haber violentado los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público; así como la observancia de las directrices estructurales del servicio público como lo son: [...] VII. Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución; tal y como lo establece el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; por consecuencia la autoridad investigadora que actúa no cuenta con elementos suficientes para emitir el informe de probable responsabilidad a la autoridad substanciadora del Órgano Interno de Control de esta municipalidad para la iniciación formal de un procedimiento de Responsabilidad Administrativa. Derivado y a manera concluyente de lo anterior se acuerda la conclusión y archivo del presente procedimiento de Investigación en términos de lo establecido por el artículo 100 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas...

Asimismo, José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC del Ayuntamiento de Tototlán, ignoró las medidas cautelares dictadas por esta CEDHJ el 8 de octubre de 2020 (punto 3.2 de Antecedentes y hechos) en el siguiente sentido:

...Que en la investigación por acoso u hostigamiento sexual a que hace referencia la parte agraviada.

Primera. Garantice el deber que le impone el artículo 111 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y el artículo 15 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Segunda. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en centros laborales públicos.

Tercera. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.

Cuarta. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobre victimización o que sea boletinada o presionada para abandonar el trabajo;

Quinta. Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las víctimas.

Sexta. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y

Séptima. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja...

En consecuencia, ignoró y toleró la denuncia de hostigamiento sexual presentada por la víctima directa; fue omiso al deber que le impone el artículo 111 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y el artículo 15 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; y omitió sumar al expediente las quejas anteriores que versaban sobre actos de hostigamiento y acoso cometidos por la misma persona.

El 8 de octubre de 2020 determinó archivar y concluir por falta de elementos el expediente (TESTADO 72), iniciado el 16 de julio de 2020, por diversa víctima, en contra de Efraín Martínez Íñiguez.

Ignoró el oficio signado por Fernando Martín Vargas Durán, encargado de la Hacienda Municipal, de fecha 21 de septiembre (punto 9 de Antecedentes y hechos) del que se desprende que:

...en fechas pasadas dentro de éste año, tuve algunas visitas a mi oficina de parte de (la aquí peticionaria), entonces asistente del departamento de Proveeduría, para tramitar y dar procedimiento y autorización a los asuntos de los requerimientos de necesidades de los departamentos, ya que este departamento organizacionalmente aporta a Hacienda Municipal. En algunas ocasiones, le pregunté: ¿le pasa algo? A lo que normalmente ella contestaba solamente No. Después de observarla en varias ocasiones que atendíamos dichos asuntos volvía a preguntarle lo mismo y sólo tenía respuesta de No. Hasta que en una ocasión le dije que la veía nerviosa o temerosa cada vez que su jefe inmediato Efraín Martínez Íñiguez se acercaba a ella. Después de ese incidente fui más insistente en la misma pregunta y me expuso parte de lo que le sucedía. Entre otros relatos: que su jefe se sentaba al lado de ella y le tocaba la pierna, que le proponía salir a un motel, y en general, que tuvieran sexo. A lo que le contesté a (la aquí peticionaria), que fuera inmediatamente al departamento de Oficialía Mayor [...] con el Oficial Mayor y le contara lo mismo que me había dicho; le di permiso para salir de su oficina a atender el asunto y tuve que estar al pendiente en varias ocasiones de ella para que atendiera su situación, ya que en una ocasión le dije a (la aquí peticionaria), que si ésta situación le causaba problema en su trabajo, entonces afectaría el proceso de Proveeduría y demás consecuencias; a lo que ella me contestó que ya no quería seguir trabajando con este jefe y de esta forma...

Asimismo, ignoró la información que mediante oficio del 16 de septiembre del 2020 realizó el regidor Juan Manuel Lara Casillas (punto 5.3 de Antecedentes y hechos) en donde hizo del conocimiento del OIC el 16 de septiembre de 2020:

...En contestación a su oficio OIC/083/2020 de fecha 15 de septiembre de 2020, al respecto le informo que efectivamente sin recordar la fecha exacta pero hace aproximadamente unos dos meses la srta. (la aquí peticionaria), en alguna ocasión platicó conmigo, para comentarme que el Director de Proveeduría Efraín Martínez Íñiguez, la estaba molestando en el sentido que ella se sentía acosada por la forma en que le hablaba, ocasionando esto que la relación laboral se forjara ríspida e incómoda en su trato diario, solicitándome si la podía ayudar para que la cambiaran de área de trabajo, también me manifestó que Efraín la tenía amenazada para que no hablara del problema con nadie; de igual manera me comentó que estaba ya platicando con la regidora María Antonia Arellano Mojarro en el mismo sentido solicitándole que intercediera por ella para que la cambiara de lugar de trabajo, de manera general fueron los hechos que me comentó la Srta. (la aquí peticionaria)...

Del expediente (TESTADO 72), se desprende que, no obstante que como medida cautelar se le solicitó al titular del OIC que guardara sigilo sobre el nombre de la peticionaria, giró los siguientes oficios donde cuestionaba a los titulares de diferentes direcciones del ayuntamiento si tenían conocimiento de alguna denuncia u hechos constitutivos de acoso u hostigamiento sexual en

agravio de la víctima, y asentó su nombre completo (punto 5.3 de Antecedentes y hechos):

...Oficio 073/2020, dirigido a José Alfredo Hermosillo Flores, Director General Jurídico, el día 25 de agosto de 2020, signado por José Aurelio Ochoa Flores, Titular del Órgano Interno de Control del Ayuntamiento Tototlán.

Oficio 070/2020, dirigido a Gabino Ruiz López, Oficial Mayor Administrativo, el día 25 de agosto de 2020, signado por José Aurelio Ochoa Flores, Titular del Órgano Interno de Control del Ayuntamiento Tototlán.

Oficio 084/2020, dirigido a José Luis Álvarez Figueroa, Secretario General del Ayuntamiento, el día 15 de septiembre de 2020, signado por José Aurelio Ochoa Flores, Titular del Órgano Interno de Control del Ayuntamiento Tototlán.

Oficio 083/2020, dirigido al regidor Juan Manuel Lara Casillas, el día 15 de septiembre de 2020, signado por José Aurelio Ochoa Flores, Titular del Órgano Interno de Control del Ayuntamiento Tototlán.

Oficio 085/2020, dirigido a Fernando Martín Vargas Durán, Encargado de la Hacienda Municipal, el día 15 de septiembre de 2020, signado por José Aurelio Ochoa Flores, Titular del Órgano Interno de Control del Ayuntamiento Tototlán...

Asimismo, mediante acuerdo del 2 de octubre del 2020, dentro del procedimiento administrativo (TESTADO 72) asentó que el día de la fecha a la 14:30 se había presentado ante él la peticionaria en compañía de regidoras y regidores del Ayuntamiento, manifestando que no había sido notificado de la resolución de archivo de dicho procedimiento, y que la firma que estaba estampada no correspondía a la suya; en consecuencia, lo procedente hubiera sido que la notificara en dicho acto del contenido de la resolución, pero en lugar de ello hizo públicos los hechos denunciados por la víctima directa y entonces ordenó que fuera notificada vía estrados de la Presidencia Municipal y levantó una constancia de que cumplió con dicho acuerdo, fijado en ese lugar público y sin ningún sigilo la notificación.

Además, mediante el oficio OIC/094/2020, de fecha 6 de octubre de 2020, informó a este organismo defensor de los derechos humanos falsamente lo siguiente:

[...] le comento respecto a lo referido en el primer párrafo de los oficios referidos, que mi persona no se hace responsable por el contenido o texto de la nota periodística que refiere, recomendándole investigue por su parte si así lo considera necesario con el

medio de comunicación referido, quien o quienes son los responsables de dicha publicación. Hecho lo anterior le agradeceré informe al suscrito el resultado de su investigación, precisamente para el cumplimiento de las medidas cautelares que usted mismo recomienda, toda vez que de las particulares investigaciones que ha realizado el suscrito, han sido sin éxito para lograr su identidad y/o domicilio. [...]

Afirmación que resulta contraria a la verdad toda vez que como se documentó antes, la peticionaria desde el día 17 de julio del 2020, presentó la denuncia del hostigamiento sexual del que estaba siendo objeto, sin que mediara una investigación diligente y con perspectiva de género, y la resolución fue dictada el 30 de septiembre del 2020, el OIC del Ayuntamiento de Tototlán, (punto 5.3 de Antecedentes y Hechos). Es decir, el servidor público 6 días anteriores a emitir esta comunicación se había impuesto legalmente del expediente de queja, por lo que no era posible que no recordara de qué asunto se trataba, ni la identidad de la víctima directa.

Asimismo enderezó el procedimiento administrativo Interno No. (TESTADO 72), contra la peticionaria de fecha 15 de diciembre de 2020, en virtud de denuncia presentada vía comparecencia por Cristian Alejandro Patiño Páez [...] en la que se aprecia una declaración basada en etiquetas y estereotipos de género como se ha explicado antes, y basándose en ellos, dictó el siguiente acuerdo sin otorgarle el derecho de audiencia y defensa a la peticionaria, el titular del OIC, emite informe de probable responsabilidad basándose en el dicho del director de educación y 3 testigos, estimando lo siguiente: La conducta cometida por la probable responsable [...] se calificó como falta no grave, por haber abandonado sin causa justificada en repetidas ocasiones sus labores, además de la constante insubordinación e irresponsabilidad en sus labores, así como por su comportamiento indigno, poco ético y poco profesional al haber emitido a sus compañeros de trabajo comentarios molestos y hostigosos en tema de sexualidad, así como por haber cometido actos de exhibicionismo durante la ejecución de un programa social en instalaciones públicas frente a menores de edad y padres de familia, tal y como se desprende de los hechos denunciados, los cuales fueron corroborados y atestiguados por casi la totalidad de servidores públicos adscritos a la Dirección de Educación de esta administración municipal.

Además, omitió anexar al procedimiento interno iniciado a solicitud de la peticionaria con número (TESTADO 72) el diverso procedimiento (TESTADO 72) tramitado por diversa denunciante de la que se omite su nombre para no

cometer victimización secundaria por hechos que también son constitutivos de hostigamiento sexual y que son importantes para documentar el patrón de conducta que utiliza el servidor público hostigador para someter a sus subordinadas. Asimismo, vía medida cautelar se le había solicitado procediera a ello.

En consecuencia, el servidor público José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC del Ayuntamiento de Tototlán, al ignorar las denuncias de violencia sexual violó el derecho a una vida libre de violencia en su tipo psicológico, así como en las modalidades de violencia laboral e institucional, ya que además de haber acontecido este procedimiento en el órgano que regula el ente público del que este servidor público y la peticionaria forman parte, y en el que ambos convergen como colegas, también negó las acciones destinadas a prevenir, atender, investigar y sancionar los diferentes tipos de violencia.

El servidor público Alfredo Hermosillo Flores, asesor jurídico del Ayuntamiento de Tototlán, ignoró las denuncias de violencia sexual que hizo la peticionaria, en consecuencia, violó el derecho a una vida libre de violencia en su tipo psicológico, así como en las modalidades de violencia laboral e institucional.

La peticionaria narró lo siguiente: “De manera posterior platique con la regidora María Antonia Arellano Mojarro y con el regidor Juan Manuel Lara, con el director jurídico Alfredo Hermosillo, enterándolos de la situación”.

Sin embargo, con falsedad informó, mediante oficio número 15/2020, a José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC del Ayuntamiento de Tototlán, el 31 de agosto de 2020, que ignoraba la denuncia de hostigamiento sexual.

Las y los siguientes integrantes del pleno del ayuntamiento: regidor Juan Manuel Lara Casillas; regidora Ruth Evelyn Vázquez Villalpando; síndica Estela Saldaña Villegas y secretario general del ayuntamiento José Luis Álvarez Figueroa violaron el derecho a una vida libre de violencia al omitir atender la denuncia de hostigamiento sexual psicológico que planteó la regidora María Antonia Arellano Mojarro a favor de la víctima, así como en las modalidades de violencia laboral e institucional durante la sesión de pleno del 28 de agosto de 2020.

Las y los agentes del Ministerio Público que han intervenido en la integración de la carpeta de investigación número (TESTADO 75) violaron el derecho a una vida libre de violencia al omitir atender la denuncia de hostigamiento sexual en modalidad de violencia institucional que planteó la víctima.

La inactividad en la carpeta de investigación se traduce en maltrato institucional contra las mujeres, y al irrespeto de sus derechos humanos por parte de quienes deberían garantizarlos, además de la inaceptable impunidad que forma parte de los hechos violentos contra las mujeres. La Ley incluye como una modalidad de la violencia de género contra las mujeres la que ejercen desde las instituciones a través de mecanismos de discriminación, exclusión, daños que impiden el acceso de las mujeres a la participación democrática, al desarrollo y a la justicia, y ponen en riesgo su seguridad, dignidad, libertad y vida.⁵⁷

Desde el 11 de septiembre de 2020, cuando la peticionaria presentó su denuncia en la Unidad de Investigación de Delitos contra las Mujeres y Delitos en Razón de Género del Centro de Justicia para Mujeres, al día de hoy, 21 de febrero de 2021, no han sido imputados los hechos ilícitos al agresor (punto 30 de Antecedentes y Hechos).

Sin embargo, contrario a lo que se indica en la recomendación general núm. 33, párr. 58 c) y la Recomendación general num.35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer dictadas por el Comité para la Eliminación de Todas Formas de Discriminación contra la Mujer:

El Comité recomienda que los Estados partes apliquen las siguientes medidas con respecto al enjuiciamiento y el castigo de la violencia por razón de género contra la mujer:

b) Velar por que la violencia por razón de género contra la mujer no se remita obligatoriamente a ningún tipo de procedimiento alternativo de arreglo de controversias, como la mediación y la conciliación.⁵⁸

A pesar de dicha prohibición sobre los procedimientos de mediación o conciliación entre el agresor y la víctima, el agente del Ministerio Público Juan Pablo Mendoza González intentó mediar los hechos criminales (punto 13 de Antecedentes y hechos). No obstante que el 7 de agosto de 2020, cuando al

⁵⁷ El derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia, Marcela Lagarde y De los Ríos.

⁵⁸ <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf> consultada el 25 de febrero de 2021.

interponer su denuncia, el agente del Ministerio Público José Luis Sánchez Gallo le pregunta a la peticionaria si quiere optar por un mecanismo alternativo de solución de conflictos, aun cuando sabía que el caso no era mediable; la víctima contestó que no.

Es así que la carpeta de investigación es enviada nuevamente a mediación por el agente del Ministerio Público Juan Pablo Mendoza González el 11 de diciembre de 2020 y regresada el 4 de febrero de 2021, por Luis Enrique Martínez Delgadillo, encargado del Centro de Mecanismos Alternativos del Distrito Judicial IV, a la agencia del Ministerio Público de Poncitlán porque los intervinientes mantienen posiciones irreductibles que impiden continuar con el mecanismo y se apreció que no se arribaría a un resultado que solucionara la controversia una vez realizada la sesión de mediación.

En la Guía de Violencia Institucional contra las Mujeres, publicada por la CNDH, se estipula:⁵⁹

Casos en los que puedes acudir a la CNDH si eres víctima de algún tipo de violencia institucional

Si has sido víctima de acoso u hostigamiento sexual o laboral y las autoridades no han actuado.

Es así como se acredita que, ante la inactividad de la Fiscalía, fue tolerada la violencia ejercida en contra de la peticionaria.

En la Declaración 48/104 de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres se reconoce la urgente necesidad de hacer extensivos a las mujeres los derechos y principios relativos a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad de todos los seres humanos. En el artículo 1 se define la violencia contra la mujer, y en el artículo 2 se considera que la violencia de género "abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos; [...] c) la violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra" (Naciones Unidas, 199).⁶⁰

b) Violación del derecho a la legalidad y seguridad jurídica

⁵⁹https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/201904/41_CARTILLA_ViolenciaContraMujeres.pdf consultada el 25 de febrero de 2021.

⁶⁰ Violencia de género: un problema de derechos humanos. Rico Nieves, CEPAL.

Aunado a lo anterior, no pasa desapercibido para esta Comisión que las actuaciones de los agentes del Ministerio Público no se mantuvieron con apego al orden jurídico, a efecto de evitar que se produjeran perjuicios indebidos en contra de la peticionaria. Llama la atención que los propios agentes del Ministerio Público se sorprenden de ser requeridos por informes de ley, al considerar que no estaban señalados directamente por la peticionaria, sin embargo, esta situación hace más evidente la falta de perspectiva de género al no identificar que sus actuaciones no se realizaban conforme a los protocolos aplicables, razón la que de forma oficiosa se les llama como autoridades presuntas responsables.

En efecto, dentro de las investigaciones realizadas por personal jurídico de este organismo defensor de los derechos humanos, así como de los informes requeridos a los agentes ministeriales, se desprende que el caso no se estaba investigando bajo el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la SCJN y el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar los Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado de Jalisco, por lo que bajo los principios rectores de inmediatez y máxima protección hacia las víctimas, contemplados tanto en la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco, así como de la LAMVLVJ y particularmente bajo el contexto de las violencias que enfrentan las mujeres, es que resultó procedente su involucramiento como presuntos responsables.

El 2 de agosto de 2020, la peticionaria presentó su denuncia por hostigamiento sexual en el Centro de Justicia para Mujeres, ante el agente del Ministerio Público; sin embargo, debido a que ninguna de las medidas de protección dictadas fueron dirigidas a la protección de su espacio laboral y de garantizar desempeñar un trabajo libre de violencia, el hostigamiento creció, la hostilidad por parte de sus compañeros y el aislamiento también, por ello, en virtud de la falta de protección de las autoridades, que le estaba ocasionando día a día daño moral, inestabilidad emocional, así como sufrimiento que le estaba provocando su ambiente laboral, se vio obligada a solicitar una licencia sin goce de sueldo a partir del 9 de diciembre de 2020, la que se encuentra vigente y según lo documentado se prolongará hasta el 15 de abril del año actual.

El agente del Ministerio Público José Luis Sánchez Gallo levantó la denuncia el 2 de agosto de 2020 en la Unidad de Investigación de Delitos de Violencia

contra las Mujeres en Razón de Género que se encuentra en el CJM, lugar adonde acude la peticionaria para recibir una atención especializada con enfoque de género. Desde el día que interpone su denuncia, el MP José Luis Sánchez Gallo le pregunta si desea optar mediante un mecanismo alternativo de solución de conflictos, aun cuando la autoridad conoce que la violencia de género no es mediable, contestando la víctima que no. Lo anterior no obstante de los resultados que se obtuvieron al aplicar la “Herramienta de Detección e Instrumentos de Evaluación de la Peligrosidad de la Violencia y Autoevaluación de Peligro” el 2 de agosto de 2020, se determinó que sí vive violencia extrema.

En concordancia con el Comité de Expertas (órgano técnico del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará) que ha venido sosteniendo que la mediación o conciliación opera frecuentemente en contra de las mujeres que son víctimas de violencia porque no existen condiciones de igualdad para participar en una negociación equitativa y llegar a un acuerdo justo.

Desde el 1 de febrero de 2007, el Estado mexicano, a través de la LGAMVLV, en su artículo 8, fracción IV, prohíbe los procedimientos de mediación o conciliación entre el agresor y la víctima, ya que es frecuente que exista temor fundado de las víctimas y coerción por parte del agresor, o “presiones familiares o de la comunidad para que la mujer acepte un proceso de conciliación”.

El agente del Ministerio Público, no obstante que detectó que la peticionaria era víctima de violencia extrema, dictó medidas de protección que no eran *ad hoc* al problema concreto, pues ninguna la protegía de la violencia sexual y laboral de la que era objeto en su centro de trabajo, dichas medidas se limitaron a:

La prohibición del imputado de realizar conductas de intimidación o molestia a la víctima.

Vigilancia en el domicilio de la víctima u ofendida.

Protección policial de la víctima u ofendida.

Auxilio inmediato por integrantes de instituciones policiales al domicilio en donde se localice o se encuentre la víctima u ofendida en el momento de solicitarlo.

Se observa además que de estas medidas, la primera, consistente en la prohibición al imputado de realizar conductas de intimidación o molestia a la víctima, no fue notificada hasta el 19 de noviembre de 2020 por el agente del MP Juan Pablo Mendoza González, de la Dirección Ciénega de la Fiscalía Regional, medidas de protección, como se dijo antes, dictadas a favor de la víctima desde el 2 de agosto de 2020 al imputado Efraín Martínez Íñiguez.

Asimismo, el 2 de agosto de 2020, el agente del MP José Luis Sánchez Lagos entregó a la víctima el oficio 92640/2020 para que ella lo notificara el oficio 92640/2020, al Comisario de Seguridad Pública del Municipio de Tototlán, Jalisco, para que ellos garantizaran las medidas de protección dictadas.

Además, también le entregó a la peticionaria los siguientes oficios para que fuera ella quien los notificara:

a) Oficio No. 92637/2020, dirigido al director del IJCF de fecha 2 de agosto de 2020, donde solicita le sea practicado un Dictamen de Valoración Psicológica.

b) Oficio No. 92638/2020, dirigido al encargado del Centro de Atención a Ofendidos, Víctimas y Testigos del Delito, de fecha 2 de agosto de 2020, mediante el que solicita apoyo integral para la peticionaria.

c) Oficio No. 92643/2020, dirigido a la directora del CJM, de fecha 02 de agosto de 2020, mediante el que solicita apoyo integral para la peticionaria.

d) Oficio No. 92643/2020 (sic), dirigido a la SISEMH, de fecha 2 de agosto de 2020, mediante el que solicita apoyo integral para la peticionaria.

Asimismo, el agente del MP Juan Pablo Mendoza González, entregó los siguientes oficios a la peticionaria para que fuera ella quien los gestionara:

e) Oficio No. 1949/2020, de fecha 27 de octubre de 2020, dirigido al director del IJCF, mediante el que solicita la práctica del Dictamen Psicológico a la peticionaria.

f) Oficio No. 1951/2020, de fecha 27 de octubre de 2020, dirigido al director general del Centro de Atención y Protección a Ofendidos, Víctimas y Testigos

del Delito de la Fiscalía de Derechos Humanos, mediante el que solicita apoyo integral para la peticionaria.

g) Oficio No. 1950/2020, de fecha 27 de octubre de 2020, dirigido al director del DIF municipal de Tototlán, mediante el que solicita apoyo integral para la peticionaria.

Esta defensoría de los derechos humanos, no puede dejar de observar que ninguno de los agentes del Ministerio Público solicitó el auxilio o colaboración de la Instancia Municipal de la Mujer del municipio de Tototlán, que es el mecanismo encargado para acompañar y dar seguimiento a estos casos como se verá más adelante.

Nuevamente se insistió por el agente del MP en la mediación, por lo que el 4 de febrero de 2021, Luis Enrique Martínez Delgadillo, encargado del Centro de Mecanismos Alternativos del Distrito Judicial IV, regresa la carpeta de investigación porque los intervinientes mantienen posiciones irreductibles que impiden continuar con el mecanismo y se apreció que no se arribaría a un resultado que solucionara la controversia una vez realizada la sesión de mediación.

Por ello, se establece que los fiscales no apegaron a los procedimientos legales y actuaron de forma contraria a lo que establece la LGAVLV, que prohíbe la mediación en estos casos, así como a lo establecido en la LAMVLVEJ, que estipula:

Artículo 57 A. Son órdenes de protección de emergencia las siguientes:

[...]

Penúltimo párrafo:

Las autoridades en casos de emergencia además de lo establecido en el presente Artículo deberán de realizar las acciones que estimen pertinentes conforme a lo previsto en esta Ley garantizando el respeto a los derechos humanos.

De igual forma, las y los integrantes del pleno del ayuntamiento incumplieron con la obligación que tienen de garantizar la igualdad sustantiva y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, lo que trajo como consecuencia la vulneración de los derechos humanos a la legalidad, igualdad y no

discriminación, así como el de acceso a una vida libre de violencia de la peticionaria.

A pesar de los deberes y obligaciones que los gobiernos municipales tienen para garantizar la igualdad sustantiva y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, no obstante los esfuerzos realizados, incumplieron la implementación de las acciones mínimas indispensables en el ámbito de su competencia; lo que trajo como consecuencia la vulneración de los derechos humanos a la legalidad, igualdad y no discriminación, así como el acceso a una vida libre de violencia para las niñas, adolescentes y mujeres que viven y transitan en el municipio de Tototlán. En este caso concreto se afectó a la peticionaria, por la omisión en el cumplimiento de la obligación de respetar, proteger y garantizar sus derechos humanos, particularmente por el incumplimiento de las obligaciones que mandatan la Ley Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado, respecto a la planeación, diseño y ejecución de políticas públicas municipales encaminadas a disminuir y erradicar las brechas de desigualdad y la violencia de género, lo anterior también implica el incumplimiento de tratados internacionales suscritos y ratificados por México, como la Convención Belém do Pará y la CEDAW.

Por su parte, la seguridad jurídica supone la existencia de ordenamientos necesarios y suficientes, para garantizar los derechos y libertades fundamentales desde la legalidad. En lo referente a las condiciones de vulneración del bien jurídico protegido por el derecho a la legalidad, encontramos una aplicación incorrecta de la ley, o en su caso, la no aplicación de ella, a pesar de la satisfacción del supuesto normativo y, además, un perjuicio contra el derechohabiente que tenga como causa precisamente la inadecuada u omisa aplicación del derecho. La estructura jurídica del derecho a la legalidad implica un derecho subjetivo consistente en la satisfacción de la expectativa de no ser víctima de una inadecuada u omisa aplicación de la ley que traiga como consecuencia un perjuicio; como contrapartida, supone cumplir comportamientos obligatorios para la autoridad, sean éstos conductas de acción u omisión, y prohibir que se lleven a cabo.

En el municipio de Tototlán se encuentran vigentes el Reglamento Municipal para la Igualdad Sustantiva entre Hombres y Mujeres y el Reglamento de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; ambos confieren

obligaciones a las y los integrantes del pleno del ayuntamiento, que fueron ignorados, en los siguientes términos:

Artículo 7.- Las autoridades municipales tienen la obligación de garantizar la igualdad sustantiva para todas las personas del municipio de Tototlán, Jalisco a través de la eliminación de todas las formas de discriminación que se generen de manera específica por razón de su sexo e identidad de género. De igual manera están obligadas a identificar los derechos, contextos y situaciones en los que históricamente el derecho a la igualdad de grupos específicos ha sido vulnerado y generar las condiciones para garantizar su acceso efectivo a través de políticas públicas municipales.

Artículo 8.- Las autoridades públicas municipales están obligadas a otorgar a todas las personas un trato igual, salvo que exista un fundamento visible que permita ofrecerles acciones compensatorias por su condición de desigualdad. En este último supuesto, es obligación de las autoridades otorgar dicho tratamiento compensatorio, adoptando la perspectiva de género y considerando que la pertinencia de dicho trato diferenciado debe apreciarse en relación con la finalidad que se persiga con éste, y en todo caso, debiendo concurrir una relación de proporcionalidad entre los medios empleados, además de tener la obligación de motivar y fundamentar el porqué del trato diferenciado.

Artículo 14.- Las Dependencias del Gobierno Municipal, así como los Organismos Públicos Descentralizados promoverán que se garantice a las mujeres del municipio el acceso efectivo al derecho a la igualdad y al derecho a una vivir una vida libre de violencia a través de lo siguiente:

- I. Ser tratadas con respeto a su integridad y el ejercicio pleno de sus derechos;
- II. Contar con protección inmediata y efectiva cuando se encuentre en riesgo su seguridad...

Del Reglamento de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia se desprende:

Artículo 2. El objeto del mismo es establecer los principios, criterios, objetivos y las directrices de acción que, desde la perspectiva de género se utilicen para diseñar una política pública integral y coordinada en el Municipio de Tototlán, para reconocer, proteger, promover y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Artículo 4. Corresponde al Ayuntamiento de Tototlán, Jalisco y a las dependencias de la administración pública municipal, garantizar las condiciones para que, en el ámbito de su competencia, generen los mecanismos institucionales necesarios para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, de

modo que promuevan y garanticen el pleno desarrollo de sus derechos humanos y su participación en la vida política, económica, cultural y social del municipio.

Artículo 5. Los/as titulares de las dependencias señaladas en el artículo 3 del presente ordenamiento, adoptarán las medidas necesarias tanto en forma individual como coordinada con otras dependencias o instituciones, aplicando los recursos que les sean asignados en el presupuesto de egresos del municipio, para cumplir con lo establecido en este reglamento.

Artículo 22. Para reducir los factores de riesgo de las mujeres, todas las dependencias municipales dentro de sus atribuciones deberán procurar lo siguiente:

- I. Anticipar y evitar la generación de violencia en todos sus tipos y modalidades previstas por la Ley;
- II. Detectar en forma oportuna los posibles actos de violencia contra las mujeres; y
- III. Realizar acciones disuasivas que desalienten la violencia.

[...]

Artículo 23. En el eje de prevención corresponderá a todas las dependencias municipales:

- V. Fomentar un ambiente laboral libre de violencia y establecer los mecanismos institucionales para detectar, atender y erradicar el acoso y hostigamiento sexual en el lugar de trabajo;
- VI. Tener conocimiento del funcionamiento del Modelo Integral, de la Red de Información de Violencia contra las Mujeres y saber a qué instancias municipales canalizar a las víctimas de violencia; y

Artículo 24. En el eje de prevención, al Instituto le corresponderá:

- VI. Establecer protocolos de atención integral digna en todas las áreas de la Administración Pública Municipal, para evitar la discriminación y/o la violencia institucional.

Artículo 32. La Dirección de Administración se encargará de la promoción y vigilancia de las relaciones respetuosas entre quienes laboran en el Gobierno Municipal:

- I. Desarrollará, en colaboración con el Instituto y la Contraloría Municipal un Programa Integral de Prevención y Sanción del Acoso y Hostigamiento Sexual dentro del Gobierno Municipal;

Artículo 34. Las medidas de atención integral en materia de violencia contra las mujeres consisten en brindar servicios médicos, psicológicos, jurídicos y sociales, de primer contacto y orientación especializada con calidad, constancia, calidez y gratuidad, para el empoderamiento y desarrollo integral de las potencialidades de las mujeres víctimas de violencia en todos sus tipos y modalidades. Ello, de acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley General de Víctimas.

Artículo 39. Todas las dependencias municipales podrán, de manera coordinada, coadyuvar en el primer acercamiento y canalización de las mujeres víctimas de violencia a las dependencias especializadas en el Modelo Único de Atención, bajo lo siguiente: I. En todas las dependencias municipales deberá haber un servidor público encargado y debidamente capacitado para atender a las mujeres víctimas en el caso de que lleguen a su dependencia municipal pidiendo ayuda u orientación;

Artículo 59. En caso de emergencia, las mujeres víctimas de violencia deberán ser acompañadas y canalizadas al Ministerio Público por personal especializado referido en el artículo 57 fracción I de este reglamento.

Artículo 60. En tanto no sea posible la acción inmediata del Ministerio Público, la Sindicatura podrá, dentro de sus facultades, emitir medidas de protección de emergencia y de urgente aplicación, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatal. De hacerlo, deberá notificar a la Dirección de Seguridad Pública para el debido seguimiento de las medidas de protección.

El indebido cumplimiento de la función pública, en este caso, se traduce en el incumplimiento de obligaciones por parte del Gobierno municipal, y en consecuencia, ha lugar a determinar la vulneración de los derechos a la legalidad y seguridad jurídica, a la igualdad y no discriminación y al acceso de las niñas, adolescentes y mujeres a una vida libre de violencia, en detrimento en el caso concreto de la peticionaria, por la falta de atención, con la debida diligencia reforzada, de los deberes de reconocer y garantizar los derechos humanos emanados del orden jurídico en materia de políticas de igualdad entre mujeres y hombres y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

A través de las evidencias recabadas por esta CEDHJ ha quedado probado de forma concreta en el acta la sesión del pleno del Ayuntamiento de Tototlán, desarrollada el 28 de agosto de 2020, que de quienes se encontraban presentes (entonces presidente municipal: Sergio Quezada Mendoza, así como las regidoras y regidores siguientes: Yanett Guadalupe Aceves Cortés, Marco Antonio Altamirano Flores, Ernesto Alonso Becerra Martínez, Luis Alberto

Aceves Botello, María Antonia Arellano Mojarro, Juan Manuel Lara Casillas, Sonia Ruiz Mendoza, Virginia Lomelí Melendrez, Ruth Evelyn Vázquez Villalpando y la síndica Estela Saldaña Villegas, así como el secretario general del ayuntamiento, José Luis Álvarez Figueroa) pocos se pronunciaron a favor de que existiera una investigación efectiva de la violencia sexual denunciada por la peticionaria, y que se tomaran de inmediato medidas de protección para que los actos cesaran. Yanett Guadalupe Aceves Cortés, Ernesto Alonso Becerra Martínez, María Antonia Arellano Mojarro, Virginia Lomelí Melendrez y posteriormente también se pronunciaron y se sumaron Virginia Lomelí Melendrez y Sonia Ruiz Mendoza, los demás no se manifestaron al respecto, con lo que no garantizaron la eliminación de todas las formas de discriminación de hombre y mujeres en el municipio que de manera específica se presentó en agravio de la peticionaria en razón de ser mujer. Asimismo, no adoptaron la perspectiva de género, no trataron con respeto la integridad de la peticionaria ni el ejercicio pleno de sus derechos, y tampoco proporcionaron protección inmediata y efectiva, a pesar de la denuncia presentada.

Aun cuando existen ambos reglamentos, la política pública del municipio carece de la perspectiva de género dirigida a reconocer, proteger, promover y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Carecen de protocolos de atención integral digna en todas las áreas de la administración pública municipal para evitar la discriminación y/o la violencia institucional; así como los mecanismos institucionales para detectar, atender y erradicar el acoso y hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Desconocen el Modelo Integral, de la Red de Información de Violencia contra las Mujeres y saber a qué instancias municipales canalizar a las víctimas de violencia.

Se demostró que aun cuando les fue puesta a discusión en el pleno del ayuntamiento, carecen de los mecanismos institucionales necesarios para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, de modo que como consecuencia no pudieron garantizarle el pleno desarrollo de sus derechos humanos y su participación en la vida política, económica, cultural y social del municipio, pues incluso como consecuencia de los hechos denunciados tuvo que solicitar licencia sin goce de sueldo para que los actos de hostigamiento sexual y posterior acoso laboral en su contra cesaran.

Asimismo, tampoco tienen la infraestructura para brindar las medidas de atención integral en materia de violencia contra las mujeres, consistentes en

brindar servicios médicos, psicológicos, jurídicos y sociales, de primer contacto y orientación especializada con calidad, constancia, calidez y gratuidad, para el empoderamiento y desarrollo integral de las potencialidades de las mujeres víctimas de violencia en todos sus tipos y modalidades. Ello, de acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley General de Víctimas.

Tampoco existen servidoras y servidores públicas encargados y capacitados para atender a las mujeres víctimas, ni tienen conocimiento que la Sindicatura podrá, dentro de sus facultades, emitir medidas de protección de emergencia y de urgente aplicación, de conformidad con lo dispuesto en la ley estatal.

Finalmente, no pasa desapercibido para este organismo el actuar operativo del titular del OIC del Ayuntamiento de Tototlán, a través del cual integró y resolvió el expediente (TESTADO 72) que presentó la peticionaria, en donde, con fecha 30 de septiembre de 2020, se pronunció en el sentido de archivar el proceso, toda vez que de sus indagaciones refirió la falta de elementos suficientes para emitir el informe de probable responsabilidad a la autoridad substanciadora del OIC de esta municipalidad para la iniciación formal de un procedimiento de responsabilidad administrativa que pudiera atribuirle al servidor público denunciado, Efraín Martínez Íñiguez, una conducta irregular o sancionable para determinar la existencia o inexistencia de actos u omisiones que la ley señale como falta administrativa y, en su caso, calificarla como grave o no grave (punto 5.1 de Antecedentes y hechos).

Para esta Comisión es imprescindible que cualquier dependencia de la administración pública, federal, estatal o municipal, cuente con un organismo interno que vigile el cumplimiento de los parámetros establecidos en la ley para cada una de las instancias que la integran, no sólo con el propósito de sancionar las malas prácticas administrativas, sino de vigilar que se atiendan los fines para los que han sido creadas las instituciones; que los recursos destinados a ese fin sean debidamente aplicados y que la actividad o servicio público satisfaga las necesidades y requerimientos de los usuarios o beneficiarios del servicio público. Es por ello que en todas las instancias gubernamentales de los tres niveles de gobierno deben existir órganos internos de control que cumplan con dichos propósitos.

Si bien es cierto que los órganos de control interno de las dependencias no son los encargados de castigar y aplicar sanciones a los malos servidores públicos, ni de implementar modificaciones o cambios en las prácticas administrativas y ejercicio de presupuestos, son una instancia valiosa para vigilar y proponer a la autoridad encargada de la dirección y sanción, las carencias, faltas, omisiones o aplicación indebida de la ley y el incumplimiento de las finalidades de los diversos órganos de la administración pública.

En el presente caso, ante las omisiones y carencias padecidas por la aquí peticionaria, independientemente de las acciones ejercitadas ante esta CEDHJ y otras entidades, ella decidió acudir ante el OIC a hacer del conocimiento las diversas agresiones sufridas por parte de Efraín Martínez Íñiguez, jefe de área de Proveeduría del Ayuntamiento de Tototlán, cuyo titular del citado OIC dejó de observar la valoración de los testimonios señalados por la aquí peticionaria, así como la aplicación de los protocolos aplicables al caso a razón de los actos de realización oculta que se ejercen en las circunstancias de subordinación, mismos que involucran el derecho a las mujeres a una vida libre de violencia, en específico en su tipo sexual y psicológica, así como en las modalidades de violencia laboral e institucional.

Por ello, el Reglamento de la Administración Pública Municipal de Tototlán faculta a la autoridad ya mencionada para cumplir con el propósito de vigilar la gestión de las dependencias municipales, y complementa dicha atribución con lo dispuesto en el artículo 55 del mismo Reglamento, al señalar que:

...I. Proponer a las dependencias y entidades medidas preventivas, de control y correctivas respecto de su funcionamiento tendiente a la mejora continua;

[...]

VIII. Dar seguimiento mediante un sistema de denuncias ciudadanas a las denuncias contra servidores públicos que presumiblemente incurran en responsabilidad;

[...]

XVI. Desahogar el procedimiento de investigación y substanciación derivado del resultado de las auditorías, quejas, denuncias o irregularidades que impliquen responsabilidad administrativa y remitirlas al Tribunal de lo Administrativo para el desahogo del procedimiento sancionatorio o en su caso resolverlo de manera interna en apego y cumplimiento a lo dispuesto por la Ley General de Responsabilidad Administrativa;

XVII. Supervisar que las dependencias cumplan con las obligaciones en materia de transparencia, acceso a la información y protección de datos personales, de manera oportuna y de conformidad a la normatividad aplicable; y

XVIII. Las demás establecidas en la normatividad aplicable...

El trabajo del OIC consiste en llevar a cabo investigación y atención de denuncias ciudadanas, así como verificar el cumplimiento de las disposiciones aplicables a cada instancia del gobierno municipal, así como las obligaciones que deben atender los servidores públicos, situación que en el presente caso no ocurrió, obstaculizando el esclarecimiento de la verdad histórica de los hechos controvertidos, así como el quebrantamiento del acceso a la justicia de la peticionaria, materializado lo anterior a la vulneración del principio de legalidad que se deben de abocar en las diligencias realizadas por el OIC; a lo cual, se dejó de vincular la aplicación directa del Código de Ética y las Reglas de Integridad para los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Jalisco, relativo a las circunstancias que padecía la peticionaria, relativo al regla de integralidad:

...Del comportamiento digno

Artículo 23. El servidor público en desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se conduce en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tienen o guarda relación en la función pública.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa las conductas siguientes:

a) Realizar señalamientos sexuales sugerentes con los movimientos o acciones corporales;

b) Tener contacto físico sexual sugerente;

[...]

d) Llevar acabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a su deseo o intereses sexuales, o alguna otra u otras personas...

Armonizada la referida regla de aplicación de conformidad a su Código de Ética y Conducta de los Servidores Públicos del Municipio de Tototlán, el cual refiere:

Artículo 1. Objeto. El presente Código de Ética y Conducta, tiene por objeto establecer y comunicar a los integrantes de la administración pública del Municipio de Tototlán los principios y valores en los que deberán basar su actuación y apegarse en forma estricta en el correcto desempeño de su cargo, actividades, responsabilidades y funciones como servidor público, al actuar a nombre del municipio y así garantizara a la sociedad el correcto desempeño de la función pública, con el fin de fortalecer la legalidad, honestidad, eficacia, eficiencia, transparencia y rendición de cuentas en las dependencias y entidades que conforman la administración pública municipal.

Artículo 6. El servidor público debe tener presente que es un empleado de la administración pública municipal y que la esencia de su deber profesional es representar, servir y velar por los intereses generales de los habitantes del municipio, dentro del cumplimiento del objeto de la función pública, por lo que, además de los principios y valores señalados con anterioridad, deberá observar las siguientes conductas en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión:

[...]

3. Dar cumplimiento a sus funciones con la debida diligencia, experiencia y conocimientos que le son propios a un experto en la materia.

[...]

8. Conducirse y fomentar un ambiente de respeto, dignidad y profesionalismo en sus relaciones con la ciudadanía y con los demás servidores públicos...

Además advirtiéndole que en este contexto relativo del lenguaje de los derechos humanos que por encima del propio reglamento municipal ya invocado, deben atenderse los requerimientos y garantías, tanto para los agentes involucrados, como para la parte denunciante, previstos en la CPEUM, en los tratados internacionales en la materia, a lo cual el titular del OIC del municipio de Tototlán dejó de analizar en la integración del proceso de responsabilidad en contra de Efraín Martínez Íñiguez, jefe de área de Proveeduría del citado ayuntamiento, las situaciones de riesgo que fue expuesta la peticionaria en la administración municipal.

c) Violación del derecho al acceso a la justicia

Asimismo, y dentro de este orden de ideas, las y los agente del MP que intervinieron en la integración de la carpeta de investigación iniciada con motivo de la denuncia de la peticionaria, violaron el derecho de acceso a la justicia, al reforzar el patrón de impunidad sistemática que existe en torno a los delitos de violencia contra las mujeres, al no imputar al servidor público denunciado el delito de hostigamiento sexual que la peticionaria había denunciado y en consecuencia contribuir a la permanencia de ella en un clima de violencia psicológica y laboral.

El informe de acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia en las Américas de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), nos alerta sobre las graves dificultades que experimentan las mujeres para el logro de una efectiva tutela de sus derechos.

El título segundo de la Ley General de Víctimas establece los derechos de estas, entre los que destacan el previsto en el artículo 7º, fracciones I y XXVI, que señalan, respectivamente, que las víctimas tendrán derecho a una investigación pronta y eficaz que lleve, en su caso, a la identificación y enjuiciamiento de los responsables de violaciones al derecho internacional de los derechos humanos, a su reparación integral y a una investigación pronta y efectiva para la identificación, captura, procesamiento y sanción de manera adecuada de todos los responsables del daño, el esclarecimiento de los hechos y la reparación del daño.

Sin lugar a dudas, el caso *Campo Algodonero vs México* ante la CoIDH, y la sentencia de la primera sala de la SCJN sobre el caso *Mariana Lima Buendía*, dictada en el amparo en revisión 554/2013, han sido fundamentales para establecer los lineamientos y protocolos a seguir en la investigación de violencia en contra de las mujeres. También han sido fuente de una serie de instrumentos internos en México que hoy en día se observan en las investigaciones de esta naturaleza.

En efecto, la CoIDH, a partir de la sentencia de *Campo Algodonero vs México*, estableció un estándar para la protección y garantía de los derechos humanos de las mujeres con base en una perspectiva de género. En este sentido, para la citada corte es importante adoptar medidas integrales para cumplir con la debida diligencia en casos de violencia contra las mujeres. En particular, contar con un adecuado marco jurídico de protección, con una aplicación efectiva del mismo

y con políticas de prevención y prácticas que permitan actuar de una manera eficaz ante las denuncias. La estrategia de prevención requiere ser integral, que prevenga los factores de riesgo y fortalezca las instituciones para que puedan proporcionar una respuesta efectiva a los casos de violencia contra la mujer.

Además, dentro de la citada sentencia, la CoIDH estableció como medidas de satisfacción y garantías de no repetición llevar a cabo la estandarización de los protocolos, criterios ministeriales de investigación, servicios periciales y de impartición de justicia, para combatir el feminicidio y otras formas de violencia contra las mujeres.

En el párrafo 293 de la citada sentencia, la Corte considera que el deber de investigar efectivamente, siguiendo los estándares establecidos por el Tribunal, tiene alcances adicionales cuando se trata de una mujer que sufre una muerte, maltrato o afectación a su libertad personal en el marco de un contexto general de violencia contra las mujeres. El criterio anterior es totalmente aplicable al analizarse los alcances del deber de debida diligencia en la investigación de casos de violencia por razón de género.

La CoIDH ha señalado que las investigaciones deben desarrollarse con seriedad y no como una simple formalidad condenada de antemano a ser infructuosa. Requiere tener un sentido y ser asumida por el Estado como un deber jurídico propio y no como una simple gestión de intereses particulares, que dependa de la iniciativa procesal de la víctima, de sus familiares o de la aportación privada de elementos probatorios, sin que la autoridad pública busque la verdad.⁶¹

Por su parte, en el caso Mariana Lima Buendía, la primera sala de la SCJN enfatizó que, en los casos de violencia contra las mujeres, deben realizarse investigaciones con base en una perspectiva de género y con la debida diligencia, para lo cual debe implementarse un método para verificar si existió una situación de violencia o vulnerabilidad en la víctima por cuestiones de género; además, requiere que se realicen diligencias particulares.⁶²

En este país existe un patrón de impunidad sistemática en el procesamiento judicial y en las actuaciones en torno a casos de violencia contra las mujeres debido al hecho de que la mayoría de estos casos carece de una investigación,

⁶¹ Caso Godínez Cruz. Sentencia de 20 de enero de 1989. Serie C No. 5, párr. 188

⁶² Párrafos 222, 224 y otros

sanción y reparación efectiva. La impunidad de estas violaciones de derechos perpetúa la aceptación social del fenómeno de la violencia contra las mujeres, el sentimiento y la sensación de inseguridad en las mujeres, así como una persistente desconfianza de éstas en el sistema de administración de la justicia. Estas deficiencias se traducen en un número aún ínfimo de juicios orales y sentencias condenatorias que no corresponden a la prevalencia del problema.⁶³

Al analizar la carpeta de investigación se observa una integración deficiente, donde los funcionarios no se esfuerzan por allegarse datos de prueba, sino que se limitan a recibir los proporcionados por la denunciante y se conforman con ordenar un dictamen de valoración psicológica y citar al imputado. La CIDH ha afirmado que este es un fenómeno que prevalece en los países latinoamericanos:

...Igualmente, se presentan vacíos e irregularidades en las diligencias *per se*, que obstaculizan el proceso de juzgamiento y la sanción eventual de los casos. Se verifican deficiencias como la no realización de pruebas claves para lograr la identificación de los responsables, la gestión de las investigaciones por parte de autoridades que no son competentes e imparciales, el énfasis exclusivo en la prueba física y testimonial, la escasa credibilidad conferida a las aseveraciones de las víctimas y el tratamiento inadecuado de éstas y de sus familiares cuando procuran colaborar en la investigación de los hechos. Este conjunto de problemas y deficiencias en la investigación de casos de violencia contra las mujeres, se traduce en un número bajo de casos en los que se inicia la investigación y se realiza el proceso judicial, los cuales no corresponden al alto nivel de denuncias que se reciben...⁶⁴

A través de las múltiples investigaciones llevadas a cabo por esta CEDHJ se han observado los mismos problemas de integración, las carpetas no son investigadas por funcionarias y funcionarios públicos sensibilizados en materia de género, no colaboran entre sí, se registran retrasos y vacíos claves en las investigaciones, los cuales afectan negativamente el futuro jurídico del caso. Tal y como ocurrió en el caso de las Hermanas González Pérez:

...Como los agresores en estos casos fueron integrantes del ejército, la Comisión expresó que "la investigación se trasladó a la jurisdicción militar, claramente incompetente en razón de la materia y carente de la imparcialidad necesaria para establecer los hechos conforme al debido proceso". Asimismo, durante sus visitas a México y Guatemala, la Relatoría sobre derechos de las mujeres observó que las

⁶³ Organización de los Estados Americanos (OEA), CIDH, Acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia en las Américas. OEA/Ser. L/V/II, Washington, D.C., 20 enero de 2007.

⁶⁴ Organización de los Estados Americanos (OEA), CIDH, Acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia en las Américas. OEA/Ser.L/V/II, Washington, D.C., 20 enero de 2007.

autoridades encargadas de las investigaciones de incidentes de violencia contra las mujeres no efectuaban su labor de manera competente e imparcial y que esta falla impactaba la eventual sanción de los casos...

Es preciso no olvidar, incluso, el caso de la situación de Ciudad Juárez, donde se observó que las y los fiscales de los casos descalificaban a las víctimas y hacían comentarios hostiles de ellas a sus familiares.

Al revisar la carpeta de investigación (TESTADO 75) se observan las siguientes deficiencias que han mermado el derecho de acceso a la justicia de la peticionaria:

El agente del MP José Luis Sánchez Gallo levantó la denuncia el 2 de agosto de 2020 en la Unidad de Investigación de Delitos de Violencia Contra las Mujeres en Razón de Género.

Desde el 7 de agosto, cuando se interpone la denuncia, el MP José Luis Sánchez Gallo le pregunta a la peticionaria si quería optar por un mecanismo alternativo de solución de conflictos, aun cuando sabía que no es mediable, contestando la víctima que no.

El fiscal José Luis Sánchez Lagos, desde que giró el oficio número 92638/2020 el 2 de agosto de 2020, dirigido al encargado del Centro de Atención a Ofendidos, Víctimas y Testigos del Delito para solicitar apoyo integral a la peticionaria, asentó el texto: “Remitir a Agencia Tototlán”, lo que revela que nunca tuvieron la intención de investigar, sino que desde el inicio tomaron la decisión de derivarlo a la agencia más próxima a la población de Tototlán.

El 3 de agosto de 2020, el agente del MP José Luis Sánchez Lagos levanta registro de incompetencia y ordena remitir la totalidad de los registros de la carpeta de investigación al Fiscal Regional, para que a su vez se remitan al municipio donde ocurrieron los hechos. Desde luego, no existe personal especializado en perspectiva de género y delitos cometidos en agravio de las mujeres en la agencia del Ministerio Público del municipio de Poncitlán, que es el lugar donde se integra dicha carpeta de investigación. Lo anterior es palpable al analizar que fue hasta el día 19 de noviembre del 2020 cuando el agente del MP Juan Pablo Mendoza González, de la Dirección Ciénega de la Fiscalía Regional, notifica las medidas de protección dictadas a favor de la víctima desde el 2 de agosto al imputado Efraín Martínez Íñiguez. El 4 de febrero de 2021,

Luis Enrique Martínez Delgadillo, encargado del Centro de Mecanismos Alternativos del Distrito Judicial IV, regresa la carpeta de investigación porque los intervinientes mantienen posiciones irreductibles que impiden continuar con el mecanismo y se apreció que no se arribaría a un resultado que solucionara la controversia una vez realizada la sesión de mediación. Antes se explicó en esta Recomendación que la mediación en asuntos que implican violencia de género no es posible, ya que víctima y victimario no se encuentran en una posición de igualdad, de acuerdo a la LGAMVL.

El 11 de septiembre de 2020 mediante oficio suscrito por la licenciada Fabiola Castellanos Pinto, agente del Ministerio Público Operativa Tercera Guardia, de la Unidad de Investigación de Delitos contra las Mujeres y Delitos en Razón de Género, declinaron competencia en el Centro de Justicia para Mujeres por razón de Territorio; sin que ejecutaran ningún acto de investigación desde el día que presentó la denuncia a esa fecha, no obstante que el 2 de agosto, al aplicar la “Herramienta de Detección e Instrumentos de Evaluación de la Peligrosidad de la Violencia y Autoevaluación de Peligro”, se determinó que sí vivía violencia extrema.

Las únicas acciones de la Policía Investigadora, a través de la agente Elizabeth Aparicio Moreno, consistieron en la lectura de derechos, entrevista, constitución física y lesiones, y formato de arraigo de imputado, este último consiste en un documento donde se asientan los datos personales que la víctima conoce del imputado y que son muy pocos, ya que este formato debería ser requisitado en virtud de una verdadera investigación y no sólo con datos proporcionados por la víctima. Así como la práctica del Dictamen Psicológico de la Víctima, los demás son meros actos procesales y acuerdos de integración que no guardan el propósito de llegar a la verdad y garantizar la procuración de justicia de la peticionaria.

d) Violación del derecho a la igualdad y no discriminación

Las y los servidores públicos del Ayuntamiento de Tototlán que a continuación se mencionan violaron el derecho a la igualdad y no discriminación, ya que todos ejercieron algún tipo o modalidad de violencia en agravio de la peticionaria, de conformidad a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco:

- Efraín Martínez Iñiguez, jefe de área de Proveeduría.
- Sergio Quezada Mendoza, entonces presidente municipal.
- Gabino Ruiz López, oficial mayor.
- Silvia Nátaly González Mónico y Ricardo Briones Monroy, ambos auxiliares administrativos adscritos a la Dirección de Padrón y Licencias.
- Cristian Alejandro Patiño Páez, director de Educación.
- José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC.
- Regidor Juan Manuel Lara Casillas y regidora Ruth Evelyn Vázquez Villalpando.
- Estela Saldaña Villegas, síndica.
- José Luis Álvarez Figueroa, secretario general.
- Las y los agentes del Ministerio Público que han tomado conocimiento de los hechos denunciados por la peticionaria en la carpeta de investigación No. (TESTADO 75).

Se afirma lo anterior, pues la violencia de género es discriminación, tal y como lo sostiene el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) la violencia de género es utilizada en todas las culturas del mundo como una forma de preservar y mantener la subordinación de la mujer con respecto a los hombres, son una expresión más y una manera de reforzar la dominación masculina sobre las niñas y mujeres que tiene sus raíces en los desequilibrios de poder y desigualdad estructural entre hombres y mujeres.

...Aclarar que la discriminación de género es un elemento central en la comisión de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas refuerza las obligaciones de los estados para trabajar hacia la eliminación de la violencia contra las mujeres y las niñas como parte de sus responsabilidades para proteger y promover los derechos humanos universales...⁶⁵

Estos problemas son analizados por una investigación efectuada por el Observatorio para Una Vida Libre de Violencia en el Ecuador, con el apoyo del Consejo Nacional de Mujeres y el Fondo de Justicia y Sociedad (ESQUEL-USAID), en la que se realizó el seguimiento de 50 casos de delitos sexuales y de violencia intrafamiliar en cinco localidades del Ecuador⁶⁶. Entre sus

⁶⁵ La violencia de género en situaciones de emergencia. Consultada el 25 de febrero de 2021 en la siguiente página: https://www.unicef.org/spanish/protection/57929_58001.html

⁶⁶ CEPLAES – CONAMU – Fondo de Justicia y Sociedad, *Observatorio de los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia. Sistematización de Casos de Delitos Sexuales y Violencia Intrafamiliar*, ESQUEL-USAID, Quito, Ecuador, 2004, (documento sin publicar).

resultados principales se encuentran que muchas de las víctimas se sienten maltratadas por el sistema de administración de la justicia, porque al denunciar los hechos tienen que someterse a varios exámenes invasivos y ofrecer su testimonio repetidas veces. Por otro lado, la mayoría de los casos de violencia intrafamiliar y abuso sexual son cometidos en la esfera privada y sin evidencias materiales, contándose sólo con la palabra de la víctima contra la del agresor. En estos casos el sistema de justicia se inclina a creerle más al agresor. Asimismo, los exámenes médico-legales no siempre contribuyen al establecimiento de la verdad por la falta de capacitación en casos de violencia contra las mujeres y la consiguiente interpretación subjetiva de los profesionales.⁶⁷

La CIDH ha observado principios aplicables a la judicialización de casos de violencia contra las mujeres, los cuales otorgan un amplio margen a los fiscales para decidir cuáles delitos investigan o no, lo que se presta a la influencia de patrones socioculturales discriminatorios en la decisión de cuáles delitos de violencia contra las mujeres deben investigar. La Comisión analizó esta situación en su informe sobre el impacto del conflicto armado en las mujeres colombianas, en el que varias fuentes, incluida la Defensora Delegada para la Niñez, las Mujeres y la Familia, compartieron con la Relatoría su preocupación acerca de la incorrecta aplicación del principio de oportunidad, el cual otorga a los fiscales de conocimiento la facultad de decidir de acuerdo a criterios generales cuáles delitos investigan o no en los casos de violencia contra las mujeres⁶⁸. El grado de discrecionalidad otorgado en ocasiones a los fiscales facilita que en la decisión de investigar un delito, sus creencias y actitudes personales desempeñen un papel fundamental.

El problema de la discriminación basada en el género en las actuaciones judiciales ha sido descrito por expertas y magistradas de la región de la siguiente forma:

...La mayor parte de las representantes de los gobiernos de la región, de las ONG y los estudios regionales y por países, concuerdan con la afirmación anterior y con el hecho de que la gran mayoría de los problemas en la aplicación de las leyes de violencia doméstica y los más graves provienen de las creencias y valores patriarcales

⁶⁷ Organización de los Estados Americanos (OEA), CIDH, Acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia en las Américas. OEA/Ser.L/V/II, Washington, D.C., 20 enero de 2007.

⁶⁸ CIDH, *Las Mujeres Frente a la Violencia y la Discriminación Derivadas del Conflicto Armado en Colombia*, OEA/Ser.L/V/II. Doc. 67, 18 de octubre de 2006, párrs. 206-207.

de las autoridades llamadas a hacerlas; creencias y valores – reconocidos o no, conscientes o no – tales como: [...], quien recibe maltrato es porque lo provoca, etc.⁶⁹

Igualmente, una investigación encargada por la Corte Suprema de Justicia del Paraguay⁷⁰ revela distintos niveles de discriminación en el procesamiento de casos de violencia contra las mujeres, particularmente por parte de fiscales hombres y mujeres y por los juzgados de paz, que no demuestran la sensibilidad necesaria ante las denuncias interpuestas por las víctimas en actos de violencia doméstica:

...La influencia de patrones socioculturales discriminatorios puede dar como resultado una descalificación de la credibilidad de la víctima durante el proceso penal en casos de violencia y una asunción tácita de responsabilidad de ella por los hechos, ya sea por su forma de vestir, por su ocupación laboral, conducta sexual, relación o parentesco con el agresor, lo cual se traduce en inacción por parte de los fiscales, policías y jueces ante denuncias de hechos violentos. Esta influencia también puede afectar en forma negativa la investigación de los casos y la valoración de la prueba subsiguiente, que puede verse marcada por nociones estereotipadas sobre cuál debe ser el comportamiento de las mujeres en sus relaciones interpersonales⁷¹...

La CIDH ha tomado conocimiento de la interpretación discriminatoria de evidencias en casos de violencia contra las mujeres, mediante el procesamiento de peticiones individuales ante el sistema interamericano, audiencias temáticas e investigaciones sobre el tema. Por ejemplo, en el informe de *Maria da Penha Fernandes*, la Comisión describe que la aceptación por parte de los funcionarios estatales de la violencia doméstica influye negativamente en este caso, al no tomar en cuenta durante el proceso legal elementos claros y determinantes de prueba revelados en la investigación policial, retrasando injustificadamente la sanción del agresor.⁷²

Asimismo, la CEDAW, establece la garantía de igualdad a las mujeres y propone eliminar todo tipo de prácticas discriminatorias contra ellas. En su

⁶⁹ Luz Rioseco Ortega, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, *Buenas Prácticas para la Erradicación de la Violencia Doméstica en la Región de América Latina y el Caribe*, Santiago de Chile, septiembre 2005, pág. 28

⁷⁰ Corte Suprema de Justicia de Paraguay, Myrna Arrúa de Sosa, *Obstáculos para el Acceso a la Justicia de la Mujer Víctima de Violencia en Paraguay*, 2005.

⁷¹ Véase análisis en Centro Legal para Derechos Reproductivos y Políticas Públicas, *Cuerpo y Derecho: Legislación y Jurisprudencia en América Latina*, Facultad de Derecho Universidad de los Andes, Ed. Luisa Cabal, Julieta Lemaitre y Mónica Roa, Colombia, 2001.

⁷² CIDH, Informe de Fondo, N° 54/01, *Maria Da Penha Fernandes* (Brasil), 16 de abril de 2001.

artículo 2° establece que los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer.

Respecto al derecho a la igualdad y no discriminación de las mujeres, además de estar reconocido de forma general en los artículos 1° y 4° de la CPEUM, los artículos 2.1, 3, 4.1, 8° y 14 del PIDCP y los artículos 1.1, 6° y 24 de la CADH, se reconoce de manera específica en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Esta define en su artículo 1° que la discriminación contra la mujer como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. Por su parte, el artículo 2° de la Convención señala que los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas señala que la discriminación contra la mujer incluye la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada.

Por su parte, la Ley Estatal para Promover la Igualdad, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Jalisco, en su artículo 1° establece que queda prohibida cualquier forma de discriminación imputable a personas físicas, jurídicas o servidores públicos que con intención o sin ella, dolosa o culpable, por acción u omisión tenga por objeto anular, menoscabar o impedir el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de las personas, grupos y comunidades.

El artículo 3°, fracción XVII, de la ley de mérito, describe como violencia Institucional los actos u omisiones de servidores públicos que discriminan o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de las personas, grupos o comunidades.

De acuerdo con el artículo 7º, fracción XVII, de la citada Ley, se consideran conductas discriminatorias para toda persona, de manera enunciativa más no limitativa, aquellas que por motivos de discriminación produzcan el efecto de impedir o restringir el acceso a la procuración de justicia.

Asimismo, la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en el artículo 11 dispone que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de género, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, las relacionadas con las obligaciones familiares y con el estado civil de las personas.

De tal forma, siempre que se ejerce violencia de género en contra de una mujer la causa de ello es la discriminación.

e) *Violación del derecho a la dignidad*

Las y los servidores públicos del Ayuntamiento de Tototlán que a continuación se mencionan violaron el derecho a la dignidad, como consecuencia de haber violado los derechos a la igualdad y el derecho a una vida libre de violencia de género, ya que todos ejercieron algún tipo o modalidad de violencia en agravio de la peticionaria, de conformidad a la LAMVLVEJ:

- Efraín Martínez Iñiguez, jefe de área de Proveeduría.
- Sergio Quezada Mendoza, entonces presidente municipal de Tototlán.
- Gabino Ruiz López, oficial mayor.
- Silvia Nátaly González Mónico y Ricardo Briones Monroy, ambos auxiliares administrativos adscritos a la Dirección de Padrón y Licencias.
- Cristian Alejandro Patiño Páez, director de Educación.
- José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC.
- Regidor Juan Manuel Lara Casillas y regidora Ruth Evelyn Vázquez Villalpando, síndica Estela Saldaña Villegas, secretario general del Ayuntamiento José Luis Álvarez Figueroa.
- Así como las y los agentes del Ministerio Público que han tomado conocimiento de los hechos denunciados por la peticionaria en la carpeta de investigación No. (TESTADO 75).

Violaron el derecho a la dignidad, como consecuencia de haber violentado el derecho a la igualdad y el derecho a una vida libre de violencia de género, ya

que todos ejercieron violencia en su modalidad institucional en agravio de la peticionaria, de conformidad con la LAMVLVEJ.

Por otro lado, los sistemas de justicia no protegen de manera suficiente la dignidad y la privacidad de las víctimas dentro del proceso de investigación. Las víctimas llegan a ser revictimizadas por una falta de sensibilidad ante su situación de víctimas, su sexo y la gravedad de los hechos alegados.

Así aconteció en este caso, donde se demostró que el servidor público encargado del OIC del Ayuntamiento de Tototlán giró oficios a diversas áreas del ayuntamiento, donde asentaba el nombre de la víctima, solicitando que informaran si tenían conocimiento de los hechos motivo de la denuncia de hostigamiento sexual, como se ve en el expediente (TESTADO 72) del OIC, no obstante que como medida cautelar se le solicitó al titular de este que guardara sigilo sobre el nombre de la peticionaria (punto 5.3 de Antecedentes y hechos).

La larga lucha por el reconocimiento de la dignidad humana supuso la afirmación de la autonomía e independencia moral de toda persona, su consideración como sujeto activo con capacidad propia de conocimiento, decisión y actuación. Sin embargo, la tardía inclusión de las mujeres a la igual dignidad formal no ha logrado todavía evitar que en muchos casos sigan existiendo situaciones reales de dominio cultural y sometimiento.

...Tal y como viene siendo definida la violencia de género, ésta no se reduce a un atentado contra la vida y la integridad de la mujer sino que existe un plus adicional de desvalor que se refiere al modo en que atenta a su dignidad e igualdad⁷³...

La violencia de género atenta contra la dignidad porque quien la ejerce cosifica a la víctima y la despoja por completo de ella:

...llegamos a concluir que la mujer ha sido cambiante dentro de la historia, ha sido el sujeto más cosificado, se ha visto reducida hasta el punto de tardarse más el reconocimiento de su dignidad; todo esto en soportes morales y religiosos que dieron como surgimiento el discurso de superioridad del hombre sobre la mujer; seguido, la misma hace una asimilación de los actos, bien sea por la educación puesta a través del discurso o por los campos sociales sexuados desde el campo biológico. La mujer se ha

⁷³ FERNÁNDEZ Alonso, M^a Carmen, en su “Guía de Actuación ante los malos tratos contra la mujer,” Valladolid, editada por la sociedad castellana y Leonesa de Medicina de Familia y comunitaria, 2005, p.20).

asimilado como objeto dentro del tejido social, aceptando su papel doméstico, su lugar abajo del hombre; para ella normal: moralmente bueno...⁷⁴

Asimismo, se acreditó que, debido al contexto de la violencia de género en México y Jalisco, particularmente el alto grado de impunidad que existe en los delitos cometidos contra las mujeres por razones de género, la falta de infraestructura y recursos para prevenir, investigar, sancionar y erradicar la violencia de género y la insuficiente y deficiente atención en el caso específico, propiciaron que la peticionaria no tuviera acceso a la justicia, ni que se le garantizaran sus derechos a la integridad y al acceso a una vida libre de violencia.

De acuerdo con la sentencia de Mariana Lima, la obligación de prevenir, investigar y, en su caso, sancionar la violencia contra las mujeres, así como garantizar el acceso a mecanismos judiciales y administrativos adecuados y efectivos para combatir las violaciones de derechos humanos de las mujeres y de no discriminación, no sólo corresponde al agente encargado de la investigación, sino que crea obligaciones a todas las autoridades.

En la sentencia de amparo se destaca la obligación de prevenir, investigar y, en su caso, sancionar la violencia contra las mujeres, así como el derecho correlativo de estas y sus familiares de que, entre otras, la investigación se lleve a cabo con perspectiva de género y con especial diligencia. Ello sitúa a la dignidad de las mujeres más allá de los meros efectos restitutivos y articula un entendimiento de dignidad que es fundamentalmente transformativo y sustantivo.

En consecuencia, siempre que se vulnera el derecho a una vida libre de violencia se vulnera también el derecho a la igualdad y a la no discriminación y en consecuencia el derecho a la dignidad.

Las y los servidores públicos del Ayuntamiento de Tototlán mencionados violaron el derecho a la dignidad, por no otorgarle su pleno reconocimiento como persona, pues no le garantizaron sus derechos humanos, como consecuencia de haber violado los derechos a la igualdad y el derecho a una vida libre de violencia de género, ya que todos ejercieron algún tipo o

⁷⁴ Dignidad Humana y violencia de género: análisis ontológico sobre la asimilación de la mujer en la violencia. Pineda Jeison Estiven. Revista Panameña de Ciencias Sociales, (4), pp. 110-126, Junio, 2020, ISSN 2710-7531

modalidad de violencia en agravio de la peticionaria, de conformidad con la LAMVLVEJ.

Las y los agentes del MP que han tomado conocimiento de los hechos denunciados por la peticionaria en la carpeta de investigación No. (TESTADO 75) también violaron el derecho a la dignidad, como consecuencia de haber violado los derechos a la igualdad, el derecho a una vida libre de violencia de género, el derecho a la legalidad y de acceso a la justicia, pues al no garantizárselos la despojaron de su dignidad inherente como persona.

f) Violación del derecho a la integridad física y seguridad personal, en su modalidad psicológica

El derecho a la integridad personal es aquel que tiene toda persona para no sufrir tratos que afecten su estructura corporal, sea física, fisiológica o psicológica, o cualquier otra alteración en el organismo que deje huella temporal o permanente, que cause dolor o sufrimiento graves con motivo de la injerencia o actividad dolosa o culposa de un tercero.

Es el reconocimiento a la dignidad inherente del ser humano y, por lo tanto, de necesidad de protección de la integridad física, psíquica y moral, que le permiten a toda persona desarrollar su vida sin sufrir menoscabo en cualquiera de esas tres dimensiones. Entendiendo como integridad física la preservación y cuidado de todas las partes del cuerpo, protegiéndolo contra agresiones que puedan afectarlo o lesionarlo, sea destruyéndolo o causándole dolor físico o daño a su salud.

...La integridad psíquica, es la conservación de todas las habilidades motrices, emocionales, psicológicas e intelectuales, y se relaciona a su vez, con el derecho a no ser obligado, constreñido o manipulado mentalmente contra su voluntad y, por lo que hace a la integridad moral, se refiere al derecho de cada ser humano a desarrollar su vida de acuerdo a sus convicciones...⁷⁵

El artículo 5 de la CADH, consagra expresamente el derecho a la integridad personal y se precisa que éste comprende la “integridad física, psíquica y moral”; por lo anterior, el derecho a la integridad personal, es considerado uno

⁷⁵ Integridad y seguridad personal, derecho a la. Aguilar León Norma Inés.

de los valores más fundamentales de una sociedad democrática y esencial para el disfrute de la vida humana.

...La Corte ha establecido que “la infracción del derecho a la integridad física y psíquica de las personas es una clase de violación que tiene diversas connotaciones de grado y que abarca desde la tortura hasta otro tipo de vejámenes o tratos crueles, inhumanos o degradantes, cuyas secuelas físicas y psíquicas varían de intensidad según los factores endógenos y exógenos que deberán ser demostrados en cada situación concreta”. Los primeros se refieren a las características del trato, tales como la duración, el método utilizado o el modo en que fueron infligidos los padecimientos, así como los efectos físicos y mentales que éstos pueden causar. Los segundos remiten a las condiciones de la persona que padece dichos sufrimientos, entre ellos la edad, el sexo, el estado de salud, así como toda otra circunstancia personal...⁷⁶

La CoIDH considera que, derivado de la completa falta de investigación de la violencia sexual, las víctimas experimentan sentimientos de angustia e inseguridad, así como frustración y sufrimiento. La falta de identificación y sanción de los responsables ocasiona que la angustia permanezca por años, sin que se sientan protegidas o reparadas.⁷⁷

...En el caso *Maritza Urrutia Vs. Guatemala* (Sentencia de 27 de noviembre de 2003) está demostrado que Maritza Urrutia fue sometida a actos de violencia psíquica al ser expuesta a un contexto de angustia y sufrimiento intenso de modo intencional, de acuerdo con la práctica imperante en esa época [...]. Además, la Corte estima que los actos alegados en el presente caso fueron preparados e infligidos deliberadamente para anular la personalidad y desmoralizar a la víctima, lo que constituye una forma de tortura psicológica, en violación del artículo 5.1 y 5.2 de la Convención en perjuicio de Maritza Urrutia. [...]

[...] Este Tribunal reconoce que la violencia sexual contra la mujer tiene consecuencias físicas, emocionales y psicológicas devastadoras para ellas [...]⁷⁸

En el presente caso se afectó la integridad personal de la peticionaria al no tomarse las medidas legales necesarias para garantizar su seguridad personal y prolongar la situación de violencia laboral y sexual que sobre ella se estaba ejerciendo. En consecuencia, sufrió una afectación psicológica, según se

⁷⁶ Corte IDH. Caso *Ramírez Escobar y otros Vs. Guatemala*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 9 de marzo de 2018

⁷⁷ CUADERNILLO DE JURISPRUDENCIA DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS N° 10: INTEGRIDAD PERSONAL

⁷⁸ CUADERNILLO DE JURISPRUDENCIA DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS N° 10: INTEGRIDAD PERSONAL

determinó en el resultado del dictamen psicológico emitido por Miryam Minerva González Sánchez, psicóloga nombrada perita en psicología forense, (punto 13, en los incisos a al ee, de Antecedentes y Hechos) en donde se concluyó que la peticionaria presentó:

... 1. Presenta afectación en su estado psicológico y emocional causándole un deterioro que limita el desempeño, desarrollo y curso de sus conductas, hábitos, naturales y normales a consecuencia de los hechos que se investigan.

2. La sintomatología antes referida, puede obstaculizar el ejercicio de sus derechos humanos, principalmente los relacionados con su dignidad como persona; condiciones que precisan vulnerabilidad en la persona evaluada.

Se desconocen las secuelas que pueda presentar en un corto, mediano o largo plazo...

Lo anterior, se corrobora con el resultado del dictamen de entorno social practicado a la peticionaria en donde se estableció “... *El entorno social de la [...] ha cambiado en el sentido de sufrir de la exclusión por parte de algunos compañeros y compañeras del Ayuntamiento de Tototlán, al serle retirada la palabra por parte de ellos, cuando la encuentran en la población, sufriendo las afectaciones que conllevan la segregación social...*”; agregando que la dinámica familiar también cambió debido al estado de tristeza, soledad, miedo y depresión que experimenta; aunado al cambio en su vida de pareja, puesto que él se ha alejado y la culpa de poner en peligro la seguridad familiar, provocando incluso hablar de una separación, además de la afectación económica al tener que solicitar licencia sin goce de sueldo en su actividad laboral (descrito en el punto 27, de Antecedentes y Hechos).

Asimismo, se concatena con el resultado del dictamen emitido mediante oficio 002/2021/MPD por personal del Área de Medicina, Psicología y Discriminación de este organismo, en el cual se estableció “... Sin embargo, se comprueba que Sí existe un Clima Laboral Malo y de Discriminación en su Centro de Trabajo, factores o Estresores Laborales e índice de Acoso y Hostigamiento...”.

Es así que quedó acreditado que la peticionaria fue afectada en su derecho a la integridad física, seguridad personal en su modalidad psicológica al presentar un estado psicológico permanente de sufrimiento, deterioro en virtud del estado de tristeza, soledad, miedo y depresión en que se encuentra, derivados de la violencia sexual de la que fue objeto por los servidores públicos que la

hostigaron sexualmente, así como violencia laboral que ejercieron sobre ella sus colegas que la acosaron laboralmente y la segregaron a través de prácticas hostiles, así como las y los servidores públicos que fueron permisivos y guardaron silencio ante los hechos ilícitos denunciados y también en virtud de haber sido ignorada su denuncia y petición de ayuda por el estado a través de las y los agentes del Ministerio Público que eran los encargados de procurarle justicia.

IV. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO

4.1 *Reconocimiento de calidad de víctimas*

Por lo argumentado en esta Recomendación, y con fundamento en los artículos 4º y 110, fracción IV y 111 de la Ley General de Víctimas y sus equivalentes en la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco, se reconoce la calidad de víctima directa a la peticionaria, así como a su esposo (TESTADO 1), a sus dos hijos menores de edad y a (TESTADO 1) madre de la aquí agraviada en calidad de víctimas indirectas por la violación sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en específico en su tipo sexual y psicológica, en las modalidades laboral e institucional, a la integridad física y seguridad personal, a la legalidad y seguridad jurídica, a la igualdad y no discriminación y al trato digno.

Asimismo, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 4º, 110, fracciones VI y VII; y 111 de la Ley General de Víctimas, y los correspondientes de la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco, las autoridades responsables deberán reconocer la calidad de víctima a la persona agraviada y brindarle atención integral, de conformidad con lo establecido en la ley. Este reconocimiento es imprescindible para que obtengan los beneficios que les confiere la ley.

El reconocimiento anterior se realiza en virtud de que la víctima en este caso ha sufrido un detrimento mental y emocional, y merece una justa reparación de manera integral como consecuencia de la violación de sus derechos humanos.

4.2. *Reparación integral del daño*

Este organismo sostiene que las violaciones de derechos humanos merecen una justa reparación integral del daño como un elemento fundamental para crear conciencia del principio de responsabilidad. Es una forma de enmendar una injusticia y un acto de reconocimiento del derecho de las víctimas y de la persona. La facultad de solicitar o determinar cuando existe la obligación de reparar el daño, es otorgada, entre otras instancias, a esta CEDHJ en el artículo 73 de la ley que la rige.

En los términos del artículo 1° constitucional, párrafo tercero, todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de reparar las violaciones de derechos humanos, en los términos que establezca la ley. En este sentido, la Ley General de Víctimas describe la obligación de reparar el daño en los artículos 1°, 2°, 4°, 7°, 20, 26 y 27; en estos últimos preceptos legales, establece que las víctimas tienen derecho a recibir la reparación de manera oportuna, plena, diferenciada, transformadora, integra 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, a través de medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y de no repetición.

En Jalisco, el 27 de febrero de 2014, se publicó la Ley de Atención a Víctimas del Estado, donde se establecieron para los órdenes estatal y municipal, las mismas obligaciones que la homóloga federal prevé, cuyas medidas de atención y protección serán proporcionadas por el titular del poder Ejecutivo a través de la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas, y establece la obligación del Estado de reparar los daños causados a las víctimas en los artículos 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, fracciones III, IV, V, VI, X y XI, 7°, fracciones II, VI, VII, XIX, XX, XXI, y XXX, 18 y 19, entre otros.

En el sistema regional, la CADH establece esta obligación en su artículo 63.1, al señalar la obligación de garantizar al lesionado el goce de su derecho o libertad conculcados, y establecer la obligación de reparar las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la violación de esos derechos y el pago de una justa indemnización a la parte lesionada.

Por tales motivos, los poderes del Estado se encuentran obligados a reparar los daños provocados, tanto por acciones como por omisiones, propias o de terceros, por la situación de abandono, ineficacia en la administración pública

o en la procuración de justicia y no haber establecido las medidas, procedimientos y sistemas adecuados para propiciar un desarrollo pleno y evitar que ocurran violaciones en agravio de las personas.

Para que un Estado democrático cumpla con proporcionar debidamente los servicios públicos y atender al bien común de las y los ciudadanos, es preciso que sus autoridades, además de rendir cuentas por los actos realizados en representación del pueblo, acepten su responsabilidad por las acciones y omisiones en que incurran en el ejercicio de sus funciones y reparen los daños y perjuicios ocasionados por los servidores públicos a su cargo.

Por tanto, este organismo sostiene que, las violaciones de los derechos humanos de las víctimas antes mencionadas, merecen una justa reparación del daño de manera integral, como elemento fundamental para crear conciencia del principio de responsabilidad.

Por lo expuesto, y con fundamento en los artículos 102, apartado B, de la CPEUM; 4° y 10° de la CPEJ; 7°, fracciones I y XXV; 28, fracción III, 66, 72, 73, 75, 78, 79 y 88 de la Ley de la CEDHJ; 109, 119, 120, 121 y 122 de su Reglamento Interior y en las Leyes General y Estatal de Víctimas, se formulan las siguientes:

V. CONCLUSIONES

5.1 Conclusiones

Para esta CEDHJ, el servidor público Efraín Martínez Íñiguez, entonces jefe de área de Proveeduría; Sergio Quezada Mendoza, entonces presidente municipal; Estela Saldaña Villegas, síndica; José Luis Álvarez Figueroa, secretario general; Fernando Vargas Durán, encargado de la Hacienda Municipal; Gabino Ruiz López, oficial mayor; José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC; Cristian Alejandro Patiño Páez, director de Educación; así como a la y el regidor Juan Manuel Lara Casillas y Ruth Evelyn Vázquez Villalpando, integrantes del pleno del Ayuntamiento de Tototlán; así como de Juan Pablo Mendoza González, agente del MP adscrito a la Fiscalía Regional, José Luis Sánchez Gallo Lagos, MP adscrito a la Agencia operativa de la Unidad de Investigación de Delitos de Violencia contra las Mujeres en Razón de Género, Luis Enrique Martínez Delgadillo, encargado del Centro de Mecanismos Alternativos del Distrito

Judicial IV de la Dirección Regional de la Fiscalía, Fabiola Castellanos Pinto, MP de la Unidad de investigación de Delitos contra las Mujeres, y Graciela Prado Herrera, agente del MP adscrita al Área de Atención Temprana de la Fiscalía Regional Zona Ciénega IV, quien se encuentra a cargo de la integración de la C.I. (TESTADO 75), violaron el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en específico en su tipo sexual y psicológica, en las modalidades laboral e institucional; a la integridad física y seguridad personal; a la legalidad y seguridad jurídica, a la igualdad y no discriminación y al trato digno en perjuicio de la peticionaria.

Por los motivos y fundamentos expuestos en el cuerpo del presente documento, esta defensoría de derechos humanos emite las siguientes:

5.2 Recomendaciones

Al pleno del Ayuntamiento de Tototlán

Primera. Instruya al personal que resulte competente, dentro de la administración del ayuntamiento, para que se realice a favor de la peticionaria, víctima directa, así como a su esposo (TESTADO 1), a sus dos hijos menores de edad y a (TESTADO 1) madre de la aquí agraviada en calidad de víctimas indirectas la reparación integral del daño, para lo cual deberán otorgar todas las medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición que resulten procedentes en términos de la Ley General de Víctimas, la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco y demás legislación citada en el cuerpo de esta resolución.

Segunda. Como medida de restitución de derechos, giren instrucciones al personal competente de la administración municipal de Tototlán a que se le pague a la peticionaria el salario que dejó de percibir desde el momento en el cual se vio obligada a presentar licencias sin goce de sueldo en su espacio laboral hasta la actualidad, atendiendo a que fueron circunstancias a las que fue orillada por las agresiones directas y constantes hacia su persona por parte de todos los servidores públicos involucrados en la presente resolución.

Tercera. Gire instrucciones al personal que tenga las atribuciones legales correspondientes para que a la brevedad se anexe copia de la presente

Recomendación al expediente administrativo y laboral de Efraín Martínez Íñiguez, entonces jefe de área de Proveeduría; Sergio Quezada Mendoza, entonces presidente municipal; Estela Saldaña Villegas, síndica; José Luis Álvarez Figueroa, secretario general; Fernando Vargas Durán, encargado de la Hacienda Municipal; Gabino Ruiz López, oficial mayor; José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC; Cristian Alejandro Patiño Páez, director de Educación; así como a la y el regidor Juan Manuel Lara Casillas y Ruth Evelyn Vázquez Villalpando, integrantes del pleno del Ayuntamiento de Tototlán, como antecedente de que violaron derechos humanos en perjuicio de la peticionaria, en los términos de esta Recomendación.

Cuarta. Instruyan a Estela Saldaña Villegas, síndica; José Luis Álvarez Figueroa, secretario general; Fernando Vargas Durán, encargado de la Hacienda Municipal; Gabino Ruiz López, oficial mayor; José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC; Cristian Alejandro Patiño Páez, director de Educación; así como a la y el regidor Juan Manuel Lara Casillas y Ruth Evelyn Vázquez Villalpando, integrantes del pleno del Ayuntamiento de Tototlán, para que acudan 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 les brinden las herramientas necesarias para la atención integral y abordaje especializado y derivación oportuna en casos que involucren violencia en contra de las mujeres en la localidad. Asimismo, deberán, ofrecer una disculpa pública a la peticionaria, así como a su familia por los hechos y omisiones ocurridos hacia su persona e integridad. Lo anterior se traduce en una medida de no repetición y en un proceso de reeducación.

Quinta. Instruyan y garanticen la implementación de un programa de capacitación permanente para todo el personal del Ayuntamiento de Tototlán 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, en particular en los casos que se involucre el hostigamiento y acoso sexual.

Sexta. Gire instrucciones al Órgano Interno de Control del Ayuntamiento de Tototlán para que el procedimiento de investigación administrativa que se instauró en contra de la peticionaria, se integre bajo una perspectiva de género y tomando en cuenta lo señalado por el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la SCJN y lo establecido en el Protocolo para Prevenir, Atender,

Sancionar y Erradicar los Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado de Jalisco; y se valoren las pruebas y evidencias contenidas en la presente Recomendación, la cual deberá ser incluida en el expediente administrativo a efecto de fortalecer la investigación.

Séptima. Analicen en la próxima sesión de cabildo, la actuación del titular del Órgano Interno de Control (OIC) del Ayuntamiento de Tototlán, José Aurelio Ochoa Flores, por las diversas omisiones cometidas y documentadas dentro del procedimiento de investigación (TESTADO 72) interpuesto por la peticionaria, toda vez que dejó de observar el cabal cumplimiento de la legislación aplicable, así como abordar con la debida perspectiva de acuerdo con lo establecido por el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la SCJN y lo establecido en el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar los Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado de Jalisco. En su caso se actúe conforme a derecho.

Octava. Como medida de acción afirmativa y de efecto transformador, se instale la Unidad de Género del Gobierno Municipal de Tototlán para que, en coordinación con el Comité de Ética, se diseñe el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Acoso y Hostigamiento Sexual en el ayuntamiento, con la finalidad de que dicha acción contribuya a institucionalizar la perspectiva de género; el cual aborde de manera enunciativa mas no limitativa, lo siguiente:

- a) Procedimientos específicos para la incorporación de la perspectiva de género y enfoque diferenciado en las investigaciones.
- b) Identificación de prioridades, respecto a la atención jurídica, psicológica y médica, conforme a los criterios establecidos por la NOM 046.
- c) Procedimientos específicos para asegurar la realización e incorporación del análisis de contexto y el análisis de riesgo de las víctimas de violencia sexual, que abone al desarrollo de las investigaciones y permita la emisión, control y seguimiento eficaz de órdenes o medidas de protección a favor de las víctimas.

La elaboración del protocolo recomendado deberá contar con la participación de instituciones o personas expertas en la materia e independientes de esa dependencia.

Novena. Instruya al personal que tenga las atribuciones legales correspondientes dentro del gobierno municipal, para que se elabore el Diagnóstico de Acoso y Hostigamiento Sexual de las dependencias del H. Ayuntamiento de Tototlán, con la colaboración directa de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.

Décima. Instruyan y garanticen la armonización del Reglamento de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, a efecto de vincular tácitamente las obligaciones a cargo de las autoridades municipales en relación al derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, en particular en lo que refiere a la política contra el acoso y hostigamiento sexual en la administración municipal.

Décima primera. Se registre la Recomendación en el Banco Estatal de Datos de Casos e Información de Violencia contra las Mujeres en Jalisco.

Décima segunda. Designen a la persona o personas servidoras públicas, con las facultades legales suficientes, para fungir como enlace con esta Comisión Estatal de Derechos Humanos para dar seguimiento al cumplimiento de la presente recomendación.

Décima tercera. Como garantía de no repetición, se reitera dar seguimiento y cumplimiento a los diversos puntos recomendatorios descritos en la Recomendación 156/20 emitida por este organismo por el incumplimiento integral de los deberes y obligaciones del gobierno municipal en materia de políticas públicas de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y el incumplimiento de garantías suficientes y necesarias para la prevención, atención, sanción y erradicación de todo tipo de violencia contras las mujeres, relativa al gobierno municipal de Tototlán.

Al Fiscal del Estado de Jalisco

Primera. Con el fin de garantizar los derechos de acceso a la verdad, a la justicia y reparación del daño a la víctima, gire instrucciones al personal a su cargo que corresponda para que a la brevedad posible se siga la correspondiente carpeta de investigación (TESTADO 75) en contra de Efraín Martínez Íñiguez, quien al momento de los hechos fungió como jefe de área de Proveeduría del

Ayuntamiento de Tototlán, respecto a la probable responsabilidad penal en la comisión de los delitos de abuso de autoridad, hostigamiento sexual y los que resulten, con perspectiva de género y tomando en consideración los hechos analizados en la queja materia de la presente Recomendación. En dicha indagatoria deberán considerarse y valorarse las pruebas, actuaciones y evidencias que obran agregadas al citado expediente de queja, de las cuales se envía copia certificada.

Segunda. Gire instrucciones a quien corresponda para que de conformidad con la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública y la Ley del Sistema de Seguridad Pública del Estado de Jalisco, investigue los hechos aquí documentados y, conforme a las garantías del debido proceso, inicie procedimientos de responsabilidad administrativa en contra de los agentes del Ministerio Público Juan Pablo Mendoza González, agente del MP adscrito a la Fiscalía Regional, José Luis Sánchez Gallo Lagos, MP adscrito a la Agencia operativa de la Unidad de Investigación de Delitos de Violencia contra las Mujeres en Razón de Género, Luis Enrique Martínez Delgadillo, encargado del Centro de Mecanismos Alternativos del Distrito Judicial IV de la Dirección Regional de la Fiscalía, Fabiola Castellanos Pinto, MP de la Unidad de investigación de Delitos contra las Mujeres, y Graciela Prado Herrera, agente del MP adscrita al Área de Atención Temprana de la Fiscalía Regional Zona Ciénega IV, quien se encuentra a cargo de la integración de la carpeta de investigación (TESTADO 75), por motivo de las irregularidades y omisiones aquí analizadas, de conformidad con los artículos 2, fracción I, IV, V y VII, 59, fracciones I y XVII, de la Ley del Sistema de Seguridad Pública para el Estado de Jalisco. Y se haga hincapié en que durante la sustanciación del procedimiento se garantice su derecho de audiencia y defensa. Además de considerar las capacitaciones que se les hayan puesto a su alcance por parte de sus superiores, disposición de recursos, personal y cargas de trabajo de acuerdo al principio de proporcionalidad, al momento de determinar las sanciones.

Es oportuno señalar que para esta Comisión es igualmente grave y vulnera el Estado de derecho la no instauración de los procedimientos tendentes a resolver en torno a la probable responsabilidad de los servidores públicos por violación de los derechos humanos, así como simularlos o imponer sanciones demasiado leves, contrarias al principio de proporcionalidad, pues con ello se propicia la impunidad, se rompe el principio de legalidad y deja de cumplirse con los fines

de la aplicación de las penas y sanciones, en el sentido de que estas deben ser ejemplares, aflictivas, inhibitorias y educativas.

Tercera. Como garantía de no repetición, gire instrucciones a todos los agentes del MP a efecto de realizar un cambio de practica administrativa, para que, al momento de realizar las notificaciones a las diversas autoridades involucradas sean los mismos agentes ministeriales quienes realicen la citada función, y no las víctimas de las carpetas de investigación. Lo anterior de conformidad a los principios rectores de máxima protección y no revictimización de la Ley Estatal de Atención a Víctimas Jalisco.

Cuarta. Con libertad de jurisdiccional instruya al personal que tenga las atribuciones legales correspondientes, vincule a todos los servidores públicos que pudieran estar involucrados en la comisión de delitos que pudieran configurarse con motivo de la violencia institucional descrita en la presente resolución.

Quinta. Designen a la persona o personas servidoras públicas, con las facultades legales suficientes, para fungir como enlace con esta Comisión Estatal de Derechos Humanos para dar seguimiento al cumplimiento de la presente recomendación.

5.3 Peticiones

Aunque no son autoridades involucradas como responsables en la presente resolución, pero tiene atribución y competencia para actuar a favor de las víctimas de violaciones a los derechos humanos, así como del delito, con fundamento en los artículos 70 y 71 de la Ley de la CEDHJ, se hacen las siguientes peticiones:

A las diputadas y diputados integrantes de la LXII Legislatura del Congreso del Estado:

Primera. Con el objetivo de garantizar el acceso a las mujeres a una vida libre de violencia en los espacios públicos, instruyan a la Comisión de Responsabilidades del Congreso del Estado para que se dé seguimiento

oportuno en sesión extraordinaria del pleno la procedencia del juicio político en contra de Sergio Quezada Mendoza, entonces presidente municipal de Tototlán, y se sancione de conformidad a lo establecido en el artículo 5 de la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco a partir del momento que se aprobó en definitiva por el Pleno del Congreso.

Segunda. Exhorten al Pleno del Ayuntamiento de Tototlán a que se le pague a la peticionaria los diversos conceptos de pagos dejados de percibir desde el momento en el cual se vio obligada a presentar licencias sin goce de sueldo en su espacio laboral hasta la actualidad, atendiendo a que fueron circunstancias a las que fue orillada por las agresiones directas y constantes hacia su persona por parte de todos los servidores públicos involucrados en la presente resolución.

Tercera. Elaboren y promuevan la aprobación y ejecución, en el ámbito de su competencia, de un proyecto de armonización legislativa relativo al Código Penal del Estado para que se incluya en el catálogo de delitos la prohibición de la mediación en los casos que se involucren las violencias en contra de las mujeres. Lo anterior de conformidad al estándar internacional de la recomendación general núm. 33, párr. 58 c) y la Recomendación general núm.35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer dictadas por el Comité para la Eliminación de Todas Formas de Discriminación contra la Mujer, la cual advierte lo siguiente:

...El Comité recomienda que los Estados partes apliquen las siguientes medidas con respecto al enjuiciamiento y el castigo de la violencia por razón de género contra la mujer:

b) Velar por que la violencia por razón de género contra la mujer no se remita obligatoriamente a ningún tipo de procedimiento alternativo de arreglo de controversias, como la mediación y la conciliación⁷⁹...

Al secretario general del Gobierno del Estado:

⁷⁹ Comité para la Eliminación de Todas Formas de Discriminación contra la Mujer. Recomendaciones generales. Consultada el 26 de febrero de 2011 en la siguiente liga: <https://www.acnur.org/fileadmin/DocumentosBDL/2017/11405.pdf>

Única. Como medida de supervisión y subsidiaria, gire instrucciones al personal que tenga atribuciones legales para que verifique la observancia de la atención y reparación integral del daño, para lo cual deberá brindarse a la peticionaria los apoyos necesarios que permitan desarrollar su actividad productiva y recuperar la posibilidad de reconstruir su proyecto de vida.

Al secretario técnico de la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas:

Primera. Se otorgue, a favor de la peticionaria, víctima directa, así como a su esposo (TESTADO 1), a sus dos hijos menores de edad y a (TESTADO 1) madre de la aquí agraviada en calidad de víctimas indirectas la inscripción en el Registro Estatal de Víctimas, a fin de que tenga acceso al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral, de conformidad con lo dispuesto por la Ley General de Víctimas y la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco.

Segunda. Garantice, en favor de la citada víctima directa, e indirectas las acciones y medidas de ayuda, atención, asistencia, así como reparación integral del daño que resulten procedentes, en términos de la Ley General de Víctimas, la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco y demás legislación citada en el cuerpo de la presente resolución, que obligan a su cumplimiento a todas las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias. Ello en caso de que las autoridades resultantes como responsables en la presente Recomendación no lo hicieren. Lo anterior, como un acto de reconocimiento, atención y debida preocupación por las víctimas de violaciones de delito y de derechos humanos.

Tercera. Gire instrucciones al personal de su digno cargo para que le sea brindada a la peticionaria, la asesoría jurídica en torno a la integración de su carpeta de investigación (TESTADO 75), y le sea asignado un asesor jurídico para el acompañamiento y seguimiento de la secuela criminal que se investiga dentro de la Fiscalía del Estado.

Al fiscal especializado en el Combate a la Corrupción del Estado:

Única. Instruya al personal a su cargo que corresponda para que, en el ámbito de sus atribuciones y competencias, se inicie una minuciosa investigación en

torno a los hechos acontecidos e investigados en la presente Recomendación en contra de Efraín Martínez Iñiguez, entonces jefe de área de Proveeduría; Sergio Quezada Mendoza, entonces presidente municipal; Gabino Ruiz López, oficial mayor; José Aurelio Ochoa Flores, titular del OIC; y Cristian Alejandro Patiño Páez, director de Educación, todos del Ayuntamiento de Tototlán. Lo anterior, de conformidad a Ley del Sistema Anticorrupción del Estado de Jalisco.

A la titular de la Contraloría del Estado:

Única. Instruya al personal a su cargo que corresponda para que, en el ámbito de sus atribuciones y competencias, se inicie una minuciosa investigación en torno a los hechos acontecidos e investigados en la presente Recomendación en contra de José Aurelio Ochoa Flores, titular del Órgano Interno de Control del Ayuntamiento de Tototlán; lo anterior de conformidad a la existencia del “Convenio de coordinación y colaboración” celebrado entre el gobierno municipal de Tototlán y la Contraloría del Estado desde el 19 de marzo de 2020, para estar en condiciones de atender, investigar o en su caso atraer cualquier procedimiento de responsabilidad administrativa por cualquier servidor público municipal a efecto de garantizar el derecho al acceso a la justicia administrativa en la salvaguarda de las reglas de integralidad.

A la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres:

Primera. Gire instrucciones a quien corresponda para que, a la brevedad posible, y tomando de manera orientativa el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar los Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado de Jalisco, emita la opinión técnica en la investigación que se ventila en el Órgano Interno de Control del Ayuntamiento de Tototlán en contra de la peticionaria. Para ello se sugiere tomar en cuenta lo documentado en la presente Recomendación.

Segunda. Brinde atención especializada a través del área de psicología a la peticionaria, víctima directa, así como a su esposo (TESTADO 1), a sus dos hijos menores de edad y a (TESTADO 1) madre de la aquí agraviada en calidad de víctimas indirectas, garantizando que los mismos sean proporcionados en su municipio de residencia.

Tercera. Con el objetivo de fortalecer una cultura de paz en el gobierno municipal de Tototlán, gire instrucciones a quien corresponda para que coadyuven y orienten al municipio en la construcción del plan municipal de capacitaciones en materia de prevención y erradicación de las violencias contra las mujeres, en particular del hostigamiento y acoso sexual, para que este sea brindado e impartido de manera permanente por personal especializado y certificado de la Instancia Municipal de las Mujeres de Tototlán o externo dentro de toda la administración municipal.

Esta institución deberá hacer pública la presente Recomendación y podrá darla a conocer a los medios de comunicación, de acuerdo con los artículos 79 de la ley que rige su actuación y 120 de su Reglamento Interior.

Con fundamento en los artículos 72, párrafo segundo, y 77 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, se informa a las autoridades a las que se dirige la presente Recomendación, que tienen un término de diez días hábiles, contados a partir de la fecha en que se les notifique, para que informen a este organismo si la aceptan o no; en caso afirmativo, esta Comisión estará únicamente en espera de las constancias que acrediten su cumplimiento, las cuales deberán presentarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de aceptación; sin embargo, dicho término podrá ampliarse si la naturaleza del caso lo amerita.

De no ser aceptada o cumplida, las autoridades o servidores públicos deberán fundar, motivar y hacer pública su negativa, y con base en los artículos 102, apartado B, párrafo segundo, de la CPEUM; y 71 bis de la ley de esta institución, la Comisión podrá solicitar al Congreso del Estado que comparezcan ante dicho órgano legislativo a efecto de que expliquen el motivo de su negativa.

Las Recomendaciones de esta Comisión pretenden ser un sustento ético y de exigencia para las autoridades y la ciudadanía en la resolución de problemas cotidianos que impliquen un abuso de las primeras y, por ello, una violación de derechos. Es compromiso de este organismo coadyuvar con las autoridades, orientarlas y exigirles que su actuación refleje la alta investidura que representan en un Estado constitucional y democrático de derecho.

Atentamente

Alfonso Hernández Barrón
Presidente

Ésta es la última página correspondiente a la Recomendación 4/2021, la cual consta de 183 hojas.

FUNDAMENTO LEGAL

TESTADO 1.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

TESTADO 72.- ELIMINADA la información correspondiente a una persona relacionada con un procedimiento administrativo, por ser un dato sobre procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción VII de los LGPPICR*

TESTADO 75.- ELIMINADA la información correspondiente a una persona relacionada con un procedimiento penal, por ser un dato sobre procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción VII de los LGPPICR*

* "Lineamientos Generales para la Protección de la Información Confidencial y Reservada que deberán observar los Sujetos Obligados previstos en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios"