

León, Guanajuato, a los 09 nueve días del mes de julio de 2015 dos mil quince.

**VISTO** para resolver el expediente número **20/15-D**, relativo a la queja presentada por **XXXXXX**, respecto de actos que considera violatorios de Derechos Humanos, los cuales atribuye al **JEFE DE LA CASA DE LA CULTURA** del municipio de **SAN MIGUEL DE ALLENDE, GUANAJUATO**.

## SUMARIO

Señala la quejosa **XXXXXX**, que presta sus servicios en la Casa de la Cultura del municipio de San Miguel de Allende, Guanajuato, y que en fecha 11 once de febrero de la presente anualidad, al llegar a laborar se acercó hacia ella **Juan Manuel Ramírez Palomares**, quien ostenta el cargo de Jefe de dicha Área, para saludarla de beso en la mejilla a lo cual no accedió, por lo que la tomó de su cara bruscamente con su mano, insistiendo que le diera el beso y a la hora de la salida continuó con la misma actitud, además de hacerle comentarios en forma de burla, morbosos y fuera de lugar.

## CASO CONCRETO

### Acoso Sexual (dentro del ámbito laboral)

**XXXXXX**, se dolió en contra de **Juan Manuel Ramírez Palomares**, quien se desempeña como Jefe de la Casa de la Cultura del Municipio de San Miguel de Allende, Guanajuato, en donde ella labora, quién, con su mano le tomó a ella de su cara pretendiendo obligarla a besarlo, hacer comentarios morbosos relacionados con una “regla”, tener acercamientos constantes a su persona haciendo comentarios como por qué no lo esperó para casarse, además de haberlo encontrado en poder de su bolsa de mano, sin razón para ello, ante lo cual, ella se ha sentido intimidada, por lo que reportó tal situación a su superior, el Subdirector de Educación, Cultura y Tradiciones, **Jesús Alberto Rodríguez Rico**.

Lo anterior al exponer que desempeña el puesto de Coordinadora Administrativa en la Casa de la Cultura de San Miguel de Allende, Guanajuato, teniendo como funciones la de atención al público, generar el pago de la nómina de los maestros que imparten talleres, por lo que tienen relación con el maestro **Juan Manuel Ramírez Palomares**, quien se desempeña como Jefe de la Casa de la Cultura Municipal de la ciudad de San Miguel de Allende, Guanajuato, y es maestro de algunos talleres. Sobre los hechos, el día 11 once de febrero de 2015 dos mil quince, al llegar a su trabajo se le acercó **Juan Manuel Ramírez Palomares** para saludarla de beso en la mejilla, a lo que no accedió por lo que le tomó la cara bruscamente con la mano, insistiendo que le diera un beso, hecho que se repitió por la tarde a la hora de la salida, todo ello al señalar:

*“...tengo contacto con el maestro **Juan Manuel Ramírez Palomares** porque es unos de los profesores que realizan talleres en la Casa de la Cultura, a lo que recuerdo que el día 11 once del presente mes y año siendo aproximadamente las 09:00 nueve de la mañana llegue a laborar acercándose dicha persona para saludarme de beso en la mejilla, a lo que no accedí y él insistía diciéndome que ya me dejara dar un beso, recuerdo que me tomó de mi cara bruscamente con su mano, e insistiendo a que le diera el beso, a lo que no me deje, en la tarde aproximadamente a las 4:00 que es mi hora de salida tuvo su misma actitud de que quería que le diera su beso, ... . Ese mismo día 11 once, casi al salir recuerdo que yo tenía en mi lugar de trabajo dos reglas las cuales no eran mías sino eran una de mi compañero **XXXX** que no recuerdo sus apellidos y la otra era **Juan Manuel Ramírez Palomares**, a lo que decidí regresársela poniéndolas en cada una de su lugares, con esta última persona me empezó a hacer burla diciendo que “si ya se habían fijado que quien traía la regla, que era **XXXX**, ya me di cuenta quien traía la regla, con razón la regla estaba perdida” al decir esto de forma burlona volteaba a ver a mis compañeros, ...él insistía haciendo dicho comentario a lo que lo sentí con mucho morbo; ... días antes su actitud hacia mí se notaba diferente es decir, él insistía en estar cerca de mí, en mi lugar de trabajo, recuerdo que acercó una silla y se sentó a un lado mío en mi lugar de trabajo y diciendo “quiero estar aquí con usted, por qué se casó usted.., por qué no me esperó..” A lo que dichos comentarios lo sentía muy fuera de lugar, burlones y morbosos.... el día 18 dieciocho del presente mes y año en curso yo me encontraba fuera de mi lugar de trabajo y al regresar a mi lugar me percaté que **Juan Manuel Ramírez** traía mi bolsa, tomándola de las asas del bolso, a lo que de inmediato la dejo y le pregunte que si se le había perdido algo, porque lo vi tomando mi bolsa, él respondió diciéndome quería sacar unas impresiones pero que no podía porque mi bolsa estorbaba, en ese momento recuerdo que él me dijo que mis actitudes le molestaban a lo que yo también le referí que las de él también me molestaban y fue cuando me decidí ir a Contraloría...”*

Por su parte el señalado como responsable **Juan Manuel Ramírez Palomares** Jefe de la Casa de la Cultura Municipal de San Miguel de Allende, Guanajuato, al rendir el informe requerido por este organismo, negó los hechos que le fueron imputados.

Como se advierte, el caso de mérito implican conductas de hostigamiento o acoso sexual en el ámbito laboral, acciones que conforme a la experiencia de este Organismo son desplegadas por lo general en un ámbito espacial restringido, en el que por la propia naturaleza del acto se busca no existan testigos; razones por las cuales para su estudio es necesario

allegarse de probanzas tanto directas como indirectas, léase la prueba circunstancial e indiciaria, y desde luego efectuar un estudio armónico de éstas, conforme a los métodos de valoración probatoria idóneos para el caso, tal como la sana crítica y las reglas de la misma, esto es los principios lógicos, las máximas de la experiencia o las reglas científicas.

Atendiendo a la naturaleza de los hechos que aquí se analizan, éstos como ya se ha establecido por lo general tienen verificativo en un ámbito de privacidad, intimidad o secrecía, cuidando el autor no ser escuchado ni observado por terceras personas y así estar en posibilidad de desplegar las conductas transgresoras de la dignidad humana y por ende de derechos humanos. Al respecto, es importante citar diversos precedentes emitidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en los que se ha abordado lo relativo a la valoración de la prueba, destacando los casos **Paniagua Morales** y, en el caso **Castillo Petruzzi y otros**, en lo que consideró un Tribunal Internacional cuyo fin es la protección de los derechos humanos, el procedimiento reviste particularidades propias que le diferencian del proceso del derecho interno. Aquél es menos formal y más flexible que éste, sin por ello dejar de cuidar la seguridad jurídica y el equilibrio procesal de las partes; y en los casos **Loayza Tamayo**, **Castillo Páez**, **Blake y otros**, la Corte advirtió que debe aplicar mayor flexibilidad en la valoración de la prueba rendida ante ella sobre los hechos pertinentes de acuerdo con las reglas de la lógica y con base en la experiencia.

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

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

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

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

En este orden de ideas encontramos como primer elemento de convicción la declaración de la quejosa dada ante personal adscrito a la oficina de este ombudsman guanajuatense, la cual tienen valor probatorio conforme a la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sostenida en los casos **Loayza Tamayo vs. Perú** y **Átala Riffo y niñas vs. Chile**, mismos que refiere que *“las declaraciones de las presuntas víctimas no pueden ser valoradas aisladamente sino dentro del conjunto de las pruebas del proceso, ya que son útiles en la medida en que pueden proporcionar mayor información sobre las alegadas violaciones y sus consecuencias”.*

Dicha declaración además resulta conteste con la emitida por la parte quejosa primeramente ante la autoridad Ministerial el día 24 veinticuatro de febrero de 2015 dos mil quince, dentro de la Carpeta de Investigación **5821/2015**, radicada en la Unidad Integral a la Mujer de la ciudad de San Miguel de Allende, Guanajuato, así como lo depuesto ante la Jueza de Control en la Audiencia de Formulación de Imputación de fecha 10 diez de abril de 2015, en la Causa Penal **1P3415-64**, instruida en contra de **Juan Manuel Ramírez Palomares**, por el delito de **Hostigamiento Sexual**, toda vez que en ambas fue coincidente con lo referido ante personal de este Organismo en cuanto a circunstancias de tiempo, modo y lugar en que tuvieron verificativo los hechos de los que se duele.

En razón de lo cual el dicho de la quejosa cobra especial relevancia al concatenarse con la mención de los testigos **XXXXXX**, **XXXXXX** y **XXXXXX** compañeros de trabajo de la inconforme, los cuales refirieron haberse percatado de hechos que llamaron su atención, tales como fue que **XXXXXX** se despedía de beso de ellos y no así del referido como responsable, también sobre el hecho de ser sabedores que el inculpado intentó besar a la parte lesa en la boca, lo anterior por dicho de la propia agraviada, **XXXXXX**, sin embargo haciendo notar que el lenguaje corporal de quien se duele, lo era de enojo y molestia, como lo acotó específicamente **XXXXXX**, quien destaco como el señalado como responsable, incluso, le llamaba la atención por platicar con la afectada, derivado de lo cual dejó de hablar con ella, situación concorde a la conducta habitual de agresores que pretenden el aislamiento de sus víctimas, coartando con ello posibles lazos de apoyo, pues declararon al siguiente tenor:

**XXXXXX**, que:

*“...Una vez que se me hizo saber fui ofrecido como testigo por **XXXXXX**, menciono ...yo nunca he visto que el profesor **Juan Manuel Ramírez Palomares** le falte al respeto o la acose, solamente sé por el dicho de ella que un día intentó besarla a la fuerza, ..., eran las 16:00 dieciséis horas, cuando **XXXXXX** estaba por retirarse, se despidió como cotidianamente lo hace, es decir con un beso en la mejilla, pero solo se despidió de mí y de **XXXXXX**, no así del profesor **Juan Ramírez Palomares**, cuando estaba saliendo de la oficina él preguntó a **XXXXXX** ¿Y mi beso?, ella no contestó y salió de la oficina, esa situación me pareció extraña porque siempre se despedía de beso de todos, pero no le tomé mayor importancia, al día siguiente por la mañana que llegó a la oficina, fue cuando nos platicó a **XXXXXX** y a mí que no quiso despedirse del profesor **Juan Manuel Ramírez Palomares** de beso en la mejilla, porque la había intentado besar en su boca, pero que ella no se dejó y que incluso el profesor le jalaba la cara para besarla pero no lo pudo hacer porque ella se resistió, no nos dijo más al respecto, por lo que ignoro el día y lugar en que esto sucedió... hechos relativos a que el profesor **Juan Manuel**, se refirió a una regla y lo hacía burlándose de **XXXXXX**, no estuve presente por lo que lo ignoro, ...” (Foja 20).*

**XXXXXX**, manifestó:

*“... no puedo precisar la fecha exacta pero un día cuando el señor referido ya era Encargado la señora **XXXXXX** me comento mientras yo andaba aseando la oficina administrativa que es donde ella labora, que el señor **Ramírez Palomares**, le había pedido un abrazo para felicitarlo por su ascenso, pero que su actitud no le pareció correcta y que ella se sintió incómoda, señalando que esto no lo presencié lo único que sí me di cuenta fue que la señora **XXXXXX** estaba incómoda y molesta, eso lo note por su actitud, días después como a las 14:00 catorce horas me encontraba aseando los baños cuando entró la señora **XXXXXX** al baño y en cuanto me vio comenzó a platicarme que el señor **Ramírez Palomares**, la había molestado nuevamente diciéndome que a fuerza quería le diera un beso y que ella se negó que le dijo que no, cuando me estaba platicando esto ella tenía una actitud molesta y también dijo que estaba enojada por la actitud del señor; y otro día sin poder decir que día fue pero en el mismo mes de febrero de este año, me encontraba yo aseando los baños cuando escuché que la señora **XXXXXX** me habló siendo aproximadamente las 13:00 trece horas, por lo que salí al patio y enseguida me dijo que le guardara su bolsa de mano, yo le dije que sí sin preguntar, pero ella me dijo que había encontrado al señor **Ramírez Palomares** con su bolsa en sus manos y que la tenía abierta, y que cuando ella entro a la oficina le preguntó qué estaba haciendo con su bolsa y que él la soltó, y que por eso me la estaba encargando para que ya no volviera a agarrar, y mientras me platicaba se le notaba mucho enojo y rato después me la pidió diciendo que iba a salir, y es todo lo que me he dado cuenta respecto a los hechos, ya que no presencié de manera directa lo que ya manifesté, únicamente lo sé por voz de la señora **XXXXXX**; también quiero señalar que cuando el señor **Ramírez Palomares**, me veía platicando con la señora **XXXXXX** me llamaba la atención y por eso evité platicar con ella y con los demás compañeros, porque este señor apenas me veía hablando con ella y me llamaba la atención...” (Foja 22).*

**XXXXXX**, manifestó:

*“...respecto a los hechos que señala como inconformidad la agraviada, no puedo referir nada que yo haya presenciado, ya que ella si comentó en la oficina cuando yo estaba presente que el señor **Ramírez Palomares** trato de besarla y que se burlaba de ella, y eso ocurrió en el mes de febrero, ...respecto al trato que le daba a la señora **XXXXXX**, no era diferente al de los demás ya que si llegaba a llamarle la atención porque platicaba o algo así, incluso ella en una ocasión comentó que vio que señor **Ramírez Palomares** traía su bolsa en sus manos lo que le pareció inadecuado, pero esto tampoco lo presencié, ...” (Foja 24).*

Luego, los testigos de mérito advierten una situación específica de conducta de parte de la quejosa hacia el inculpado, lo anterior al no saludar y despedirse de beso precisamente del señalado como responsable, haciéndoles saber también su molestia con el trato que el inculpado le dispensaba a ella.

En este contexto, es de valorarse de manera conjunta con los precitados elementos de prueba, el contenido del Dictamen Pericial en Psicología y el informe del seguimiento de entorno laboral, efectuados por la Perito en Psicología y la Trabajadora Social respectivamente, quienes integran el equipo interdisciplinario de la Unidad de Atención Integral a la Mujer de la ciudad de San Miguel de Allende y de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Guanajuato, dentro de la Carpeta de Investigación **5821/2015** y los que se concluye que la afectada sí presentó indicadores y síntomas de víctima de agresión sexual, creando en su perjuicio un “*ambiente laboral amenazador e intimidatorio*”, pues al respecto

Dictamen de peritaje psicológico signado por la Perito en Psicología **Rosalía Rosas Rodríguez**, donde se concluyó:

*“... 2da. **Determine los indicadores o síntomas de agresión sexual y afectación por el hecho denunciado;** Es importante mencionar que XXXXXX proviene de una relación abusiva, donde el hostigamiento y el acoso es ejercido por una persona que tiene un vínculo laboral y análogo con ella y lo cual incluye la relación jerárquica consistente en un acto o una omisión y abuso de poder, provocando daño a la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, e impide el libre desarrollo de la personalidad, atentando contra sus derechos. Los comentarios de su jefe basados en el contacto físico como abrazos, besos y sobre la intimidad personal de XXXXXX, producen en ella desagrado, asco, enojo y rechazo, por lo que ha manifestado sentimientos de declinación e impotencia que surge de los actos que realizaba su jefe de trabajo durante la jornada laboral. Por lo que la situación de índole sexual en la cual XXXXXX Elena estuvo inmersa se refuerza por el **hostigamiento sexual** al cual...estuvo expuesta en su ambiente de trabajo. Así también... el caso de XXXXXX se produce la afectación psicológica existente, donde. **Presenta indicadores y síntomas que concuerdan directamente con las víctimas de agresión sexual, creando en XXXXXX un ambiente laboral amenazador e intimidatorio...**”*

Informe del seguimiento de entorno laboral por parte de la Trabajadora Social **Ma. Guadalupe Ángel Olalde**, donde se asentó:

*“...Por el estudio que se realizó podemos concluir que la señora XXXXXX se desenvuelve en su ambiente laboral, en un estado de **inestabilidad emocional** por la manera en que su jefe la ha tratado y por los diferentes tipos de acosos laborales que se han venido suscitando con ella, más humillada se siente por las situaciones incómodas a las que jefe la ha venido tratando de una manera en la cual le ha faltado al respeto al hacerle insinuaciones que por sus costumbres y valores que tiene XXXXXX los cuales no han sido tomados en cuenta por esta persona, lo que le ha causado que como mujer se siente con **mucho inestabilidad en su trabajo y con emociones encontradas con sus compañeros** porque también se ha visto involucrada en sus problemas.”*

En este sentido de la suma y engarzamiento de los elementos de prueba consistentes en la declaración de XXXXXX, los testimonios de XXXXXX, XXXXXX y XXXXXX, así como de las Pruebas Pericial Psicológica y del Informe de Trabajo Social practicadas dentro de la Carpeta de Investigación **5821/2015**, se arriba a la conclusión de que la agraviada efectivamente presenta alteraciones psicológicas derivadas de una serie continuada y permanente de hostigamiento y acoso sexual, y que la parte lesa se desenvuelve en un estado laboral de inestabilidad emocional, para lo cual existen indicios claros que permiten señalamiento directo y concordante de que dicha conducta fue desplegada por **Juan Manuel Ramírez Palomares** en perjuicio de la doliente.

Sobre el particular, también se pondera la resolución de la Jueza de Oralidad dentro de la Causa Penal 1P3415-64+01, apreciada en el archivo 2015-04-10\_18.00.08.538, que en disco compacto fue agregado al sumario por parte de la Jefa de Causa y Gestión del Juzgado Penal de la Primera Región del Estado, y que a su vez fue materia de inspección por parte de personal de este organismo (foja 38 a 42), de la cual se desprende que la Jueza de la Causa dentro de la Audiencia de Imputación, determinó considerar probado el hostigamiento sexual en agravio de la quejosa, bajo la probable responsabilidad de **Juan Manuel Ramírez Palomares**, pues se lee:

*“En el archivo 2015-04-10\_18.00.08.538, se tiene a la vista es la continuación de la audiencia, la jueza en uso de la voz menciona en relación a la petición de la agente del ministerio público de vincular a proceso a Juan Manuel Ramírez Palomares procede a resolver a las 18:01 horas... resalta la jueza que si bien el inculpado agregó que la ofendida no llegaba puntual al trabajo, llegaba hacer su aseo personal, su hija llegaba después de tomar clase a esperar a la ofendida; (18:33:30) esto no es algo que le beneficie, pues él podía haber realizado como jefe de la ofendida, las acciones necesarias y no así las acciones que ella dice le fueron realizadas en su agravio.*

*Refiere la jueza en atención a los datos de prueba (18:36:32) se tiene por acreditado el delito de hostigamiento sexual, la posición jerárquica laboral de Juan Manuel Ramírez Palomares, por ser jefe de la ofendida. (18:41) se tiene por acreditada su probable responsabilidad de manera dolosa y en calidad de autor. (18:43) No se encuentra extinción de acción penal ni causa de exclusión.*

*Se procede a resolver en base a los siguientes resolutivos: la jueza es competente, se acredita el hecho que la ley señala como hostigamiento sexual, así como la probable responsabilidad de Juan Manuel Ramírez Palomares”.*

El hostigamiento o acoso sexual a la que fue sujeta la parte lesa, irradia en violación a la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer**, en cuanto establece:

*“Artículo 1.- Para los efectos de esta Convención debe entenderse por 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.”

*“Artículo 2.- Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: (...) b. Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.”*

*“Artículo 7.- Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: a. abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;*

La Libertad Sexual es el ejercicio del libre albedrío para decidir las cuestiones relativas a la sexualidad, que en el caso de la mujer ha sido objeto de atención y consideración especial para proteger que ese ejercicio sea efectivamente libre, al grado de establecer a nivel internacional, en el marco de la lucha contra la violencia de género, obligaciones específicas a cargo del poder público para el logro de aquella finalidad.

Por consiguiente las transgresiones a la Libertad Sexual son especialmente graves en la dignidad e integridad de las personas que además de esa consecuencia en sí misma terrible, pueden tener connotaciones simbólicas hacia el resto de los miembros de una comunidad con fines intimidatorios, degradantes, humillantes o de demostración de superioridad.

En relación al Acoso Sexual, la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo, por sus siglas y en adelante, **OIT** en su Proyecto “Redefinición de desarrollo, según, y para las Mujeres Trabajadoras del Sector de la Maquila en América Central”, ha definido a ese concepto como: *“Toda acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a persona del sexo opuesto o del mismo sexo. Es una usurpación o una turbación de la autonomía personal. Éste provoca efectos perjudiciales en el bienestar personal, en el ambiente laboral y educativo, afectando su desarrollo y desempeño. El acoso afecta la plenitud de disposición de sus sentimientos, pensamientos, comportamientos, espacios, tiempo, energía y cuerpo”.*

De acuerdo con la **Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas** del 27 de noviembre de 1991 relativa a la **Protección de la Dignidad de la Mujer y del Hombre en el Trabajo** (92/131/CEE): *“El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados. Por consiguiente, hay un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Lo que distingue al acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.*

Con los elementos de prueba previamente expuestos y analizados tanto en lo particular como en su conjunto y atendiendo a su lógico enlace natural y jurídico, los mismos resultaron suficientes para establecer que **Juan Manuel Ramírez Palomares** Jefe de la Casa de la Cultura Municipal de San Miguel de Allende, Guanajuato, desplegó una serie de comportamientos acordes al concepto de **Acoso Sexual** dentro del **ámbito laboral**, lo anterior en detrimento de **XXXXXX**, conducta reprochable conforme al artículo 2 dos de la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer**, razón por la cual se determina el actual juicio de reproche en contra de la señalada como responsable.

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

## Acuerdos de Recomendación

**PRIMERO.-** Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, emite **Acuerdo de Recomendación** al **Presidente Municipal de San Miguel de Allende, Guanajuato**, Licenciado **Mauricio Trejo Pureco**, para que instruya el inicio de procedimiento disciplinario en contra de **Juan Manuel Ramírez Palomares**, Jefe de la Casa de la Cultura Municipal, respecto de la imputación efectuada por **XXXXXX**, misma que hizo consistir en **Acoso Sexual** dentro del ámbito laboral.

**SEGUNDO.-** Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, emite **Acuerdo de Recomendación** al **Presidente Municipal de San Miguel de Allende, Guanajuato**, Licenciado **Mauricio Trejo Pureco**, para que instruya a quien corresponda la implementación en la Casa de la Cultura municipal, de aquellas medidas de carácter administrativo que resulten necesarias, tendientes a salvaguardar la integridad física y emocional dentro de su entorno laboral de **XXXXXX**, lo anterior respecto del dolido **Acoso Sexual** dentro del ámbito laboral.

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

Notifíquese a las partes.

Así lo resolvió y firmó el Licenciado **Gustavo Rodríguez Junquera**, Procurador de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.