

RECOMENDACIONES

León, Guanajuato; a los 5 cinco días del mes de marzo del año 2020 dos mil veinte.

VISTO para resolver el expediente número **183/18-A**, relativo a la queja iniciada de manera oficiosa por este Organismo y posteriormente ratificada por **XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX y XXXXX**, respecto de actos cometidos en su agravio, mismos que consideran violatorios a sus Derechos Humanos y que atribuyen a **PERSONAL ADSCRITO A LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO**.

CASO CONCRETO

- **Cuestiones de previo y especial pronunciamiento.**

En consonancia con los criterios asumidos por la Federación Mexicana de Organismo Públicos de Derechos Humanos, en los cuales se sostiene que éstos no podrían cumplir adecuadamente su cometido, si en cada caso concreto que atienden se limitaran a interpretar las normas jurídicas en forma estrictamente literal, apegada al estrecho criterio de la gramática.

Por el contrario, es propio de la labor del *Ombudsman* tratar de desentrañar el espíritu de esas normas, su racionalidad y oportunidad, de modo que ellas aseguren que los actos de gobierno se ajusten al principio de la buena fe, que impone a las autoridades la obligación de una conducta leal y honesta y que según la estimación de la gente, puede esperarse de los servidores públicos.

En ese contexto, las recomendaciones son los instrumentos por medio de los cuales este Organismo de Derechos Humanos expresa su convicción de que se ha producido una violación, sugiere las medidas necesarias para subsanarla y, en su caso, solicita que se realice una investigación y se apliquen sanciones a los servidores públicos que han incurrido en las conductas violatorias de Derechos Humanos.

De ahí que, las recomendaciones constituyen fallos *sui generis* porque el procedimiento a que se apega su tramitación es especial, diferente del que debería aplicar una autoridad jurisdiccional, tanto en la apreciación de los hechos como en la valoración de la prueba en general, y porque para expedirlas no sólo se toman en consideración los hechos escuetos, sino -principalmente- principios de equidad, de justicia, de lógica y de experiencia y, en tal virtud, la fuerza que tienen las recomendaciones está basada en el respeto que le merezca a la sociedad por sus actuaciones de alto nivel técnico y profesional, por el prestigio que tenga la Institución, ganado por el desempeño de quienes forman parte, por la excelencia formal y de fondo de las propias resoluciones y, finalmente, por su dedicación constante e insoslayable que muestren en la defensa y protección de los derechos humanos.

Luego, las recomendaciones de la oficina del *Ombudsman* guanajuatense no sólo tienen por finalidad enterar a una autoridad de que en un caso determinado se han violado los derechos humanos de la parte quejosa y pedirle que repare el daño y sancione a los responsables, sino va mucho más allá, se trata de un documento jurídico que por su esencia debe ser público y que como tal pone en evidencia ante la sociedad en su conjunto, a la autoridad que ha violado derechos fundamentales.

Así, uno de los propósitos esenciales de este Organismo es la formación de convicciones en torno a la protección y promoción de los derechos humanos y, en esa tesitura, las recomendaciones son el más importante instrumento de que puede valerse para ello.

Por otra parte, esta Institución estima menester precisar los siguientes aspectos: Los Organismos Públicos de Derechos Humanos, de conformidad con el ordenamiento legal aplicable en el Estado Mexicano, no cuenta hasta el momento con facultades del orden jurisdiccional, de la misma forma sus investigaciones no forman parte del proceso penal, como si lo forman las investigaciones de las fiscalías y procuradurías de justicia dentro del territorio nacional.

Bajo esa premisa, en el caso que aquí nos atañe -ni en algún otro de nuestra competencia- la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, podrá hacer las veces de Ministerio Público o de algún órgano Judicial.

Por ello, de conformidad con el principio de legalidad, estaremos en posibilidad de dilucidar en la especie y señalar si los hechos denunciados constituyen o no una violación a los derechos humanos de la parte quejosa.

Vale establecer que la Corte Interamericana de Derechos Humanos sostuvo, desde su primera sentencia, al igual que nosotros, que la protección a los derechos humanos no puede confundirse con la justicia penal.

Por tanto, la valoración y ponderación del caudal probatorio existente en autos no puede realizarse bajo la premisa de que son las víctimas quienes deben demostrar que les fueron vulnerados sus derechos humanos, al contrario, es la autoridad y sus agentes los que deben demostrar que en su labor han desplegado las acciones propias de

su función y que han salvaguardado en dicho ejercicio el respeto irrestricto de los derechos humanos de las personas.

En efecto, ya la Corte Interamericana de Derechos Humanos desde sus resoluciones tempranas, como la sentencia caso Godínez XXXX vs. Honduras de 1989, señaló que para la resolución de determinaciones en materia de violación de derechos humanos, los criterios de valoración probatoria son menos formales que en los sistemas legales internos.¹

Así pues, esta Procuraduría ha seguido la misma jurisprudencia interamericana sostenida por la Corte Interamericana, en el sentido de entender que las autoridades estatales o municipales no comparecen como sujetos de acción penal, pues el derecho de los derechos humanos no tiene por objeto imponer penas a las personas culpables de sus violaciones, sino amparar a las víctimas y disponer la reparación de los daños que les hayan sido causados por el Estado.

Es decir, en los procesos sobre violaciones de derechos humanos, la defensa del Estado no puede descansar sobre la imposibilidad del demandante de allegar pruebas que, en muchos casos, no pueden obtenerse sin la cooperación, pues se sigue es el Estado quien tiene el control de los medios para aclarar hechos ocurridos dentro de su territorio, y si bien este Organismo tiene facultades para realizar investigaciones, en la práctica depende, para poder efectuarlas dentro de la jurisdicción del Estado, de la cooperación y de los medios que le proporcione la autoridad.

En el caso Cayara vs Perú, la Corte estableció la jurisprudencia en el sentido que *el sistema procesal es un medio para realizar la justicia y ésta no puede ser sacrificada en aras de meras formalidades. Dentro de ciertos límites de formalidad y razonabilidad, ciertas omisiones o retrasos en la observancia de los procedimientos, pueden ser dispensados si se conserva un adecuado equilibrio entre la justicia y la seguridad jurídica.*²

Dentro de la jurisprudencia emitida dentro del caso Paniagua Morales, la Corte consideró que en materia de derechos humanos, el procedimiento reviste particularidades propias que le diferencian del proceso del derecho tradicional interno, pues en materia de derechos humanos es menos formal y más flexible que éste, sin por ello dejar de cuidar la seguridad jurídica y el equilibrio procesal de las partes³, en este sentido indicó que una adecuada valoración de la prueba según la regla de la sana crítica permitirá a quienes resuelven llegar a la convicción sobre la verdad de los hechos alegados.

Con base en lo anteriormente expuesto, esta Procuraduría analizará las pruebas de conformidad con la sana crítica, sin contradecir las reglas de la lógica, los conocimientos científicos y las máximas de la experiencia, y dispone, con un sistema de valoración de pruebas libre, ya que el proceso de la materia no está supeditado a normas rígidas que le señalen el alcance que debe reconocerse a aquéllas, sino únicamente a la lógica y seguridad jurídica, todo de conformidad con los principios generales de derecho, entre ellos, los principios pro persona y principio de facilidad y accesibilidad probatoria.

Luego, lo que se pretende dejar claro en este caso es determinar si las autoridades universitarias, durante el ejercicio de su labor, salvaguardaron los derechos humanos de **XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX y XXXXX**, reiterando que no es a la oficina del *Ombudsman* guatemalteco a quien le compete determinar penalmente la responsabilidad en esa materia, sino lo que le incumbe determinar para efectos de su mandato constitucional y legal, es si las conductas advertidas durante la valoración de los indicios obtenidos, se apegan a la expectativa de derecho que impone el marco normativo aplicable a las personas que han recibido del Estado la calidad de funcionarias y, en el caso concreto, si tales conductas se apegan al derecho que tienen todas las mujeres de vivir una vida libre de violencia.

- **Consideraciones generales del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**

En el artículo 1º de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de las Naciones Unidas (Convención contra la discriminación), y los artículos 1 y 6 de la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (“Convención de Belém Do Pará”), establecen que la discriminación contra las mujeres constituye una forma de violencia, que toda mujer tiene derecho a vivir una vida libre de violencia, y que se entiende como tal *“cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, en el ámbito público o en el privado”*.

Es una modalidad de la violencia contra las mujeres; en el artículo 2, inciso b), de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de las Naciones Unidas, se indica que conductas como *“la violencia física, sexual y psicológica, (...) inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo”*, se consideran como actos de violencia contra las mujeres.

¹ Corte IDH, caso Godínez Cruz vs. Honduras, sentencia (fondo) de 20 de enero 1989, serie C no. 5, párrafo 134.

² Corte IDH. Caso Cayara vs. Perú. Excepciones Preliminares. Sentencia de 3 de febrero de 1993. Serie C No. 14, párrafo 42

³ Corte IDH. Caso de la “Panel Blanca” (Paniagua Morales y otros) Vs. Guatemala. Fondo. Sentencia de 8 de marzo de 1998. Serie C No. 37., párrafo 42.

En el ámbito nacional, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece en su artículo 5, fracción IV, que por violencia contra las mujeres se entiende: “Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público”.

La Ley contra la violencia 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”. En el artículo 13 se 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, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas (Resolución 70/a de la Asamblea General de la ONU, titulada “Transformar nuestro mundo: Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible” tiene como uno de sus objetivos, específicamente el 5 “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. A través de generar acciones conforme al punto “5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado.

- **Consideraciones de la Violación de los Derechos de las Mujeres a una vida Libre de Violencia por agresión sexual.**

En cuanto al acoso sexual, la OIT lo reconoce como una forma de hostigamiento, y lo define como:

“Toda insinuación sexual o comportamiento verbal o físico de índole sexual no deseado, cuya aceptación es condición implícita o explícita para obtener decisiones favorables que inciden en el propio empleo, cuya finalidad o consecuencia es interferir sin razón alguna en el rendimiento laboral de una persona, o de crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante.”

Así mismo, señala que puede incluir las siguientes características o manifestaciones:

- Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual y comentarios inapropiados sobre la forma de vestir, el físico, la edad o la situación familiar de una persona;
- Contacto físico innecesario y no deseado, como tocamientos, caricias, pellizcos o agresiones sexuales;
- Observaciones avergonzantes y otras formas de hostigamiento verbal;
- Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad;
- Invitaciones comprometedoras;
- Solicitud o exigencia de favores sexuales;
- Amenazas de despido explícitas o implícitas, denegación de promociones, etcétera, si los favores sexuales no son satisfechos.”⁴

Por lo que hace al hostigamiento y el acoso sexual, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), plantea como conductas que pueden ser constitutivas de ello las siguientes:

- Imágenes de naturaleza sexual u otras imágenes que la/lo incomoden carteles, calendarios, pantallas de computadoras.
- Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia
- Miradas morbosas o gestos sugestivos que la o lo molesten
- Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa
- Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas fuera de su lugar de trabajo
- Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados
- Amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.
- Exigencia de realizar labores que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales
- Roces, contacto físico no deseado
- Presiones para tener relaciones sexuales⁵

Asimismo, de acuerdo con la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas del 27 de noviembre de 1991 relativa a la Protección de la Dignidad de la Mujer y del Hombre en el Trabajo (92/131/CEE):

“El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados. Por consiguiente, hay un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si: dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la

⁴ Organización Internacional del Trabajo, *ABC de los derechos de las trabajadoras*. Pág. 22.

⁵ Inmujeres, *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*, 2009, p. 20.

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.

En la Recomendación General 19 del Comité contra la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Comité contra la discriminación) de las Naciones Unidas se interpretó el artículo 11 de la Convención, reconociendo que: *“El hostigamiento sexual incluye comportamientos de tono sexual tal como contactos físicos, insinuaciones u observaciones de carácter sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho”, y que “es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”.*

Entonces se exterioriza la violencia sexual, en términos muy amplios, como una acción u omisión que involucra las características sexuales y que afecta la vida, la integridad física, psíquica, moral o social de una persona, la libertad, su honra y dignidad, con lo cual se discrimina a la persona y se violentan sus derechos humanos.

Ahora bien, cabe definir el hostigamiento sexual como el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Al respecto en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, refiere que el hostigamiento sexual se agrava por medio de la discriminación, cuando hay motivos para creer que la negativa ocasionará problemas en el trabajo, la contratación, el ascenso o genera un medio de trabajo hostil.

En tanto, el derecho a una vida libre de violencia incluye ser libre de toda forma de discriminación, y el derecho de las personas, en específico de la mujer, a ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación conforme a la ya comentada Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

El presente caso, guarda estrecha relación con el contexto ya descrito de violencia sexual como un tipo de violencia de género contra las mujeres, y que puede manifestarse en el ámbito escolar. Esta Procuraduría considera que las vulneraciones deben ser analizadas a la luz del marco jurídico nacional e internacional inherente al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, así como aquellos pronunciamientos relacionados con la manera en que el acoso y el hostigamiento sexuales se ejercen contra las mujeres como una forma de violencia sexual.

Bajo ese contexto, las mujeres se enfrentan a la violencia en espacios públicos, lo que sitúa a la violencia de género como un problema que rebasa el espacio privado para trasladarse a las cuestiones y ámbitos públicos, tales como los espacios educativos. Al respecto, la Comisión Interamericana de Derechos humanos (CIDH) ha sostenido que *“la violencia sexual en las instituciones educativas y de salud...ocurre en el marco de relaciones de poder construidas a partir de la diferencia de edad y/o de género en contextos altamente jerarquizados; elementos que caracterizan el actuar de muchas instituciones educativas...”*⁶

En este sentido, la violencia de género que se vive en las aulas, patios, pasillos y oficinas de una institución educativa es, en parte, consecuencia también de la violencia de género que afecta a la sociedad, ante lo cual es indispensable contar con espacios libres de violencia, que privilegien la igualdad de género y el respeto a los derechos de todos, para lo cual el Estado debe generar todas las acciones encaminadas a garantizar un vida libre de violencia, más aun cuando ya existe un respaldo jurídico en el cual debe soportar dichas acciones.

- **Consideraciones de la Violación de los Derechos de las Mujeres a una vida Libre de Violencia por acoso laboral.**

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2000) define acoso laboral como *la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.*

Según una sentencia de la sala segunda de Costa Rica⁷, las características del acoso laboral son:

- La intencionalidad: tiene como fin minar la autoestima y la dignidad de la persona acosada.
- La repetición de la agresión: se trata de un comportamiento constante y no aislado.
- La longevidad de la agresión: el acoso se suscita durante un período prolongado.

⁶ CIDH. Informe sobre “Acceso a la Justicia para mujeres víctimas de violencia sexual: La Educación y la Salud”, 28 de diciembre 2011, OEA/Ser.L/V/II, Doc. 65, Resumen ejecutivo, párr. 18

⁷ Sala Segunda de Costa Rica, Resolución 2005-0655, 3 de agosto de 2005.

- La asimetría de poder: la agresión proviene de otro u otros quienes tienen la capacidad de causar daño.
- El fin último, la agresión tiene como finalidad que él o la trabajadora acosada abandone su trabajo.

Por otro lado, en la Tesis 1a. CCLI/2014 (10a.) de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México refiere como componentes a evidenciar en caso de iniciar una acción jurídica por acoso laboral las siguientes:

1. El objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente (o moralmente) al demandante, con miras a excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar y destruir. Es necesario mencionar, que se ha llegado a denominar acoso moral al acoso laboral, cuando se trata de otra vertiente de afectación y daño en la esfera ético moral de cada persona, diferenciable del psicológico que viola el derecho a la salud. El acoso moral incluye un trato objetivamente humillante, que afecta la integridad moral y que causa un perjuicio moral. Además, también se presenta el acoso por razón de sexo en donde “el elemento determinante es que la conducta acosadora se realice en función del sexo de la víctima”, conforme a la jurisprudencia española, citada por María Teresa Velasco Portero, dir., *Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo: guía para la empresa y las personas trabajadoras*. Madrid, Tecnos, 2010.
2. Que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos.
3. Que esas conductas se hayan presentado sistemáticamente, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles, pues un acto aislado no puede constituir acoso. Aunque, en relación a la sistematicidad es necesario analizar cada caso, en las regulaciones de Canadá, Colombia y Francia un solo acto puede constituir acoso laboral atendiendo a la gravedad del mismo y/o al daño causado.

Tanto en la Suprema Corte de Justicia de la Nación con la Tesis 1a. CCLI/2014 (10ª.) y la Segunda Sala de la Corte Suprema de Justicia del Gobierno de la República de Costa Rica, entre otras acciones, han identificado acciones que reflejan el fenómeno de acoso laboral por medio de las siguientes:

a. Medidas organizacionales:

- Designar los trabajos peores o más degradantes.
- Designar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos, sin valor o utilidad alguna.
- Designar tareas por debajo de sus cualificaciones, habilidades o competencias habituales.
- No asignar ningún tipo de trabajo.
- Exceso de trabajo (presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir).
- Tácticas de desestabilización: cambios de puesto sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación.

b. Aislamiento social:

- Restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros.
- Traslado a un puesto de trabajo aislado.
- Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra.
- División entre compañeros de trabajo al enfrentarlos o confrontarlos.

c. Ataques a la vida privada de la persona.

- Críticas constantes a la vida privada o íntima de la víctima.
- Terror a través de llamadas telefónicas.
- Atribución de fallos psicológicos y de falsas enfermedades.
- Burlarse de algún defecto personal.
- Imitar los gestos o la voz de la víctima.
- Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas.
- La descalificación de la apariencia, forma de arreglo y de vestir con gestos de reprobación.

d. Violencia física.

- Amenazas de violencia física.
- Maltrato físico.

e. Agresiones verbales.

- Gritar o insultar.
- Críticas permanentes al trabajo de las personas.
- Amenazas verbales.

f. Agresiones psicológicas

- Mortificar a otros miembros del personal con críticas negativas incesantes o privar de responsabilidades a los trabajadores que muestren grandes competencias o aptitudes profesionales.
- Evaluar su trabajo de forma inequitativa o de forma sesgada.
- Desvalorizar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.
- Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.
- Ningunear, ignorar, excluir, fingir no verle o hacerle “invisible”.
- La descalificación en privado y en público de cualquier cosa trascendente o intrascendente que diga la persona acosada.
- La constante invitación a desarrollar otra actividad en otro centro de trabajo.
- Las sesiones de amplia duración, dos horas mensual o bimestralmente, en las que se tensiona a la víctima de acoso en todo sentido, con frases como “no sirves para el trabajo”, “qué haces aquí”, que cuando te mandan llamar ya sabes para qué y cuánto va a durar, con lo que te discapacitan laboralmente.

FONDO DEL ASUNTO

a) Respetto a los hechos dolidos por XXXXX

1. Violación al Derecho de Acceso a una Vida Libre de Violencia, en su modalidad de agresión sexual:

XXXXXX, presentó queja en contra de Maciste Habacuc Macías Cervantes, pues aludió que desde el mes de septiembre del año 2017 dos mil diecisiete, fungió como su asesor de tesis, y que durante ese periodo realizó sobre su persona contactos físicos innecesarios, tales como posar su mano a la altura de su cintura, darle besos muy cerca de la boca, así como también le efectuó comentarios e invitaciones a través de la red social denominada Facebook para salir a bares, andar en bicicleta e ir de campamento; situaciones que le incomodaban, así mismo, le atribuyó que al negarse a sus pretensiones, como represalia emitió una calificación reprobatoria a la presentación de su proyecto ante el Comité Tutorial realizada el 5 cinco de junio del 2018 dos mil dieciocho.

Al respecto, la quejosa sostuvo tales hechos en fecha 3 tres septiembre del año 2017 dos mil diecisiete, cuando compareció ante la Comisión de Honor y Justicia de la Universidad de Guanajuato, tal como se advierte en el acta de la sesión CGU(CHyJ)XXX, visible en foja pues se lee:

“...mencionó que los hechos sucedieron mientras cursaba la maestría y el doctor Maciste Habacuc participaba como uno de sus asesores...sin embargo el asesor extendía varias invitaciones a andar en bicicleta las cuales le hacían sentir incómodas, percibiéndolas como insinuaciones. Durante el desarrollo del proyecto de investigación cometió un error, el cual no era tan grave y tenía fácil corrección y se le notificó por medio de una carta que el error se consideraba como una violación grave...”

En tanto que a preguntas formuladas por integrantes de la citada Comisión, respondió:

“...desde el primer semestre el profesor llegaba y la tocaba o abrazaba, guiñándole el ojo, en todo tiempo, además la invitaba a bares y reuniones... en una ocasión la invitó a andar en bicicleta, pero específicamente dijo “vamos tu y yo solos”...”

Por su parte, Maciste Habacuc Macías Cervantes negó el hecho de acoso que se le imputa y; por otra, aceptó saludar de beso tanto a compañeras como a alumnas pero sin colocar la mano en su cintura, de igual forma, admitió haber sostenido una conversación con la quejosa, sin embargo negó haberle externado algún tipo de invitación para salir a bares o andar en bicicleta.

A su vez, el señalado como responsable reconoció haberle entregado a la quejosa un oficio en donde se daba vista al Coordinador de la Maestría en Investigación Clínica, debido a que la doctora XXXX descubrió que la aquí doliente había alterado la base de datos con diagnósticos erróneos; asimismo, negó haber otorgado unilateralmente la calificación reprobatoria, pues aludió que la inconforme fue evaluada por él y dos maestros más quienes de manera coincidente decidieron otorgarle tal calificación.

Ahora bien, encontramos que si bien la autoridad negó de manera genérica el hecho del acoso sexual en agravio de la quejosa, también es cierto, que reconoció el haber sostenido en el mes de diciembre del año 2017 dos mil diecisiete, una conversación con ella que incluso calificó como *un error*.

En efecto, la comunicación vía mensajes de texto que se estableció entre la quejosa y Maciste Habacuc Macías, correspondió al día 18 dieciocho de diciembre de 2017 dos mil diecisiete; conversación que se desarrolló, según el horario que marca la misma, a partir de las 12:08 doce horas con ocho minutos am (foja 54), en la cual puede advertirse que de parte del académico se dirigieron mensajes en el siguiente sentido:

*“...no traje la cámara para el agua pero si azul, Súper bien, Así como Tú...”,
“...y si supieras vendrías conmigo?...”,
“...y acamparía conmigo? Tú y yo solitos?...”,
“...digo solo íbamos a acampar...O no?...”,*

“...me debes una ida a los bares...”
“...no te vayas...”

De igual forma, dicha conversación se encuentra corroborada, por el atesto de XXXXX, quien refirió que aproximadamente en el mes de noviembre del año 2017 dos mil diecisiete, la parte lesa le mostró unos mensajes de la conversación que sostuvo con la autoridad, quien era a su vez su asesor de tesis, al decir:

“...XXXXX me mostró en su celular unos mensajes de conversación que sostuvo con el doctor Maciste, quien era su asesor de tesis...”

Por lo que la suma y engarzamiento de los elementos de prueba consistentes en la declaración de la quejosa, el testimonio de XXXX, la comunicación vía Messenger que sostuvieron ésta y el señalado como responsable, así como la propia declaración del mencionado en último término, son elementos que advierten la forma en que la autoridad se dirigía a ésta, partiendo de que él se desempeñaba como su asesor de tesis, y que dicha conversación no se trataban temas académicos o de carácter escolar, sino por el contrario, se trató de conversaciones de índole personal en la que resaltan cuestionamientos respecto a ir a un campamento solos, así como también se hizo referencia a una visita a bares; por ello, es factible arribar a la conclusión de que la agraviada efectivamente sufrió acoso sexual en su ambiente escolar aproximadamente desde el mes de septiembre del año 2017 dos mil diecisiete, por parte de quien en ese entonces era su asesor de tesis Maciste Habacuc Macías Cervantes.

Lo anterior es así, pues recordemos que dentro de los parámetros descritos en el supra líneas, se plasmó que el acoso sexual se expresa a través de insinuaciones sexuales, molestas o en un comportamiento verbal y que dentro de los ejemplos se encontraba las invitaciones comprometedoras, comentarios, bromas de contenido sexual tales como:

“...no traje la cámara para el agua pero si azul, Súper bien, Así como Tú...”, “...me debes una ida a los bares...” y acamparía conmigo? Tú y yo solitos?...”,

Ahora bien, por lo que hace al contacto físico aludido por la quejosa referente a que el señalado como responsable realizó contactos físicos innecesarios, tales como posar su mano a la altura de su cintura, darle besos muy cerca de la boca, si bien es cierto no cuenta con testigos que confirmen tales sucesos, también es cierto que se debe considerar que ante tales circunstancias 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.”

Como se advierte, el caso de mérito implica conductas de acoso sexual en el ámbito educativo; acciones que normalmente son desplegadas en un ámbito espacial restringido, en el que por propia naturaleza no existen testigos, razón por la cual para su estudio, es necesario allegarse de probanzas tanto directas como indirectas.

Es decir, 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 la partes.

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.

Ello aunado a la acreditarse que la conversación vía mensaje de texto, fue confirmada por XXXX y el señalado como responsable quien al rendir su declaración ante este Organismo reconoció que su actuar fue indebido al calificarlo como *error*. Luego entonces, con los indicios y presunciones legales previamente establecidas es de estimarse al menos de manera presunta de prácticas de acoso sexual en primera instancia, tomando en consideración tanto el dicho vertido la quejosa, así como el cúmulo las evidencias consistentes en la documental que contienen mensajes de texto, el testimonio de XXXX, así como el dicho del propio servidor público, lo cual permite establecer que la agraviada efectivamente sufrió acoso sexual en su ambiente escolar, esto es, existen indicios claros que permiten señalamiento directo y concordante de que dichas conductas fueron desplegadas por Maciste Habacuc Macías Cervantes en perjuicio de la doliente.

Por lo anterior, tras confirmarse que la quejosa padeció agresiones sexuales por parte de Maciste Habacuc Macías Cervantes cuando participaba en sus actividades académicas al ostentarse como su asesor de tesis, es pertinente emitir recomendación a efecto de que las autoridades Universitarias realicen un estudio apropiado de los actos académicos realizados por el profesor y la inconforme previo y posterior a las agresiones sexuales sufridas por la quejosa, con el objeto de determinar con perspectiva de género si a partir del acoso sexual sufrido, se generó un perjuicio en su desempeño académico, lo anterior atento a lo advertido en el acta suscrita por parte de Maciste Habacuc Macías Cervantes de fecha 5 cinco de julio de 2018 dos mil dieciocho (foja 1094) en el que el servidor público asentó en el apartado de *estrategias para lograr la terminación del proyecto en tiempo* lo siguiente:

“como asesor se le han planteado estrategias de avance la alumna no acude a las asesorías y ese es el motivo de su falta de avance...”

Por otro lado, este Organismo no desdeña que en diversa comparecencia, la agraviada indicó sentirse intranquila con su matriculación a raíz de que el profesor Maciste Habacuc Macías Cervantes mantiene una posición estratégica dentro del escalafón educativo, por lo que considera que tal situación y ante la queja presentada puede influir para que el señalado como responsable realice acciones arbitrarias que dañen su condición como alumna (foja 956).

Ante tal supuesto, este Organismo considera necesario que las autoridades Universitarias implementen medidas necesarias a efecto de que garanticen que la quejosa durante sus estudios, no tenga contacto alguno con el señalado como responsable, en atención de la ya confirmada trasgresión a su derecho a una vida libre de violencia por agresión sexual.

Finalmente, no fue posible acreditarse la circunstancia que alega la parte ofendida en su comparecencia de fecha 9 nueve de septiembre de 2019 dos mil diecinueve, en cuanto a que el señalado como responsable, en represalia a su negativa de aceptar sus invitaciones, influyó en las determinaciones de la profesora XXXX y XXXX, al explicar que las calificaciones que emitieron se vieron viciadas por la subordinación del servidor público señalado como responsable hacia ellos, (Foja 1057)

Se afirma lo anterior, toda vez que de la documental aportada por Maciste Habacuc Macías Cervantes, consistente en copia del acta del comité tutorial, seminario de avances enero a junio 2018, maestría en investigación clínica, se advierte que los profesores evaluadores XXXX, así como Maciste Habacuc Macías Cervantes y XXXX, de manera acorde otorgaron un 6.0 de calificación a la alumna aquí doliente, argumentando entre otras cosas la falta de dominio del tema y un deficiente desempeño (Fojas 403 a 406).

Así mismo, se considera que mediante oficio CCC/SA-DCS/XXX/19, la Secretaria Académica División Ciencias de Salud, maestra XXXX, remitió el acta de los citados profesores evaluadores (foja 1095), así como el de la profesora XXXX, en el cual si bien es cierto, no emitió calificación de 6.0 como los demás profesores, también lo es que asentó: *falta reforzar conocimiento* así como *deficiente análisis de resultados* y *reforzar el conocimiento básico*, es decir, anotó en el acta observaciones similares a los realizados por los docentes XXXX y XXXX.

Aunado a lo anterior, se considera el oficio de fecha 24 veinticuatro de enero de 2018 dos mil dieciocho, suscrito por la directora de tesis XXXX, dirigido al Coordinador de la Maestría en Investigación Clínica, el que advierte el precedente de que la quejosa no se apegó a los lineamientos éticos relacionados con su proyecto (Foja 407).

De tal suerte, no es posible presumir con certeza plena que la calificación reprobatoria que obtuvo la quejosa por parte de los profesores XXXX, y XXXX, se vio viciada por la influencia del señalado como responsable, y que se debió a represalias.

2. Violaciones a los Derechos Humanos de la Mujer, por omisión en la protección contra la violencia.

La Convención Americana Sobre Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (“Convención de Belém do Pará”), afirman el derecho de las mujeres a acceder a un recurso judicial sencillo y eficaz que cuente con las debidas garantías cuando denuncian hechos de violencia, así como la obligación de los Estados de actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar, sancionar y reparar estos hechos. De igual manera, se ha pronunciado la Comisión Interamericana de Derechos Humanos sobre el alcance del acceso a la justicia al establecer que la obligación de los Estados frente a casos de violencia contra las mujeres incluye los deberes de procesar y condenar a los responsables, así como de “prevenir estas prácticas degradantes”⁸. Así mismo, se ha establecido que la ineffectividad judicial general crea un ambiente que facilita la violencia contra las mujeres, al no existir evidencias socialmente percibidas de la voluntad y efectividad del Estado como representante de la sociedad, para sancionar esos actos⁹.

En este orden de ideas, encontramos que dentro del sistema jurídico mexicano existen una serie de reglas y principios adoptados por los órganos de creación de normas, ya como acciones afirmativas o bien como

⁸ Raquel Martín de Mejía v. Perú, Caso 10.970 Informe No. 5/96, OEA/Ser.L/V/II.91 Doc. 7 at 168 (1996).

⁹ CIDH, Informe No. 54/01, Caso 12.051, Fondo, Maria Da Penha Fernandes (Brasil), 16 de abril de 2001, párr. 56.

discriminación positiva, a favor de la igualdad sustantiva de sexos, por lo que el Estado mexicano ha signado una serie de instrumentos internacionales, así como sancionado diversas leyes, a efecto implementar acciones concretas y políticas públicas tendientes a alcanzar la igualdad de hecho entre hombres y mujeres, entre las que se encuentran:

- Declaración Universal de Derechos Humanos;
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José);
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador);
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos;
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales;
- 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 de Belém de Pará);
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- Ley General de Víctimas;
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato;
- Ley de Atención y Apoyo a la Víctima y Ofendido del Delito en el Estado de Guanajuato.

El Mecanismo de Seguimiento de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer “Convención de Belem do Pará (MESECVI), ha enfatizado a los Estados su deber de establecer los medios, acciones y servicios necesarios para garantizar la atención de las mujeres víctimas y abstenerse de cualquier práctica violenta o discriminatoria.

De forma particular, su Comité de Expertas (CEVI) ha sido enfático *“sobre avanzar en protocolos de atención que permitan al personal de justicia no solo garantizar la atención necesaria sino evidenciar las distintas relaciones de poder que se encuentran invisibilizadas en los casos que son denunciados”*¹⁰

También ha remarcado que la importancia de los protocolos es que *“pueden ser herramientas útiles para asistir a las y los operadores de justicia a actuar con la debida diligencia al realizar la investigaciones”*¹¹

Respecto a ello, el Informe “Acceso a la Justicia para Mujeres Víctimas de Violencia en las Américas” de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, ha destacado que en torno a casos de violencia contra las mujeres existe en varios países un patrón de impunidad sistemática en el procesamiento judicial y en las actuaciones, pues la mayoría de ellos carecen de una investigación, sanción y reparación efectiva. Así mismo, dicho informe en su párrafo 124 ha indicado que *“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”*.

Por tanto, ha quedado evidenciado que tanto del sistema universal como del regional de defensa de derechos humanos se desprenden una serie de obligaciones hacia el Estado mexicano y; por ende, a cada uno de sus ámbitos de gobierno, de garantizar a todas las mujeres, sin importar su edad, origen étnico, religión, condición social, condiciones de salud, discapacidad, preferencia sexual, opiniones, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana atendiendo al principio de debida diligencia, pues de lo contrario significaría incurrir en una omisión que vulnera los derechos humanos de las mujeres, más allá de la responsabilidad objetiva en que incurría el Estado.

Este criterio se resume en el criterio sostenido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la que desde el caso *Masacre Maripán contra Colombia* en la que estableció:

“(...) 110.- el origen de la responsabilidad internacional del Estado se encuentra en “actos u omisiones de cualquier poder u órgano de éste, independientemente de su jerarquía, que violen la convención Americana y se genera en forma inmediata con el ilícito internacional atribuido al Estado. Para establecer que se ha producido una violación de los derechos consagrados en la Convención, no se requiere determinar, como ocurre en el derecho penal interno, la culpabilidad de sus autores o su intencionalidad, y tampoco es preciso identificar individualmente a los agentes a los cuales se atribuyen los hechos violatorios. Es suficiente la demostración de que ha habido apoyo o tolerancia del poder público en la infracción de los derechos reconocidos en la Convención, u omisiones que hayan permitido la perpetración de esas violaciones (...) 111.- (...) Los Estados partes en la convención tienen obligación erga omnes de respetar y hacer respetar las normas de protección y de asegurar la efectividad de los derechos allí consagrados en toda circunstancia y respecto de toda persona (...) La atribución de responsabilidad del Estado por actos de particulares (...)”.

En este sentido, la parte lesa enderezó queja en contra de Juan Antonio Marmolejo García, pues indicó que en el mes de junio del año 2018 dos mil dieciocho, llamó vía telefónica al Consejo de Honor y Justicia de la Universidad, atendiendo a su llamado el servidor público citado, momento en el que denunció que se sentía acosada por Maciste Habacuc Macías Cervantes y que en virtud de ello consideró que le otorgaría una calificación

¹⁰MESECVI, “Segundo Informe de Seguimiento a la Implementación de las Recomendaciones del Comité de Expertas del MESECVI”, 27 de noviembre de 2017, párr. 257.

¹¹ Ibidem, párr. 258

reprobatoria, ante lo cual le indicó que se esperara a que publicaran su calificación, por lo que al transcurrir siete días llamó nuevamente para enterarle de su calificación reprobatoria, sin embargo, nadie contestó, realizando otras tres llamadas sin obtener respuesta a su inconformidad, pues dijo:

“...En fecha 05 cinco de junio de 2018 dos mil dieciocho, se llevó a cabo la presentación de mi proyecto ante el Comité Tutorial en el cual esta XXXX, el doctor Maciste, así como los doctores XXXX y XXXX...se me indicó que mi trabajo era deficiente, y que mi desempeño en la maestría no era adecuado; emitieron mi calificación a los siete días, al consultarlas en el sistema me percate que era reprobatoria... En esta misma fecha y al ver el comportamiento del doctor Maciste, llame vía telefónica al Comité de Honor y Justicia de la Universidad, atendiéndome el Licenciado XXXX, con quien denuncie lo antes narrado, y que me sentía acosada por el doctor; asimismo le señale que me daba la impresión de que mi calificación iba a ser reprobatoria; pero me dijo que me esperara a que publicaran mi calificación, para que una vez enterada de esta, le llamara nuevamente; al enterarme de mi calificación, esto es siete días después, pero él no estaba en la oficina, me pidieron que me comunicara después; realice tres llamadas en los tres días siguientes, sin obtener respuesta del licenciado Juan Antonio, por lo que volví a marcar y no tuve respuesta ni seguimiento a mi inconformidad...”

Por su parte, Juan Antonio Marmolejo García, en su informe rendido mediante oficio XXX/XXX/2018 (foja 264), precisó que se ostenta como persona adscrita a la Procuraduría Universitaria de los Derechos Académicos (se presume fundamentalmente como Secretario de Acuerdos), quien reconoció que el día 4 cuatro de junio de 2018 dos mil dieciocho, sostuvo comunicación telefónica relativa a una asesoría académica, pero negó que le haya sido externado el tema de acoso sexual, además aclaró no haber tenido conocimientos a las llamadas que posteriormente realizó la quejosa, al decir:

“...la conversación telefónica que tuve con la C. XXXXX el día 4 de junio del año en curso, se ciñó a una asesoría de naturaleza académica, relacionada con el proyecto de tesis que estaba realizando, me comento que estaba preocupada porque sus asesores le habían hecho notar que había tenido errores en la captura de datos de su proyecto de tesis y por eso podría obtener una calificación reprobatoria; una vez expuesto lo anterior, le sugerí que si había errores en el proyecto, los subsanara y continuara con el mismo y en el caso de que obtuviera una calificación reprobatoria, se comunicara con un servidor, para orientarla respecto de los medios de impugnación que le concede la legislación universitaria, si consideraba que alguno de sus derechos académicos hubieran sido vulnerados...Referente a las llamadas telefónicas posteriores, que refiere hizo la C. XXXXX, menciono que no tuve conocimiento de dichas llamadas...”

A efecto de robustecer su dicho, la autoridad señalada como responsable remitió copia fotostática del registro de servicio FO-PRU-XXX, de fecha 4 cuatro de junio del año 2018 dos mil dieciocho, en la que se plasmó el nombre de la quejosa, un teléfono, número de NUA, nombre del campus, división, departamento y en el apartado de comentarios se plasmó “...Obtención de grado...” sin embargo, nada se anotó en el apartado de asunto.

De tal forma, se advierte que del dicho de la víctima, así como del propio informe rendido por la autoridad quedó confirmado que XXXX, atendió una llamada telefónica por parte de la quejosa, no obstante, el punto disenso radica en cuanto al motivo y fecha de la llamada, es decir, la quejosa indicó que fue realizada el 5 cinco de junio de 2018 dos mil dieciocho y el servidor público el 4 cuatro del mes y año en cita. Y por otra parte, que la autoridad escolar, refirió que el motivo de la llamada consistió en el proyecto de tesis que estaba realizando, sin mencionar que fuese un asunto de acoso sexual.

Al respecto, cabe considerar que la documental presentada por el señalado como responsable y con la cual pretendía demostrar su dicho, no concede certeza plena a sus argumentos, pues se reitera que en el apartado de asunto de la llamada no se plasmó el motivo de la misma, es decir, no se especificó el asunto y el seguimiento de la asesoría que brindó.

Luego, la versión de la autoridad no se encuentra respaldada con la citada documental o con algún otro medio de prueba y; por el contrario, se advierte que el punto toral de que se duele la quejosa es la falta de seguimiento a su reporte, circunstancia que la autoridad no acreditó, sin que sea válido el señalar que de las posteriores llamadas realizadas por la quejosa no se percató, pues él estaba en posibilidad de comunicarse con ella, máxime que tenía registrado su número telefónico.

Sobre el particular es necesario traer a colación lo dispuesto por el artículo 41 de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el estado de Guanajuato, que a la letra dice:

En el informe, la autoridad o servidor público señalado como responsable, debe hacer constar todos los antecedentes del asunto, los fundamentos y motivaciones de los actos u omisiones que se le imputan, la existencia de los mismos en su caso, así como los elementos de información que considere necesarios.

Así como por lo establecido en el artículo 43 de dicho cuerpo normativo, mismo que señala:

La falta de rendición del informe o de la documentación que lo apoye, hará que se tengan por ciertos los hechos materia de la queja o denuncia, salvo prueba en contrario.

De tal suerte, se confirmó que XXXX, no acotó sus funciones a lo estipulado por el Reglamento de la Procuraduría Universitaria de los Derechos Académicos en el cual alude que el personal adscrito a dicha Procuraduría deberá brindar asesoría apegando su actuar a los principios que rigen el artículo 2 dos del citado ordenamiento (legalidad, imparcialidad, eficiencia y oportunidad):

ARTÍCULO 15.- La Procuraduría podrá conceder una entrevista personal al interesado, antes de presentar su inconformidad, con el objeto de orientarle respecto a ella. Para solicitar asesoría, podrá utilizarse cualquier medio de comunicación que proporcione el avance tecnológico.

ARTÍCULO 16.- La Procuraduría contará con el personal necesario para brindar la asesoría correspondiente, apegando su actuar a los principios que rigen a la misma...

ARTÍCULO 2.- La Procuraduría Universitaria de los Derechos Académicos es un órgano dotado de plena independencia, cuya función consistirá en tutelar y procurar el respeto de los derechos académicos que a los alumnos y los profesores concede la legislación universitaria. En el ejercicio de sus funciones la Procuraduría no estará sujeta a instrucciones de autoridad alguna y su actuación se regirá bajo los principios de legalidad, imparcialidad, eficiencia y oportunidad.

En consecuencia se tiene por probada la omisión del servidor público de salvaguardar el derecho a una vida libre de violencia de la quejosa, que consistía en prevenir, investigar o en su caso proporcionar los medios orientadores para que se atendiera la situación de violencia que estaba viviendo, es decir, existió una falta de atención diligente y apropiada por parte del servidor público, es por lo anterior que este Organismo, emite juicio de reproche en contra de la citada autoridad universitaria.

3. Violación a los Derechos Humanos de las Mujeres, en su modalidad indebida diligencia para investigar la violencia.

La parte lesa presentó queja en contra de los integrantes de la Comisión de Honor y Justicia de la UG, en virtud de que el día 3 tres de septiembre del 2018 dos mil dieciocho, compareció y considera le realizaron preguntas que considera la re victimizaron, tales como si había tenido relaciones sexuales con su agresor o si había accedido a salir con él, a literalidad dijo:

“...el día 3 tres de septiembre de 2018 dos mil dieciocho, comparecí ante el Consejo de Honor y Justicia, me realizaron preguntas que me re victimizaban, una estudiante de ingeniería que forma parte del consejo me pregunto que si había tenido relaciones con el doctor Maciste, uno de los miembros del Consejo me pregunto que si accedí a salir con el doctor entre otras; al final me preguntaron que si quería hace alguna manifestación, por lo que expuse frente a los asistentes que desde que estaba en la preparatoria oficial, así como en la licenciatura y ahora en la maestría, había sido objeto de acoso sexual, pedí que se castigara el acto ...”

Al respecto, integrantes de la Comisión de Honor y Justicia del Consejo General Universitario integrados por XXXXXX, Representante de los Estudiantes de XXXXX, XXXX, Representante titular de los Profesores de la División de Arquitectura, Arte y Diseño de campus Guanajuato, XXXXX, invitado especial permanente de la Comisión de Honor y Justicia del Consejo General Universitario, XXXX, Secretaria de la Comisión de Honor y Justicia del Consejo General Universitario, XXXX, Director de la División e Arquitectura, Arte y Diseño del Campus Guanajuato y XXXXX, Representante Titular de los Estudiantes de la División de Derecho, Política y Gobierno de campus Guanajuato al rendir el informe que le fue solicitado por este Organismo (Fojas 282 a 287), en términos generales y de manera conteste negaron los hechos imputados, al decir:

“...Cabe aclarar que en ningún momento se le realizaron preguntas que la revictimizaron, sino que como ya se expuso, las que se hicieron tenían como objetivo el recabar elementos adicionales que sirvieran a la Comisión para proseguir con el trámite estipulado en la normatividad universitaria...”

En tanto el doctor XXXX, Secretario General de la UG, a rendir su informe (fojas 185 a 187) señaló que el objetivo de la sesión era escuchar a la denunciante, además de aclarar aspectos de la denuncia y así recabar más elementos de prueba, además enfatizó que tales acciones también tenían como finalidad para proseguir con el trámite estipulado en la normatividad universitaria, a saber:

“...Por lo que respecta a los hechos narrados por XXXXX. En principio, cabe mencionar que en dicha sesión participé con el carácter de Presidente de la Comisión, al no encontrarse presente el Rector General, conforme a los fundamentos expuestos en líneas precedentes. Al respecto, cabe aclarar que el objetivo de la sesión, al igual que el expuesto en el punto anterior, era escuchar a la denunciante para aclarar algunos aspectos de La denuncia y en su caso, recabar más elementos de prueba. Cabe aclarar que en ningún momento se le realizaron preguntas que la revictimizaran, sino que, como ya se expuso, las que se hicieron tenían como objetivo el recabar elementos adicionales que sirvieran a la comisión para proseguir con el trámite estipulado en la normatividad universitaria...”

Ahora bien, en el sumario obra el acta de sesión CGU(CHyJ)XXX, emitida por el Comisión de Honor y Justicia de la UG, visible en foja 636, cuyo contenido advierte que representante de los estudiantes de XXXXX, a literalidad le cuestionó *cómo había sido su relación con el profesor, y que si en algún momento el doctor fue más allá de abrazos y saludos*, así mismo, se desprende que representante de los estudiantes XXXXX, le preguntó: *acerca de cuándo habían iniciado las invitaciones anteriormente mencionadas, por cuanto tiempo las hizo y en qué consistían.*

Es decir, si bien es cierto que en el citado documento no se desprende que los cuestionamientos hayan sido en el mismo sentido descrito por la quejosa, es dable considerar que previo a que los integrantes de la Comisión de Honor y Justicia de la UG, realizaran las preguntas anteriormente descritas, se advierte que consideraron el documento número XXX el cual contiene la denuncia de la aquí agraviada, además que rindió una declaración y ratificación respecto a los hechos cometidos, por lo que en base a tales consideraciones, es dable establecer que

las preguntas realizadas por las integrantes eran ya irrelevantes, pues la agraviada al rendir su declaración ante la Comisión precisó el momento que comenzaron las acciones de su agresor, también aclaró sentirse incómoda en todo momento por sus insinuaciones, por lo que en una sana lógica, es apropiado considerar innecesario el cuestionamiento relativo a *cómo había sido la relación con el profesor y si fue más allá de abrazos y saludos*.

Ante tales premisas, cabe advertir que en el Reglamento de Responsabilidades en el Entorno Universitario, se destaca que la Comisión de Honor y Justicia, entre otros principios, debe valorar las pruebas de buena fe y acordes con las circunstancias de cada caso¹², además apegadas a un sistema de buenas prácticas que permitan el desarrollo adecuado y armónico de sus atribuciones, fomentando el respeto a los derechos humanos y a la legalidad¹³.

Es por lo anterior, que de la citada documental se desprende que la quejosa debió repetir los hechos cuando menos en tres ocasiones, esto es, cuando presentó el escrito, cuando declaró los hechos y en el momento que se realizaron los cuestionamientos innecesarios por parte de los integrantes de la Comisión de Honor y Justicia.

De esta guisa, esta Procuraduría reflexiona que, si cada una de las entrevistas enlistadas en el párrafo anterior resultan convenientes para una adecuada determinación, la autoridad fue omisa en buscar o crear medidas y estrategias para que la quejosa no repitiera o precisara los hechos que ya habían sido confirmados en su declaración, además no se refleja que se haya respetado el principio de buena fe que dispone el ordenamiento mencionado, ocasionando que la quejosa se sintiera re victimizada.

Sobre el particular conviene destacar que en el informe temático del *Acceso a la Justicia para Mujeres Víctimas de Violencia Sexual: la educación y la salud* aprobado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos el 28 veintiocho de diciembre de 2011 dos mil once, hace alusión como problema de investigación la falta de sensibilidad hacia las víctimas al realizar acciones revictimizantes y traumáticas tales como interrogatorios, a saber:

“Los obstáculos presentados en la etapa de denuncia tienden a continuar en la fase de investigación. El énfasis exclusivo en la prueba física, y la poca credibilidad conferida a la palabra de las víctimas continúan siendo, desde el punto de vista procesal, dos de los mayores impedimentos para el acceso a la justicia de mujeres que han podido superar las limitaciones enunciadas y han procedido a hacer una denuncia. Asimismo, esta etapa se ve afectada por el manejo inadecuado de las pruebas, interrogatorios revictimizantes y traumáticos y la falta de sensibilidad hacia las víctimas.

Así las cosas, se robustece el malestar de la parte quejosa, respecto de cuestionar de forma insistente respecto los hechos denunciados y de la manera en qué se realizaron, sin considerar su estado anímico y el principio de buena fe que establece el ordenamiento bajo el cual rigen su actuación, motivo por el cual este Organismo emite juicio de reproche en cuanto a este punto se refiere.

Finalmente, no se menosprecia que la quejosa externó que en la sesión de la Comisión de Honor y Justicia de la Universidad, se encontraban personas que no integraban la Comisión, tales como la encargada de U Género y el abogado General de la Universidad.

Al respecto, es dable considerar que en el acta de la sesión CGU(CHyJ)XXX (foja 636 v), se plasmó que se encontraban como invitados especiales XXXX, Jefe de Normatividad, Servicios Legales y Enlace de la oficina del Abogado General de la Universidad y XXXX, Coordinadora del Programa UGénero, para lo cual se solicitó anuencia por parte de la Comisión para que presenciaran la sesión, resultando por unanimidad de votos. Ante tal hecho, quien resuelve contempla que en el artículo 57 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Guanajuato estipula *que en las comisiones podrán intervenir expertos invitados, quienes sólo tendrán derecho a voz*, motivo por el cual se es posible determinar que la presencia de los servidores públicos se encontró legalmente justificada, ante lo cual no es posible emitir juicio de reproche por este hecho.

b) Respeto a los hechos dolidos por XXXXX.

1. Violación al Derecho de Acceso a una Vida Libre de Violencia, en su modalidad de agresión sexual.

1.1 Imputación a José María de la Roca Chiapas:

La parte lesa refirió que en el periodo de agosto a diciembre de 2013 dos mil trece, cuando cursaba la licenciatura en Psicología en la UG, campus León, el profesor José María de la Roca Chiapas, realizó contactos físicos innecesarios hacia su persona, tales como estrecharla hacia él, apretar su brazo y abrazarla por debajo del hombro, situaciones que le incomodaban.

Por su parte, José María de la Roca Chiapas, mediante escrito de fecha 25 veinticinco de septiembre del 2018 dos mil dieciocho, negó el hecho de acoso que se le imputa y; por otra, aceptó saludar en ocasiones tanto a maestras como a alumnas de abrazo y beso en la mejilla, sin pedir su consentimiento. Así mismo, es de especial

¹² Universidad de Guanajuato, *Reglamento de Responsabilidades en el Entorno Universitario*, aprobado 09 de agosto 2018, artículo 15

¹³ *Ibidem*, artículo 10.

relevancia, que el señalado como responsable admitió que en el tiempo que la quejosa aludió que ocurrieron los hechos (2013), el Director del Departamento, Tonatiuh García Campos, le indicó que una de sus alumnas le había molestado una conducta, acordando que ya no saludaría a las alumnas de beso, al decir:

“...manifiesto mi desacuerdo con la opinión vertida por XXXXX, lo cual niego el Acoso del que se me acusa. -... Quiero manifestar que si bien muchas veces he saludado a alumnas o maestras de abrazo o beso en la mejía (SIC), lo realizo con la intención de saludar solamente, si bien nunca pido el consentimiento expreso, no noté lo que XXXXX manifiesta, de ser así no me hubiera acercado. Alrededor del 2013 el Dr. Tonatiuh García Campos era el Director del Departamento y hablo conmigo porque le habían comentado que una conducta mía había molestado a una alumna... pero acordamos que no saludara a las alumnas de beso para que no se diera una mala interpretación y desde entonces no lo hago, salvo a quien naturalmente se acerca. Con referencia a la participación en el Rally de XXXXX, no recuerdo haberla acompañado al estacionamiento, si puede brindarme más datos, ¿a qué hora fueron los hechos que relata, con quien asistió? ¿Con que equipo estuvo, ya sea el nombre o el número, del equipo?, recuerdo que como yo era parte de los organizadores tuve mucho trabajo, siempre estuve acompañado por alguna persona de los organizadores y me retire hasta tarde al termina el evento...”

Situación que además quedó confirmada por el Director de la División de Ciencias de la Salud, Tonatiuh García Campos, al confirmar que realizó una entrevista con el profesor José María de la Roca Chiapas, al decir:

“...en el segundo semestre del 2013 tuve una reunión con el Dr. De la Roca, en mi carácter de director del departamento de psicología, en la que aborde los temas mencionados por la estudiante, y dicho profesor negó la intencionalidad de las acciones. Como resultado, el profesor en mención decidió que no volvería a saludar de beso a las estudiantes, para evitar que se mal interpretara su conducta...”

Ante tales circunstancias encontramos que si bien el quejoso niega de manera genérica el hecho del acoso, también cierto resulta que reconoce haber desplegado determinadas acciones como una práctica común, siendo precisamente la de saludar de beso y abrazo, tanto a profesoras como alumnas, sin pedir su consentimiento, que es precisamente de lo que se duele XXXXX.

Sumado a lo anterior, no aportó ningún indicio o elemento de prueba alguno con el que se robustezca su postura, sino al contrario, hizo alusión a que el Director del Departamento le informó de la inconformidad por parte de una alumna referente a que su conducta no era grata para las estudiantes.

Al respecto, cabe traer a colación lo dispuesto por el artículo 43 de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el estado de Guanajuato, mismo que señala:

“La falta de rendición del informe o de la documentación que lo apoye, hará que se tengan por ciertos los hechos materia de la queja o denuncia, salvo prueba en contrario...”

Por ello, es factible arribar a la conclusión de que la agraviada se le violentó su derecho humano a una vida libre de violencia sexual en su ambiente escolar en el periodo comprendido del mes de agosto a diciembre del año 2013 dos mil trece, por parte de quien en ese entonces era su profesor José María de la Roca Chiapas, lo cual constituye el actual juicio de reproche.

1.2. Imputación al maestro Jaime Alejandro Sámano Liceaga:

La parte lesa refirió que su entonces maestro Jaime Alejandro Sámano Liceaga, en el periodo de agosto a diciembre del año 2013 dos mil trece, en la licenciatura en Psicología, campus León, de la Universidad de Guanajuato, realizó durante sus clases diversos comentarios que la hicieron sentir acosada, además que la observaba de manera lasciva e incluso realizaba albures en torno a su persona, pues expresó: (Foja 86)

“...El Mtro. Jaime Alejandro Sámano Liceaga siempre en su clase hacía muchísimas alusiones entorno a su sexualidad (quizás por su enfoque psicoanalista) sin embargo, demasiado vulgar, incómodo, grosero; y durante sus clases me miraba de manera lasciva ...además hacía comentarios o mejor dicho albures hacía mi persona... Ya pasaron más de tres años y me falla la memoria, solo puedo decir que fueron muchos comentarios, incluso cuando fue la plática para la elección de área me preguntó o me llamo "modelo", no lo recuerdo muy bien... El Maestro Jaime Alejandro Sámano Liceaga se escudaba en su actitud "chistosita" con los demás, muchas y muchos de mis compañeros y compañeras lo defienden y hace sus comentarios y albures en público y a todo pulmón; ...hay un momento específico que nunca se me va a olvidar Estaba yo conectando el cargador al conector (que suelen estar en el suelo) y justo él entro y yo estaba incorporándome y él dijo "ay! esos agachones señorita", frente a todos; no dije nada, ¿qué hacía? Yo no sabía qué hacer, era mi profesor, un profesor famoso y querido por muchos contra mí....”

Por su parte, Jaime Alejandro Sámano Liceaga mediante comparecencia de fecha 10 diez de octubre del año 2018 dos mil dieciocho, dio contestación al informe que le fue solicitado, negando de manera lisa y llana los hechos que le son imputados, refiriendo que no conoce ni recuerda a ninguna persona con el nombre de la quejosa ni mucho menos recuerda los hechos que le son atribuidos (foja 390) al decir:

“...en cuanto a los hechos que he dado lectura y que se me atribuyen por parte de la señorita XXXXX, digo que no conozco ni recuerdo a ninguna persona de ese nombre, menos los hechos que describe en su escrito y que me atribuye, pues en el mismo refiere que fue en el periodo escolar del año 2013, es decir, hace 5 años, por tal motivo no recuerdo ni reconozco a la persona que me acusa, pues he impartido clase a muchas generaciones de alumnos lo cual me impide recordar a la persona que me señala.”

En este sentido, el entonces maestro Jaime Alejandro Sámano Liceaga no aportó al sumario medio probatorio que respalde la negativa simple y llana del acto de molestia que le fue recriminado, por lo que su dicho se encuentra aislado y contradictorio con la declaración de la propia quejosa.

Sobre el particular es necesario traer a colación lo dispuesto por el Artículo 41 de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el estado de Guanajuato, que a la letra dice:

“En el informe, la autoridad o servidor público señalado como responsable, debe hacer constar todos los antecedentes del asunto, los fundamentos y motivaciones de los actos u omisiones que se le imputan, la existencia de los mismos en su caso, así como los elementos de información que considere necesarios”.

Así como por lo establecido en el artículo 43 de dicho cuerpo normativo, mismo que señala:

“ La falta de rendición del informe o de la documentación que lo apoye, hará que se tengan por ciertos los hechos materia de la queja o denuncia, salvo prueba en contrario”.

De esta manera el señalado como responsable no respalda su postura más que en una negativa lisa y llana de los hechos que se le imputan, sin siquiera aportar indicio o elemento de prueba alguno a favor de su negación, como en su caso pudieran ser el documento consistentes en las listas de los alumnos que comprendieron ese periodo, por lo que tal circunstancia se adecúa a lo previsto por el precitado artículo 43 la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el estado de Guanajuato.

Sumado a lo anterior, se toma como precedente el oficio de fecha 27 veintisiete de septiembre de 2018 dos mil dieciocho (foja 289), suscrito por el Director de la División de Ciencias de la Salud, Tonatiuh García Campos, mediante el cual advirtió que en el año 2016 dos mil dieciséis, se realizaron acciones con la intención de recopilar información que sustentara los hechos atribuidos al profesor Jaime Alejandro Sámano Liceaga, de lo cual resultó una denuncia ante la Comisión de Honor y Justicia, resultando una sanción en el mes de junio de 2017 dos mil diecisiete, lo anterior tras conocer los resultados de la actividad descrita por la quejosa, consistente en la visualización de acoso por medio de un tendedero con testimonios cortos y anónimos, a literalidad expuso:

“... a partir del 2016, se realizaron acciones con la intención de recopilar información que sustentara los hechos imputados al profesor Sámano, acciones que resultaron en una denuncia ante la Comisión de Honor y Justicia hacia el académico en mención, mismo que fue sancionado en Junio del 2017...”

Además se consideran los testimonios anónimos presentados por la quejosa, en cuyo contenido se aprecian frases o mensajes alusivos a acciones o conductas relacionadas al acoso por parte del profesor Jaime Alejandro Sámano Liceaga. (Fojas 88 a 96)

De tal suerte, con los indicios y presunciones legales previamente establecidas es de estimarse al menos de manera presunta la presencia de prácticas que generaron violaciones al derecho de Acceso a una Vida Libre de Violencia, en su modalidad de agresión sexual en un ambiente escolar, en agravio de la aquí inconforme XXXXX, por parte del entonces maestro Jaime Alejandro Sámano Liceaga, motivo por el cual este Organismo realiza el actual juicio de reproche.

1.3.- Imputación al profesor Rolando Díaz Loving:

La parte lesa señaló que en el año 2015 dos mil quince, fue invitado Rolando Díaz Loving por parte de la Universidad de Guanajuato a la División de Salud a impartir algunas conferencias o talleres, quien además la agregó en la red social Facebook en donde le dejó mensajes y videos que la hacían sentir confundida, tales como *bellos ojos, lindos labios y un beso*, al decir:

“...Quiero denunciar al Dr. Rolando Díaz-Loving por acoso sexual cibernético, no recuerdo la fecha en que él me agregó a la red social FACEBOOK pero comenzó a dejarme mensajes e día 18 de agosto del 2015 donde me envió un video de él titulado ¿para qué queremos una pareja?, el cual no ví. ...y cuando iba a verlo días después, este doctor me envió un mensaje que decía “un beso”; lo cual no supe cómo manejar, me sentí confundida así que solo respondí “saludos”, el comenzó a dar like a mis fotos y me envió un mensaje que me dio mucho asco que decía “bellos ojos...lindos labios”.. supongo que ante mis nulas respuestas el Dr. Rolando Díaz- Loving dejó de molestarme... en el año 2016 me di cuenta que el Dr. ... Me había eliminado, a mí y a otras compañeras...”

En la especie no se cuenta con el informe rendido por Rolando Díaz Loving, pues pese a que en fecha 3 de octubre del año 2018 dos mil dieciocho, se trató de entablar comunicación vía telefónica hasta por cuatro ocasiones (foja 316), así como por correo electrónico, ambos proporcionados por el Rector General de la Universidad de Guanajuato, XXXXX, mediante el oficio RG-XXX/2018, de fecha 27 de Septiembre del año 2018, no se logró tener respuesta favorable. (Fojas 303 y 304)

Ahora bien, es pertinente señalar que este Organismo no considera a Rolando Díaz Loving como autoridad señalada como responsable, por no pertenecer a la comunidad educativa de la Universidad y atendiendo lo establecido en el artículo 7 siete de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de

Guanajuato, toda vez que al ser invitado no le reviste el carácter de servidor público, tal como lo precisó la quejosa al decir:

“...dicho doctor no labora en la Universidad de Guanajuato, solo ha sido invitado para impartir conferencias en dicha Universidad...”

Lo que a su vez se corrobora, con lo informado por el rector General de la Universidad de Guanajuato, mediante el oficio RG-XXX/2018, en el que entre otras cuestiones puntualizó que Rolando Díaz no es integrante de la comunidad universitaria, y que tuvo participaciones en virtud de algunas conferencias que ha impartido, al decir:

“...Doctor Rolando Díaz quien, como efectivamente lo señala la quejosa, no es integrante de nuestra comunidad universitaria, me permito informarle que éste ha tenido relación académica con nuestra institución en virtud de algunas conferencias que ha impartido...”

No obstante, es de señalarse que las consideraciones descritas en los puntos de queja analizado en párrafos precedentes, se resalta que las autoridades universitarias deben realizar gestiones a efecto de prevenir factores de riesgo que conduzcan a violaciones contra la mujer, ante lo cual cabe invocar lo determinado en la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso González y otras (Campo Algodonero) contra México:

258. De todo lo anterior, se desprende que los Estados deben adoptar medidas integrales para cumplir con la debida diligencia en casos de violencia contra las mujeres. En particular, deben 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 debe ser integral, es decir, debe prevenir los factores de riesgo y a la vez fortalecer las instituciones para que puedan proporcionar una respuesta efectiva a los casos de violencia contra la mujer. Asimismo, los Estados deben adoptar medidas preventivas en casos específicos en los que es evidente que determinadas mujeres y niñas pueden ser víctimas de violencia. Todo esto debe tomar en cuenta que en casos de violencia contra la mujer, los Estados tienen, además de las obligaciones genéricas contenidas en la Convención Americana, una obligación reforzada a partir de la Convención Belém do Pará. La Corte pasará ahora a analizar las medidas adoptadas por el Estado hasta la fecha de los hechos del presente caso para cumplir con su deber de prevención...”

2. Violación al Derecho de Acceso a una Vida Libre de Violencia, en su modalidad por omisión en la protección contra la violencia.

La parte lesa aseguró que durante una junta realizada en el año 2016 dos mil dieciséis, le expuso al Director de la División de Ciencias de la Salud, Tonatiuh García Campos, que vivió una situación de acoso por parte de profesores del plantel, ante lo cual le refirió que no podía hacer nada, pues los catedráticos podían demandar a la Universidad por difamación o meter a la Institución en problemas legales, al decir:

“...A raíz de un debate en la clase de Identidad y Representaciones Sociales impartida por la Dra. XXXX, donde se emuló una actividad publicada por alumnas de la UNAM, que consistía en escribir testimonios cortos respecto al acoso y pegarlos en los pasillos del campus ...No puedo precisar la fecha, si fue al día siguiente o un par de días después el Dr. Tonatiuh García Campos, director de la División de Ciencias de la Salud nos mandó llamar a su oficina a toda la clase de séptimo de psicología social del 2016; en esa junta fue la segunda vez que yo hablaba del acoso que viví por parte del Mtro. Jaime Alejandro Sámano Liceaga y el Mtro. José María de la Poca Chiapas, me sentí vulnerable y a la vez aliviada del pensar que quizás esto marcaría algún precedente para que estos dos maestros dieran al menos una disculpa y reconocieran sus acciones como son: acoso, no sólo por mí, sino por mis compañeras de generación, de generaciones anteriores y posteriores que habían pasado por lo mismo pero que por sus razones no desean denunciar, y las comprendo muy bien, es un proceso muy difícil... Tonatiuh García Campos ... comenzó a mencionar el estatuto, leyes y en palabras muy suaves, decimos que no podía hacer nada ya que los profesores podían demandar por difamación a la universidad o meter en problemas legales a la universidad y por eso nosotros no debíamos publicar los testimonios donde se señalaban a los acosadores...Ahora sé que lo que el Dr. Tonatiuh García Campos hizo fue una negligencia absoluta, y que lo que hace está muy lejos de cumplir con lo que expresó en su toma de protesta, porque para la División de Ciencias de la Salud es más importante proteger a sus docentes, que a sus estudiantes...”

Por su parte, Tonatiuh García Campos, mediante escrito de fecha 25 veinticinco de septiembre del 2018 dos mil dieciocho (foja 289), negó el hecho que se le atribuye, y aludió que en la reunión que sostuvo con estudiantes del programa de Psicología, así como con la profesora de apellido XXXX les explicó la forma en que se podía proceder de acuerdo a la normatividad y que es a través de ese mecanismo que la Universidad espera que se hicieran las denuncias y procedimientos respectivos, a literalidad mencionó:

“...en dicha reunión, les expliqué a las personas presentes la manera en que se podía proceder de acuerdo a nuestra normatividad (artículo 36 de la Ley Orgánica, artículos 85 y 86 del Estatuto Orgánico); y que a través de este mecanismo es como la universidad espera (en ese momento que se hagan las denuncias y se realicen los procedimientos respectivos. Por lo que las invite a realizar lo propio. Respecto a la afirmación de que mi persona dijo que no podía hacer nada, es falsa, pues simplemente lo estipulado en la norma, me obliga de acuerdo al procedimiento respectivo...”

Sin embargo, el dicho de la autoridad universitaria, quedó desvirtuada con el testimonio de una alumna de la licenciatura en XXXXX, en el periodo comprendido por la quejosa (2015-2017), de nombre XXXXX (foja 506), quien advirtió que en dicha reunión la quejosa comentó haber sufrido acoso, ante lo cual el Director Tonatiuh García Campos le advirtió que podían provocar problemas legales en contra de la Universidad, pues manifestó:

“...el Dr. Tonatiuh nos escuchó pacientemente para luego comunicarnos que, desafortunadamente, dichas denuncias eran anónimas y no se podía hacer algo al respecto; ya que exponer los nombres de los profesores acosadores era ponernos en riesgo de que los profesores señalados nos acusaran por difamación; y que, además, poníamos en riesgo a la Universidad de Guanajuato ya que podríamos meter a la Universidad en problemas legales graves. Una vez que mencionó lo anterior, el resto del grupo se mostró inconforme, e incluso mi compañera XXXXX comenzó a llorar en ese momento externando que no era posible que no se pudiera hacer algo, que se sentía impotente y que incluso ella había sido víctima de acoso por algunos de los profesores que mencionaban...el Dr. Tonatiuh nos dijo, indicó que podíamos seguir con la actividad siempre y cuando no se expusieran públicamente las denuncias con los nombres de los profesores señalados...”

De tal suerte, es dable confirmar la inconformidad de la quejosa, así también se acredita que el doctor Tonatiuh García Campos, no realizó una orientación adecuada o coadyuvó a efecto de activar el procedimiento correspondiente.

Al respecto, cabe invocar que en el Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género de la Universidad de Guanajuato, previene este tipo de situaciones a efecto de que las personas que denuncian haber sido víctimas de algún acto consistente en violencia de género, tienen la obligación de orientar e informar el medio para denunciar tales hechos, a saber:

“...VIII.1. En caso de que una instancia universitaria diversa a la Ventanilla UGénero tenga conocimiento de hechos que pudieran constituir violencia de género, ésta orientará sobre el protocolo de atención a casos de violencia de género de la Universidad, indicando que hará de conocimiento de la Ventanilla UGénero la situación, esto, sin asumir atribuciones fuera de este protocolo ni de las propias que la ley le confiere...”

Sobre el particular, se insiste que en la Comisión Interamericana de Derechos humanos, resalta la obligación de los Estados partes de proporcionar medidas que aseguren que las mujeres puedan presentar denuncias en caso de violaciones de los derechos consagrados en la Convención, así como el deber de garantizar que las mujeres estén protegidas, ante cualquier forma de discriminación.¹⁴

De ahí que se advierte la falta de diligencia del señalado como responsable, en cuanto a que de los citados ordenamientos se prevé el deber de la autoridad escolar de orientar, coadyuvar o en su caso iniciar el procedimiento correspondiente al presentarse hechos de agresión sexual, ante lo cual se confirma la violación al derecho humano de la quejosa a una vida libre de violencia por parte del servidor público al omitir investigar o anunciar la denuncia de la quejosa, así como persuadirla que de presentar la denuncia provocaría desprestigio y problemas legales a la Universidad, situación por la cual este Organismo emite juicio de reproche en cuanto a este punto se refiere.

3. Violación al Derecho de Acceso a una Vida Libre de Violencia, en su modalidad indebida diligencia.

La parte lesa amplió su queja en contra de los actos cometidos por la profesora investigadora de la Universidad de Guanajuato, campus León, XXXX (foja 458 vuelta a 459), consistentes en estar divulgando situaciones del presente expediente con algunos alumnos, pues dicha acción ocasionó que se sintiera incómoda durante un evento de la máxima Casa de Estudios, ya que la actitud de la profesora provocó que los compañeros le cuestionaran al respecto, pues refirió:

“...Es mi deseo extender mi queja hacia la Dra. XXXX quien el día 26 de septiembre del 2018 posterior a la cita en la Procuraduría de los Derechos Humanos del estado de Guanajuato, regresó a la Universidad de Guanajuato, campus León durante el 4to Coloquio Ambiente, Cultura y Bienestar comenzó a llorar significativamente junto a algunos alumnos de la Lic. En XXXXX a quien es entre su llanto y voz alta les dijo que “la estaban acusando”.- Mismos alumnos forman parte de un seminario, del cual formo parte y de la denuncia colectiva... los alumnos tomaron una actitud diferente hacia el seminario, provocando comentarios que me hicieron sentir incómoda...este hecho realizado por la Dra. XXXX si fue un significativo para la posterior actitud de estos estudiantes hacia mi persona...”

De frente a la imputación, XXXX aceptó parcialmente los hechos, ya que refirió que fue el día 26 de septiembre de 2018, después de asistir a las oficinas de este Organismo, a fin de rendir su testimonio en relación con el presente expediente, fue informada que se había enderezado una queja en su contra, y dijo que posteriormente regresó a la Universidad donde se efectuaba un evento y al término del mismo externó su sentir a un grupo reducido de alumnos momento en el que comenzó a llorar, sin embargo, señaló que se trató de una simple expresión de emociones, en un momento en que la doliente ni siquiera se encontraba presente, al decir:

“...En Fecha 26 de septiembre asistí a la Procuraduría de los derechos Humanos de Guanajuato a cumplir con un citatorio en calidad de testigo ... Después de rendir mi declaración se me informó que además de ser citada como testigo, me había citado para entregarme una queja levantada en mi contra...queja de la cual yo no tenía conocimiento hasta entonces ... Después regresé a la Universidad para cumplir el compromiso de recoger a una investigadora invitada ...quien era ponente en el 4to Coloquio “Ambiente, Cultura y Bienestar” ...Después del evento, al encontrarme en un contexto que siempre he considerado seguro con alumnos, hablé de la queja y lloré debido a que considero como una situación estresante...Aclaro que la XXXXX señala que lloré durante el Coloquio, lo cual es inexacto, pues mi estrés se manifestó una vez finalizadas las sesiones de dicho Coloquio, y cuando me encontraba

¹⁴ Comisión Interamericana de Derechos Humanos, diciembre de 2011, *Acceso a la Justicia para mujeres víctimas de violencia sexual: la educación y la salud*, párrafo 25.

solo con personas de mi más alta confianza...quiero expresar mi extrañeza por el hecho de la que la XXXXX manifieste su molestia por la expresión de mis emociones cuando ella ni siquiera se encontraba presente (SE ANEXA LISTA DE ASISTENCIA) y se enteró de los hechos por terceros... Destacó en este punto que yo no tenía conocimiento de ninguna acción por parte de la XXXXX en mi contra, sino hasta el 30 de octubre de 2018..." (Fojas 584 a 591)

Al respecto, se considera que si bien, la señalada como responsable confirmó haber externado sus sentimientos con personas de confianza, también es cierto que por este Organismo no logró confirmar que los estudiantes realizaran comentarios hacia la quejosa, tampoco se acreditó que por ese comentario los alumnos tuvieran una actitud diferente hacia el seminario.

No obstante, este Organismo advierte que toda autoridad educativa debe actuar con debida diligencia al existir procedimientos que conlleven temas de hostigamiento o acoso sexual regulados por cualquier dependencia, por lo que las autoridades académicas y directivas, deben evitar brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, que conlleva el derecho a la confidencialidad, y así evitar que se desarrollen actitudes parciales atentas al rechazo de las presuntas víctimas por parte de la comunidad educativa.

c) Respeto a los hechos dolidos por XXXXX.

1. Violación al Derecho de Acceso a una Vida Libre de Violencia, en su modalidad de agresión sexual.

La parte lesa refirió que Gustavo Garabito Ballesteros, quien fue su maestro en el periodo del 2014 al 2016, en la Licenciatura en XXXXX de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, campus León, de la Universidad de Guanajuato, le envió una invitación de amistad en su red social de Facebook, y que posteriormente comenzó a enviarle por este medio, mensajes a horas altas de la noche, e incluso en la madrugada, así como también le envió diversas invitaciones para que acudiera a su cubículo y salieran a tomar un café, un pulque, un mezcal, situaciones que le incomodaban y que incluso le causaron problemas con su pareja y con sus compañeros de clases, pues expresó:

"...A principios del año 2014, el maestro al que refiero me envió una solicitud a Facebook la cual acepte, algunos meses después el maestro Gustavo me contacta por el medio Facebook y hablábamos de música ya tenemos gustos iguales en cuanto a ese aspecto, después el maestro me escribía inbox en horas alta de la noche incluso de madrugada, posteriormente me invitaba de manera constante a acudir a su cubículo situación a la cual me negué porque me daba miedo, pero yo solo le respondía con palabras como -jajajajaja- o igual optaba por no responderle, me invitaba a tomar un café, pulque, mezcal o lo que sea, y me invitaba a salir de manera constante pero yo no le daba respuesta, esta situación de hostigamiento fue el año 2014 al año 2016 dos mil dieciséis; de estos hechos se dieron cuenta todos mis compañeros de grupo ya que el maestro Gustavo siempre hacía comentarios de mi persona y entonces esos comentarios me ocasionaron conflictos ya que después mis compañeros de grupo comentaban que era una situación que yo me había buscado por andar con el maestro, situación que es falsa, ya que como lo refiero jamás anduve con él y para evitar esos conflictos no le constaba mensajes, además de que con posterioridad la pareja del maestro me envió solicitud a mi Facebook cosa que se me hizo rara, y opte por alejarme y poner distancia con el maestro Gustavo; estas son las situaciones que me incomodan por parte del maestro, ya que me generaba conflictos con mi pareja, pues al publicar una foto en mi Facebook el maestro Garabito la daba like antes del minuto de haberla publicado, y mi pareja se daba cuenta y me cuestionaba quien era esa persona a lo cual yo le decía – un maestro que a veces me habla- , incluso mis excompañeros de la Universidad de Guanajuato me decían no inventes apenas públicas y Garabito te pone like o te comenta, situaciones que me incomodaban por lo cual hace apenas 6 seis meses borre al maestro de mis amigos de Facebook ..."

Por su parte, Gustavo Garabito Ballesteros fue omiso en proporcionar el informe que le fue solicitado mediante los siguientes oficios:

- Número XXX/2018, dirigido al Rector General de la Universidad de Guanajuato,(foja 163 a 167) en el cual se le pidió girará sus instrucciones a Gustavo Garabito Ballesteros, a efecto de que rindiera su informe, otorgándole para tal efecto un término no mayor a 5 cinco días hábiles, cuyo plazo feneció el 1 primero de octubre del 2018 dos mil dieciocho.
- Oficio XXX/2018 bis, de fecha 2 dos de octubre del año 2018, dirigido directamente al profesor en comento, donde se le solicitó de nueva cuenta su informe, sin embargo se negó a recibirlo, no sin antes realizar de su puño y letra diversas anotaciones en el mencionado oficio plasmando su firma, tal como se advierte en la constancia de la misma fecha (foja 339) en la que se le tuvo por debidamente notificado, habiéndosele otorgado el plazo de 3 tres días hábiles para que rindiera su informe, el cual feneció el pasado 11 once de octubre del 2018.

El silencio de la autoridad señalada como responsable actualiza la figura de confesión ficta, prevista en el artículo 43 cuarenta y tres de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato, que estipula:

"La falta de rendición del informe o de la documentación que lo apoye, hará que se tengan por ciertos los hechos materia de la queja o denuncia, salvo prueba en contrario".

De la mano a lo establecido en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, visto el artículo 38 treinta y ocho del Reglamento de la misma Corte Interamericana, que dispone:

“Se presumirán verdaderos los hechos alegados en la petición cuyas partes pertinentes hayan sido transmitidas al Estado en cuestión, si éste no suministra información relevante para controvertirlos dentro del Plazo fijado por la Comisión... siempre que de otros elementos de convicción no resulte una conclusión contraria”.

Y según lo determinó la Corte Interamericana de Derechos Humanos, cuando al caso *Velásquez Rodríguez vs Honduras*, pronunció:

“180. No se atendieron los requerimientos de la Comisión en el sentido de informar sobre la situación planteada, al punto de que dicha Comisión hubo de aplicar la presunción de veracidad de los hechos denunciados por la falta de respuesta del Gobierno”.

Consiguientemente, este Organismo emite señalamiento de reproche a Gustavo Garabito Ballesteros, por las Violación a los derechos de las mujeres a una vida de violencia por agresión sexual que profirió a la quejosa XXXXX.

d) Respecto a los hechos dolidos por XXXXX.

1. Violación al Derecho de Acceso a una Vida Libre de Violencia, en su modalidad de agresión sexual.

La parte lesa presentó queja en contra de Fernando Guillermo Jacobo Gómez, quien fue su maestro en el primer semestre de la Licenciatura, en el periodo comprendido de agosto a diciembre del 2015, impartándole un taller de teatro los martes de cada semana, y fue en razón de ello que la cuestionó delante de todos sus compañeros de clase respecto si tenía vida sexual activa, lo cual la hizo sentir muy incómoda, así como también en diversas ocasiones la llamaba con el calificativo de “*mujerón*”, lo cual le desagradaba, además de cuestionamientos que insinuaban situaciones sexuales.

Por su parte, Fernando Guillermo Jacobo Gómez negó los hechos que le fueron imputados, refiriendo que él jamás impartió una clase de teatro en la Universidad de Guanajuato, así como también negó conocer a la quejosa, pues manifestó: (Foja 391)

“...Que una vez que se me ha dado lectura íntegra de la queja refiero como antecedente que jamás impartí una clase de teatro en la universidad de Guanajuato, ya que siempre estuve adscrito a la División de Ciencias Sociales y Humanidades Campus León, en dicha división se contemplada la materia de teatro en la licenciatura de cultura y arte, materia que yo jamás impartí, pues en la universidad las clases que impartía fue de comunicación oral y escrita, matemáticas financieras entre otras pero nunca la materia de teatro, además de que no conozco a la persona que me señala como responsable, por lo tanto ignoro también los hechos que se me atribuyen ya que no solía hacer el tipo de preguntas que alude la señorita que presenta la queja, menos frente al grupo, y que las palabras que utiliza como las que yo le referí en la supuesta clase de teatro, no son las palabras que utilizo en mi léxico...”.

Sin embargo, el señalado como responsable no allegó probanzas que indicaran que no impartió la materia de teatro, así como testimonio o documental alguna que acreditara su negativa. Por otra parte, ante la negativa de Fernando Guillermo Jacobo Gómez, de haber realizado insinuaciones a la quejosa, es dable advertir que las conductas de acoso sexual en el ámbito educativo, normalmente son desplegadas en un ámbito espacial restringido, en el que por propia naturaleza no existen testigos, razón por la cual para su estudio, es necesario allegarse de probanzas tanto directas como indirectas.

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 la partes.

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.

En igual tesitura el criterio respecto a que los hechos de naturaleza sexual son desplegados generalmente 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 aquella 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 este organismo, la misma tiene valor probatorio preponderante, ello 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”*.

En este sentido Guillermo Fernando Jacobo Gómez no aportó al sumario medio probatorio que respalde la negativa simple y llana del acto de molestia que le fue recriminado, por lo que su dicho se encuentra aislado al ser el único que se pronuncia en ese sentido.

Sobre el particular es necesario traer a colación lo dispuesto por el artículo 41 de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el estado de Guanajuato, que a la letra dice:

“En el informe, la autoridad o servidor público señalado como responsable, debe hacer constar todos los antecedentes del asunto, los fundamentos y motivaciones de los actos u omisiones que se le imputan, la existencia de los mismos en su caso, así como los elementos de información que considere necesarios”.

Así como por lo establecido en el artículo 43 de dicho cuerpo normativo, mismo que señala:

“La falta de rendición del informe o de la documentación que lo apoye, hará que se tengan por ciertos los hechos materia de la queja o denuncia, salvo prueba en contrario”.

De esta manera el señalado como responsable no respalda su postura más que en una negativa lisa y llana de los hechos que se le imputan, sin siquiera aportar indicio o elemento de prueba alguno a favor de su argumento, como en su caso lo sería el documento donde conste la carga académica asignada al profesor, así como la listas de los alumnos que comprendieron ese periodo, por lo que tal circunstancia se adecúa a lo previsto por el precitado artículo 43 la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el estado de Guanajuato.

Con los indicios y presunciones legales previamente establecidas es de estimarse al menos de manera presunta la violación a los derechos de las mujeres a una vida de violencia por agresión sexual en un ambiente escolar en el periodo comprendido del mes de agosto a diciembre del año 2015, en agravio de la aquí inconforme XXXXX, por parte del maestro Guillermo Fernando Jacobo Gómez, por lo cual este Organismo emite juicio de reproche.

2. Violación al Derecho de Acceso a una Vida Libre de Violencia, en su modalidad indebida diligencia.

La parte lesa compareció en fecha 30 de octubre del 2018, a efecto de ampliar su inicial queja, en contra de Carlos Montes de Oca, quien es profesor de tiempo parcial en la Universidad de Guanajuato, campus León, al considerar que no respetó las denuncias que están abiertas en la Universidad, al decir que en fecha 2 y 3 de octubre del año en cita, envió por correo electrónico un cuestionario sobre la percepción de acoso en la Universidad, ante lo cual ella y sus compañeras externaron su desacuerdo con el profesor por encontrarse vulnerables ante el procedimiento que se llevaba a cabo por sus denuncias, negándose a desistir, pues expresó:

“...el día 2 dos y 3 tres de Octubre del año en curso, el maestro comenzó a divulgar mediante correo electrónico cuestionarios sobre percepción de acoso en la Universidad de Guanajuato, mismos que incluían preguntas como ¿has sido víctima de acoso? ¿Que opinión te merecen las denuncias que han hecho las alumnas? ¿Si conoces algún caso de acoso ¿podrías mencionarlo? Dicho cuestionario llegó a alumnas de la carrera de XXXXX, mismas que se lo hicieron llegar a mis amigas XXXXX y XXXXX, fue por lo que me di cuenta de la existencia de dicho cuestionario, situación que me preocupó ya que el maestro que divulgó el cuestionario se ha ostentando como un buen amigo del maestro XXXX y me preocupa la información que sea recabada con el cuestionario, además percibí que las preguntas eran invasivas y el tema de acoso no era tratado con el cuidado necesario ya que más bien respondía a una curiosidad del propio profesor... por lo cual la de la voz ... nos reunimos el pasado 15 quince de los corrientes con dicho profesor ene l salón 201 de la división de ciencias sociales y humanidades ...le externamos al maestro Carlos la preocupación por el trabajo que estaba haciendo con el cuestionario y le dijimos que las denuncias estaban abiertas y que nos parecía delicado que el tema se estuviera abordando de esa manera, le dijimos que el cuestionario era inapropiado, era invasivo, y le pedimos suspendiera temporalmente la investigación hasta que el proceso concluyera, a lo cual el maestro se negó pero admitió que los cuestionarios estaban hechos de manera precipitada pero no quiso dar marcha atrás a la investigación dijo que no importaba meterse en problemas legales para seguir adelante con el tema; le dijimos que era un tema delicado y que no debía tratarse a la ligera y que nosotras como parte de ese proceso nos sentíamos vulneradas por cómo se estaba tratando la información...” (Foja 842).

Por su parte, el profesor Carlos Montes de Oca Estrada refirió que tres alumnas y una maestra comparecieron ante él sin describir detalles de la conversación, e indicó haber realizado una investigación con algunos de sus exalumnos utilizando un cuestionario para indagar la percepción del fenómeno del acoso y hostigamiento sexual por parte del alumnado, precisando que dicha investigación es estrictamente académica con alguno de sus alumnos, al decir:

“... 1.- Efectivamente soy académico de asignatura de la Universidad de Guanajuato, Campus León y adscrito a la División de Ciencias Sociales y Humanidades, teniendo a mi cargo este semestre la asignatura “Prácticas profesionales, 2- Efectivamente, comparecieron tres alumnas— una de ellas inscrita en esa asignatura—, así como una maestra como “testigo”, cuyo nombre no recuerdo y que al final de la comparecencia se disculpó conmigo. 3- Efectivamente estoy llevando a cabo un estudio o investigación estrictamente académica con algunos de mis alumnos” (Fojas 787 a 788)

Sin embargo, cabe precisar, que el señalado como responsable discrepa en el argumento previamente descrito, pues indicó que los cuestionarios se realizaron por una curiosidad personal, además que no fue dirigido a sus alumnos, sino a sus exalumnos, incluso admitió que suspendió tal actividad hasta que XXXX, Director de la División de Ciencias de la Salud, le solicitó que suspendiera la aplicación del cuestionario y no petición de las alumnas entre las que se encontraba la quejosa, pues dijo:

3- Efectivamente estoy llevando a cabo un estudio o investigación... como parte de su aprendizaje, así como en la búsqueda a mi curiosidad estrictamente científica. 4- Efectivamente diseñamos un protocolo de investigación, en el cual estamos utilizando un cuestionario—entre otros medios— cuyo objetivo general es indagar la percepción del fenómeno del acoso y hostigamiento sexual al alumnado, y que pudiera haber en esta institución. 5- Efectivamente, como parte de la investigación académica, envié dicho cuestionario a diez de mis exalumnos de esta institución, a su correo electrónico, conocido como e-mail....-Efectivamente el Dr. XXXX me solicitó suspender la aplicación del cuestionario vía email, como así lo hice.

Sumado a lo anterior, se pondera que el mismo servidor público, advirtió que los dos alumnos que atendieron a las preguntas relativas al hostigamiento sexual, le cuestionaron el motivo del mismo, advirtiéndose inseguridad para contestar las preguntas por parte de los alumnos, al decir:

Sólo dos alumnos respondieron de la manera siguiente: “Hola profesor, me parece muy importante que se atienda este tema que recientemente se suscitó en la Universidad, como bien lo menciono anteriormente. En cuanto pueda le hago llegar los resultados de la encuesta enviada, ¿hasta cuándo tenemos para enviárselas? así mismo me gustaría saber el objetivo, quien está a cargo del proyecto y cuando tendríamos acceso a los resultados de esta encuesta.” (sic); el otro alumno me dio la siguiente respuesta: “Que tal, Dr. Buenas noches. Gracias por compartir la encuesta. Solo una duda, ¿la encuesta es por parte de algún departamento de la universidad? Agradezco su respuesta. Saludos” (sic). 6- Efectivamente el cuestionario aplicado incluye las preguntas aludas en esta solicitud—entre otras- “¿has sido víctima de acoso? ¿Qué opinión te merece la denuncia que han hecho las alumnas? si conoces un caso de acoso podría mencionarlo?” (sic).

Aunado a lo anterior, las testigos XXXXXX y XXXXX, alumnas de la Universidad, fueron contestes al señalar que por diversos compañeros se enteraron que Carlos Montes de Oca, envió vía correo electrónico un cuestionario, el cual se los reenviaron:

“...una compañera de nombre... me envió por correo el cuestionario que estaba circulando en la universidad y que había hecho el maestro Carlos Montes de Oca...” (Foja 626)

“... el día dos de septiembre me enteré por un compañero que el maestro Montes de Oca le había enviado un correo de un cuestionario, y me lo reenvió a mi correo...” (Foja 630)

De tal suerte, es dable referir la falta de diligencia por parte del profesor Carlos Montes de Oca Estrada tras no haberse confirmado que el cuestionario se haya realizado con fines académicos, toda vez que si bien, en su informe precisó que el fin era una actividad con sus alumnos, también es cierto haber precisado que tal actividad se realizó por una curiosidad personal, aunado a que reconoció que fue hasta que la autoridad universitaria, le indicó cancelar tal actividad, a pesar de que la quejosa, una maestra y alumnas previamente le solicitaron anulara la misma, toda vez que el cuestionario lo consideraron agresivo e invasivo, generando inquietud por parte de alumnos y exalumnos del centro educativo a tal grado que le cuestionaran respecto al acoso que padecieron la quejosa y sus compañeras, quienes ya le habían manifestado sentirse vulnerables por encontrarse en un procedimiento al ser víctimas de agresiones sexuales.

De ahí se advierte la falta de diligencia del señalado como responsable, al inobservar lo estipulado en el Estatuto Académico de la Universidad de Guanajuato, que dispone en su artículo 10 diez como obligación de los profesores:

“Observar una conducta acorde al respeto que entre sí se deben los miembros de la comunidad universitaria y actuar de tal manera que su comportamiento sea congruente con la misión de la Institución”

Ante lo cual se confirma la violación al derecho humano de la quejosa a una vida libre de violencia por parte del servidor público al actuar con indebida diligencia, por lo que este Organismo emite juicio de reproche.

e) Respecto a los hechos dolidos por XXXXX.

1. Violación al Derecho de Acceso a una Vida Libre de Violencia, en su modalidad de acoso laboral.

La parte lesa refirió laborar en el Departamento de Psicología de la División de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guanajuato, como profesora asociada y derivado de ello advierte que fue desde el mes de enero de 2017 dos mil diecisiete hasta la fecha de su escrito (septiembre de 2018 dos mil dieciocho), que se le ha mermado su desarrollo profesional significativamente, experimentando exclusión social, toda vez que expone haber perdido convocatoria para trabajos comunes, situaciones que se suscitaron a consecuencia de su negativa

de acceder a la propuesta de índole sexual (sin precisar la misma) que le realizó su compañero XXXX, profesor adscrito al citado departamento, ocurrido en fecha 19 diecinueve de noviembre de 2016 dos mil dieciséis.

Así mismo, señaló que los actos hostiles ocurrían de manera intermitente, consistentes en *conductas evitativas, abuso de confianza y de poder, ignorancia y congelamiento, aislamiento social por la restricción de posibilidades de comunicación y no dirigir la palabra engaño a profesores y estudiantes sobre compromisos en los proyectos, ataque a través de medidas organizacionales como retirarme sin justificación de responsabilidades*, además, indicó haber sufrido ataque a su vida privada mediante ofensas a su condición como madre soltera, asentando duda en su capacidad de ser independiente al entregarle una carta suscrita por XXXX.

A su vez, la inconforme describió otras represalias, consecuencias de no haber accedido a las intenciones de índole sexual por parte de XXXX que trascendieron al ámbito laboral, que describe como acoso y/o hostigamiento laboral, a saber:

- En febrero y marzo de 2017 dos mil diecisiete, XXXX, le indicó que estaría muy ocupado motivo por el que ya no podría trabajar con ella.
- En enero de 2017 dos mil diecisiete, tras haber sido invitada por parte del área académica de la División de Salud para colaborar en la creación de módulos o temáticas dentro de un diplomado de investigación educativa, solicitó apoyo a la Coordinadora de la División de Salud, a efecto de que la dirección de su departamento la respaldara institucionalmente y así su cuerpo académico cumpliera con las responsabilidades adquiridas, ante lo cual el respaldo solicitado fue negado por el director de su área, sugiriéndole que renunciara a otras actividades, a pesar de que había aceptado la citada invitación.
- En abril de 2017 dos mil diecisiete, solicitó cambio de oficina porque sus compañeros la ignoraban, a tal grado que evitaban organizar actividades comunes con ella, sintiéndose *invisible*, a pesar de que dos de las tres personas que se encontraban en su espacio de trabajo eran integrantes de su cuerpo académico, precisó que sus compañeras la saludan en público, pero en privado la ignoran.
- Una de las integrantes de su cuerpo académico se negó a participar activamente en las actividades del mismo y del laboratorio que lleva a su cargo de manera continua.
- El 15 quince de abril de 2017 dos mil diecisiete, habló con XXXX, a quien identificó como responsable de su cuerpo académico, quien tras conocer la problemática entre ella y XXXX, le ofreció ser intermediario de cualquier información de trabajo, de lo cual la quejosa tuvo conocimiento que el señalado como responsable se negó rotundamente a cumplir los compromisos laborales que tenían en común.
- Refirió que un mes después que intentó presentar su denuncia ante la división (mayo de 2017) solicitó nuevamente cambio de oficina, en virtud de que dice, continuaron las conductas de hostilidad con sus compañeros cercanos a su oficina.
- Señaló que XXXX y XXXX, propusieron y decidieron en conjunto, no invitar a su cuerpo académico a un evento, situación que le externó su compañera XXXX, advirtiendo que en el año anterior (2017) ocurrió una fricción con XXXX, relativo a que en el coloquio realizado en ese año el profesor XXXX, le advirtió que XXXX y XXXX y Tonatiuh García le comentaron que ella no podía tener constancia en las dos actividades, es decir, participar en el panel y coorganizando el evento.
- Indicó que tras cuestionarle a XXXX en qué fecha retomaría la investigación que tenían en conjunto le indicó que estaba ocupado con otro proyecto y que desconocía en qué momento podía continuar.
- Mencionó que su investigación se ha atrasado por dos años.
- Refirió que en fecha 5 cinco de octubre de 2017 dos mil diecisiete, el director de su departamento, a través de su la coordinadora de la licenciatura, le indicó retirarse de una de las dos tareas de rediseño que estaban a su cargo, ante lo cual dijo son actos que la aíslan del resto de sus compañeros que son afines a sus áreas, haciéndole ver que no tiene capacidad para atender las actividades que fueron asignadas en su momento, minimizando su esfuerzo y tiempo invertido.
- Indicó que durante todo el año 2017 dos mil diecisiete, XXXX, la evitaba, cambiando su trayectoria en los pasillos de la Universidad, además que se acercaba a personas con las que ella se encontraba hablando hasta que se retirara del lugar, no atendiendo lo que externaba cuando coincidía en alguna reunión de trabajo, incluso marcó a su número de extensión para un asunto laboral sin contestarle ni devolverle la llamada.
- Aludió que todo el año fue intermitente la participación de la mayoría de los integrantes del cuerpo académico que representa, pues no cumplían, ante lo cual optó por comentarlo con el director del departamento sobre la conducta de XXXX y XXXX, sin embargo, su respuesta fue que no podía obligar a las personas y menos si afectaba las horas de docencia.
- Refirió ser responsable de dos laboratorios, por lo que en enero de 2018 dos mil dieciocho se realizó un evento público para presentar los mismos, sin que se presentara al público las actividades que le enviaron los integrantes que sí participaban en el cuerpo académico, es decir que la información proporcionada, no correspondía con su información, presentada por el director del departamento como responsable del laboratorio, acompañado de XXXX, este último con menos participación en su cuerpo académico, motivo por el que se retiró del evento.

- En mayo de 2018 dos mil dieciocho, se percató que los espacios sociales que compartía con sus compañeros siguen sucediendo sin ella, además que las esposas de algunos de ellos realizan malos comentarios respecto a su persona.

Por otro lado, la quejosa en su escrito de fecha 29 veintinueve de octubre de 2018 dos mil dieciocho (foja 480), indicó que no le era posible precisar la fecha exacta cuando ocurrió la propuesta de índole sexual realizada por el profesor XXXX, sin embargo, aseveró que existió un trato hostil por parte del citado profesor desde el 20 veinte de octubre de 2016 dos mil dieciséis, día en el que ambos desayunaron.

Por su parte, XXXX, al rendir el informe que le fuera requerido por personal de este Organismo (foja 204) *grosso modo* negó las imputaciones de la quejosa y confirmó su decisión de no colaborar con la quejosa en algún proyecto o circunstancia laboral a efecto de evitar problemas, explicando que el motivo de su determinación, se debió a que existieron una serie de conflictos a partir del mes de abril del año en cita, así mismo, aseveró que en ningún momento existió propuesta de índole sexual en términos de clandestinidad en fecha 19 diecinueve de noviembre de 2016 dos mil dieciséis.

A su vez, describió los conflictos en el siguiente contexto:

- En febrero de 2016 dos mil dieciséis, colaboraron en un proyecto de investigación, ante lo cual le expresaba regularmente su inconformidad por su desempeño y el de sus becarios, además de reclamos constantes ante cualquier falta de disponibilidad de tiempo de su parte o de sus becarios para aceptar tareas adicionales.
- A finales del mes de abril de 2016 dos mil dieciséis, recibió una llamada de la quejosa quien a gritos le reclamó enfáticamente por su ausencia en la Universidad, por lo que decidió colgar la llamada.
- Indicó que en el mes de abril de 2016 dos mil dieciséis, la quejosa convocó una junta con él y el doctor XXXX, en el que la primera de las mencionadas reiteró la falta de compromiso en el proyecto otorgando como opción abandonar el mismo, ante lo cual, XXXX le externó su voluntad para abandonar el proyecto a efecto de evitar conflictos con la inconforme.
- Precisó que su negativa a participar en la actividades propias del laboratorio de investigación del cual la quejosa es responsable, radica que en el mes de diciembre de 2016 dos mil dieciséis llevó un pastel a efecto de celebrar la definitividad en la Universidad, por lo que invitó a las doctoras XXXX, XXXX y XXXXX, momento en el que la última de las mencionadas manifestó que *ahora con la definitividad ya no serían necesarias las hipocresías. Que ahora sí las cosas como eran*, además mencionó que en caso de verlos en los pasillos no les debía sorprender que nos los saludara.
- Indicó que a finales del mes de abril de 2017 dos mil diecisiete, la doctora XXXXX se cuestionó en qué proyectos colaboraría con ella, y al responderle que únicamente en el examen de grado de un alumno le levantó la voz y alterada le cuestionó en qué otra actividad y al indicar que sólo en esa actividad, se alteró más manifestándole que eso le afectaba y que cuando él se muriera él lo sabría.
- Indicó que la quejosa le propuso que hablaran para resolver diferencias en la Universidad, sin embargo, por cuestiones familiares él no acudió, presentándose XXXXX en su domicilio donde le reclamó por su inasistencia, ante lo cual reiteró que prefería no tener ningún vínculo de amistad o participación laboral con ella en algún proyecto.
- Advirtió que la quejosa, le enviaba correos y mensajes a su teléfono celular con reclamos, enfatizando su negativa a colaborar en sus proyectos, incluso mencionó que enviaba correos electrónicos a otros profesores para generar conflictos entre su persona incluyendo a su esposa.
- Reiteró que el trato hostil realizado por la quejosa hacia su persona, derivado de diferentes puntos de vista y críticas negativas, así como regañones respecto a la forma de conducir un proyecto de investigación, le parecieron una falta de respeto hacia su persona, motivo por el que insistió en su negativa de no asociarse de ninguna manera con XXXXX.
- Así mismo, negó haber usado el término de “madre soltera”, ya que confirmó haberle entregado una carta suscrita por él, en la que precisó que su intención era dejar en claro a la inconforme su decisión de no tener ningún vínculo de amistad, advirtiendo que fue en el siguiente sentido:

“...En esta carta reiteraba claramente que, aunque lamentaba no haber podido apoyarla como amigo y lamentaba cualquier afectación que esto pudiera genera, ya no quería tener ningún tipo de relación de amistad, apoyo interpersonal ni colaboración laboral de ningún tipo...En el entendido de que antes de todos los conflictos laborales ya mencionados, la XXXXX y yo compartimos lo que yo consideraba una relación de amistad, varios elementos de esa carta hacen referencia al término de esa relación y su contexto...en la carta hago mención de mi incapacidad de apoyarla personalmente, lo cual era un reclamo recurrente de la XXXXX hacia mi persona. Esa era una reconocimiento de una posición de apoyo que yo no podía brindarle y es por eso que mencioné que ella necesitaba a alguien que le apoye incondicionalmente como yo no podía hacerlo...”

- Indicó que a raíz de que le entregó la carta en mención, la quejosa le informó un *supuesto* análisis psicológico donde lo diagnosticó como narcisista y psicópata, advirtiéndole que podían resolver tal situación por las buenas o por las malas y que se *tragaría su orgullo* ya que la saludaría aunque él no quisiera. Así mismo, indicó que semanas después, la quejosa le cuestionó cómo compensaría por todo lo que la había perjudicado, ante lo cual lo amenazó con presentar una queja en la Universidad y que al retirarse del lugar, la quejosa le gritó que de no arreglarse las cosas haría un *escándalo en su casa*.

- Negó tener capacidad o poder de administración superior a los que ostenta XXXXX, pues precisó no tener superioridad jerárquica con la quejosa.
- Negó haber influido para afectar sus actividades pues nunca existieron ataques de medidas organizacionales, explicó que la tesis del alumno XXXXX aún no estaba terminada por lo que al no existir comité no se le excluyó de alguno, aunado a que nunca formó parte del comité de la estudiante XXXXX, por lo que no es posible referir que haya sido destituida.
- Negó haberla excluido de eventos o coloquios, pues XXXX señaló que en la reunión del su cuerpo académico del mes de enero de 2018 dos mil dieciocho, se determinó por parte de sus integrantes (4 de 5) que no se trabajaría con el cuerpo académico de XXXXX, tras medir las ventajas y desventajas de tener que colaborar con otro cuerpo académico, advirtiendo que en ningún momento fue una decisión unilateral que la quejosa no participara en el evento.
- Negó haber influido en el retraso de la investigación dos años de la quejosa, pues indicó haber ofrecido elementos para que el proyecto fuera concluido, tales como entregar el análisis para no retrasar el trabajo, aunado a que el doctor XXXX se ofreció a revisar y complementar los procedimientos para concluir el proyecto.
- Así también, negó haber afectado a colaborar con los proyectos de laboratorio que coordina XXXXX, refirió que no tiene la obligación de utilizar el mismo, precisando que evita utilizar el mismo para no tener conflictos con ella.

Ahora bien, de conformidad con la narración de la aquí doliente, así como con el informe rendido por el profesor adscrito al departamento de Psicología, XXXX, se tienen como hechos probados y no controvertidos que ambos laboran como profesores en el Departamento de Psicología de la División de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guanajuato; que ambos colaboraban en un proyecto de investigación y en diferentes actividades académicas tales como coloquios, proyectos de laboratorios y otros, además que XXXX evita tener vínculo de amistad o laboral con la quejosa a tal grado de evadirla en todo momento.

Del mismo modo, la autoridad señalada como responsable proporcionó documental a efecto de corroborar su versión, mismas que a continuación se describe de la siguiente forma:

- Impresión de correo electrónico, de fecha 28 veintiocho de mayo de 2017 dos mil diecisiete, remitido por la dirección XXXXX el cual se encuentra identificado como el de XXXXX, para XXXX, presentando la siguiente dirección electrónica XXXXX, en el que además se aprecia con copia para la remitente XXXXX, mediante el cual se lee la siguiente información:

"XXXX: Supongo que XXXXX además de no saber qué dices que no la querían en la universidad de Guanajuato, tampoco le has dicho que solo busca usar a los demás para que apliquen sus instrumentos, como cuando le dijo a XXXXX que luego la visitaba en el hospital. Ni tampoco le has dicho que te molestaste cuando se les hizo tarde para ir a la terminal y ella prefería tomar taxi y que eso te hizo darte cuenta de que ella vela sólo por sus intereses. Ni que tú y XXXXX me comentaron que ella en cualquier ratito por seguir a un amor podía ser capaz de dejar el trabajo, siendo que los únicos que han mostrado flaqueza son tú y XXXXX. Qué lamentable ser testigo del espectáculo de tu miseria. Todavía yo diciéndole a XXXXX que no se molestara contigo. Yo al menos no estoy de hipócrita. Nadie me busca y yo también los he dejado de buscar por eso y mil aberraciones más. Que a pesar de tanto desmadre, estaría dispuesta a tratar. Y que en definitiva no afecta absolutamente en lo laboral."

- Impresión de correo electrónico de fecha 22 veintidós de febrero de 2018 dos mil dieciocho, remitida por XXXX, a los destinatarios XXXX, XXXXX, XXXX, XXXX y XXXX, Tonatiuh, XXXX el borrador final de la minuta 7 del cuerpo académico "Sujeto y Contexto" de fecha 16 dieciséis de enero de 2018 dos mil dieciocho, en el que se aprecia cómo acuerdo, respetar la votación respecto a que la organización del coloquio correrá a cargo por integrantes de ese cuerpo académico, tras expresar ventajas y desventajas. (Foja 248)

Por otro lado, a efecto de esclarecer el punto materia de estudio, se entrevistó a una serie de testigos quienes laboran en el departamento de psicología y además son compañeros laborales de la quejosa y del señalado como responsable, a efecto de confirmar que éste último haya influido en la exclusión social que la quejosa advierte padecer en su espacio laboral, de lo cual resultó lo siguiente:

- La doctora XXXX (foja 168) advirtió que si bien presencié que en una ocasión XXXX no saludó a la quejosa cuando llegó a su cubículo, también precisó que en ningún momento fue grosero con ella, aunado a que nunca presencié hechos agresivos o faltas de respeto, por otra parte, nada refirió respecto a que el señalado como responsable la haya persuadido para que XXXXX se sintiera aislada o excluida, pues dijo:

"... en relación a la queja que promovió XXXXX refiero que en lo particular nunca he presenciado hechos agresivos o faltas de respeto que haya recibido XXXXX dentro de la Universidad por parte de algún otro profesor; solo recuerdo y sin poder precisar la fecha exacta el maestro XXXX llegó a mi cubículo a saludarme y en ese momento también estaba XXXXX y a ella no la saludo pero en ningún momento fue despectivo o grosero hacia XXXXX..."

- El doctor XXXX nada refirió respecto a que XXXX lo haya persuadido a efecto de otorgarle un trato diferente a XXXXX, así mismo, confirmó que se ha percatado que el señalado como responsable y la inconforme no interactúan, a saber:

“...Como antecedente quiero referir que trabajé hace dos años aproximadamente en conjunto con la XXXXX y el Doctor XXXX en un proyecto, la relación que tenían era cordial, y fue en aquellas fechas en que dichos doctores por alguna razón la cual desconozco dejaron de hablarse...quiero referir que a la fecha y después de aproximadamente dos años seguimos colaborando en el mismo departamento y lo que es evidente es que entre XXXXX y XXXX no hay interacción en el ámbito laboral. Siendo todo lo que deseo manifestar...” (Foja 325 y 326)

- El doctor XXXX(foja 170) quien se ostenta como Coordinador de Maestría en ciencias del comportamiento aseveró que en ningún momento se ha percatado que la quejosa haya sufrido de algún tipo de acoso laboral dentro de la Universidad, agregó que XXXXX realiza críticas al trabajo de sus compañeros lo cual considera demandante, pues dijo:

“...yo no he presenciado ni me he dado cuenta que la doctora XXXXX sufra de algún tipo de acoso laboral dentro de la universidad, sin embargo puedo suponer que esta situación se traduce en cuestión de actitudes por parte de la doctora XXXXX, ya que no le agrada el modo de trabajar de algunos de los compañeros y ante dicho disgusto critica el trabajo de los demás y se vuelve demandante...resulta lógico ya que cuando no hay actitud y tolerancia como consecuencia se sufre de asilamiento que es lo que en este caso está ocurriendo con la XXXXX, ya que reitero considero que es un conflicto de actitudes y no de acoso laboral...”

- La doctora XXXX (foja 93) confirmó la versión de XXXX, referente a que la quejosa comentó a ella, a su compañera XXXX y al señalado como responsable que no se sorprendieran si no los saludaba cuando partían un pastel para celebrar que les habían otorgado definitividad en la Universidad, aunado a lo anterior precisó que en ningún momento presenció una mala conducta o trato inadecuado por parte del XXXX, al decir:

“...me percate que en esa área había una relación cordial entre las personas que acabo de mencionar, fue hasta febrero del año 2017 que a XXXX, a XXXXX y a XXXX se les notificó su permanencia en la universidad y a manera de festejar tal noticia XXXX llevó un pastel a la oficina y nos acercamos XXXX y yo, en lo que XXXX fue por XXXXX, al momento de estar en el cubículo de XXXX con la partida del pastel XXXXX hizo el siguiente comentario—bueno pues ya que tenemos la definitividad basta de hipocresías, si no los saludo no se sorprendan, ya no es necesario ser hipócritas, si no los saludo cuando nos veamos no se sorprendan - y se fue, acción que me sacó de contexto ya que no supimos el motivo de su comentario y nos dispusimos trabajar, pero yo en lo particular no he presenciado ninguna mala conducta o trato inadecuado por parte de XXXX hacia XXXXX...”

Luego, los testimonios de mérito merecen valor convictivo, ello en virtud de que los y las oferentes cuentan con los conocimientos suficientes para la afirmación que proporcionan, y como no hay dato alguno del que pudiera desprenderse que se manifiesten con mendacidad, por error, o bien con malsana intención de causar perjuicio, evidente es que su aserto merece valor probatorio; esto aunado a que tampoco se hacen variaciones substanciales en sus dichos, o que los hagan contradictorios entre sí, detallando los actos de los que tuvieron conocimiento, de los cuales resultó, que ninguno anunció que XXXX, haya realizado un acto con la intención de afectar a la quejosa, pues si bien, se advierte con la declaración de XXXX y XXXX, quienes confirmaron que XXXX evita tener contacto con la quejosa, nada mencionaron respecto a que afectara en sus actividades laborales o que se hayan agrupado para excluirla de las mismas.

Ante tal argumento, no se menosprecia que la quejosa en su escrito de fecha 29 veintinueve de octubre de 2018 dos mil dieciocho (foja 482), aportó en el sumario mensajes vía WhatsApp, a efecto de confirmar que la testigo XXXX, es partícipe de la exclusión que padece en su trabajo, en la conversación se aprecia lo siguiente:

Quejosa: Definitivamente comparto todo lo dicho por ti. Lo que no comprendo es por qué te has alejado de mí. Tus razones tendrás, pero me habría gustado saber. Tú sabes lo que he vivido y yo la verdad he esperado alguna comunicación de ti. En fin. Supongo que cada quien está viviendo como puede. Te quiero y no sé qué más decir O qué más debe seguir. XXXX: Pues no quería meterme de más en tu proceso, respetando los silencios y eso.

No obstante, no se advierte que la testigo le precisara que tal determinación lo realizara con cierta parcialidad, ni con intenciones de romper definitivamente contacto con la quejosa, pues tácitamente explicó que no quería intervenir de más en su proceso, sin que ello se desprenda un acto atribuible al señalado como responsable.

Así también, se analizó las impresiones de los correos electrónicos aportados por la quejosa de fechas abril, agosto, septiembre, octubre, noviembre de 2016 dos mil dieciséis y febrero de 2017 dos mil diecisiete (foja 823 a 858), de los cuales se advierte que algunos fueron remitidos por ella y otros por sus compañeros de trabajo entre los cuales se encuentra el señalado como responsable, mismos en el los que se aprecian mensajes referentes a cuestiones laborales y otro de la cancelación del préstamo de la cancha de voleibol con los mismos y con XXXX.

Ahora bien, a efecto de corroborar los elementos de acoso laboral que refiere la quejosa como *conductas evitativas, abuso de confianza y de poder, ignorancia y congelamiento, aislamiento social por la restricción de posibilidades de comunicación y no dirigir la palabra engaño a profesores y estudiantes sobre compromisos en los proyectos, ataque a través de medidas organizacionales como retirarme sin justificación de responsabilidades*, de las constancias que obran en el sumario, se toma en cuenta la información presentada por el Director de

División de Ciencias de la Salud, Tonatiuh García Campos, quien confirmó el dicho de XXXX, al referir que las decisiones del coloquio del cuerpo académico Sujeto y Contexto, se determinan de manera colegiada, al decir:

“...Las decisiones del Coloquio del Cuerpo Académico Sujeto y Contexto, se toman de manera colegiada entre los integrantes del Cuerpo Académico Sujeto y Contexto, se toman de manera colegiada entre los integrantes del mismo (XXXX, XXXXX, XXXX, XXXX, XXXX y yo...en las reuniones del cuerpo académico, nunca de manera personal y mucho menos, a través de las autoridades universitaria...”

Al testimonio referido, se le suma la documental aportada por el de la queja, consistente en la impresión del borrador final de la minuta 7 del cuerpo académico “Sujeto y Contexto de fecha 16 dieciséis de enero de 2018 dos mil dieciocho, en el que se advirtió que la organización del coloquio correría a cargo por integrantes de ese cuerpo académico tras realizar una votación (Foja 248). Aunado a lo anterior, se considera que la quejosa tenía conocimiento que tal situación se decidió por parte del cuerpo académico, sin advertir que fuera decisión unilateral de XXXX, pues dijo:

“...según las palabras de XXXX, propusieron y decidieron en conjunto, ya no invitar a mi CA...”

Por otro lado, se analiza que respecto al hecho de que la quejosa fue invitada por parte del área académica de la División de la Salud para colaborar en la creación de módulos o temáticas dentro de un diplomado y después de aceptar, se le sugirió que renunciara a otras actividades, se toma en consideración que el Director de la División de Ciencias de la Salud precisó que la asignación corría a cargo de autoridades diversas de la citada División y no a cargo de XXXX (foja 188), y agregó que dicha designación dependía de la carga académica de los profesores, pues indicó:

“...en el mes de enero se le invitó a colaborar desde el área académica de la División de Ciencias de la Salud en la creación de módulos o temáticas dentro de un diplomado de investigación Educativa, dicha petición llegó a la DCS desde Rectoría General...solicitando el apoyo e incluso que dicha asignación sería por el Rector General. Se les pidió verbalmente su colaboración al director del Departamento de Psicología, así como a la directora del Departamento de Ciencias Aplicadas al Trabajo, dado que en ambos departamentos se cuenta con docentes que pudieran tener el perfil, más no necesariamente la disponibilidad, mencionándoles de la descarga que podría implicar dicha asignación. La decisión se tomó de acuerdo a las propuestas de los directores, quienes para la decisión consideraron las cargas académicas de los profesores y los pendientes que tuvieran con el Departamento...”

Además, presentó impresión de correo electrónico (foja 193) en el que la maestra XXXX, le solicita apoyo a la Secretaría Académica de la Dirección de Ciencias de la Salud, maestra XXXX, a efecto de que asigne al profesor con perfil en investigación educativa, resaltando que los profesores participantes en el proyecto, contarán con asignación de comité firmado por el Rector del Campus.

A su vez, se toma en consideración que el director de División de Ciencias de la Salud precisó que existieron situaciones de conflictos entre la quejosa y compañeros ajenos a las sucedidas con XXXX, pues a literalidad dijo:

“...la dinámica tensa entre los miembros del Cuerpo Académico y la XXXXX, se dio desde los primeros días de su integración a la Universidad con la Dra. XXXX... y con el Dr. De la Roca (quien prefirió renunciar al cuerpo académico posterior a que la XXXXX quedara como responsable). También considero pertinente, que el Dr. XXXX, alguna vez me mencionó que la doctora XXXXX no entiende la función de ser responsable de Cuerpo Académico y que las confunde tratando de obligar a los demás...”

Por otro lado, se toma en consideración que la quejosa refirió que en el mes de septiembre de 2017 dos mil diecisiete, el Director Tonatiuh García Campos, XXXX y XXXX, realizaron una mediación con XXXX sin su presencia, a quien le leyeron una tabla que la inconforme había realizado en cuyo contenido se aprecia haber asentado conductas hostiles y afectaciones, de lo cual resultó que el señalado como responsable respondió a cada asunto con su negativa a hacerse responsable, además que asumiría las consecuencias de su decisión.

Así mismo, precisó que los dos únicos acuerdos a su favor consistieron en que XXXX sería a cargo del trabajo que abandonaría XXXX y que continuaría siendo parte del sínodo de un alumno de postgrado, indicando que ninguna de las dos cosas ocurrieron.

En relación a este momento, los testigos XXXX y XXXX, confirmaron que XXXX tras conocer cada una de las conductas hostiles y afectaciones que la quejosa le atribuyó, accedió en seguir participando en el comité de un alumno como sínodo, así mismo, confirmaron que XXXX apoyaría en las acciones que le tocaban realizar al señalado como responsable para no afectar el proyecto de investigación, además se negó tener contacto con la quejosa sin referir que tal determinación influyera en su desempeño laboral, pues cada uno advirtió:

XXXX:

“...posteriormente nos reunimos XXXX, Tonatiuh García y XXXXX, esto a razón de que fui convocada a dicha reunión por el Director de División Tonatiuh García Campos, en dicha reunión XXXXX exponía como afectaciones que XXXX había hecho una base de datos mal, que los proyectos no se finalizaban y que un día XXXXXX pago copias de su bolsa, a lo que Tonatiuh le dijo que le repondrían el dinero y XXXXX dijo que no era por dinero no quiero que me regresen nada; además refería que XXXX la evadía en los pasillos para no saludarla; en otra ocasión nos reunimos la de la voz, XXXX, Tonatiuh García y XXXX a quien le hicimos saber las afectaciones expuestas por XXXXX y se acordó en dicha reunión que XXXXX seguiría en el Comité de XXXXX quien es estudiante de Maestría, así como

XXXX seguiría en el proyecto pendiente en el cual también estaba XXXX esto bajo la consigna de que XXXX no tuviera contacto con XXXXX, es decir, trabajar solo con XXXX, y la última fue que se le dijo a XXXX que la saludara cuando se la topara a lo que XXXX no acepto pero no dio razón del porqué, de dicha reunión no se levantó ninguna minuta ni documento alguno ya que fue más que nada plática entre profesores. Posterior a esta reunión XXXXX me dijo que no había quedado conforme con lo que se hizo en la junta y que llevaría el asunto a Prunida, pero ya no supe si lo hizo o no...”.

XXXX:

“...y el proyecto que teníamos en conjunto se detuvo; recuerdo que en una ocasión fui invitado por el Director de División que es el Doctor Tonatiuh García Campos, para participar en una mediación por el punto de XXXXX, y nos reunimos en una ocasión XXXX, el Director de División y un servidor donde en dicha reunión XXXXX presento una lista de los puntos que le inconformaban por parte de XXXX, entre los cuales los cuales recuerdo uno era que refería que XXXX se había comprometido en un convenio a participar en un proyecto de investigación entre la Universidad de Guanajuato y la UNAM, segundo terminar el proyecto de investigación en psicología educativa que estábamos realizando XXXX, XXXXX y el de la voz, refería una deuda económica por una comida donde XXXXX había pagado, además refería que se le estaba dejando fuera del comité de titulación del estudiante XXXXX, el último punto y más delicado era que refería que consideraba una falta de respeto el hecho de que XXXX no la saludara cuando se veían. Posterior a esto nos reunimos el de la voz, la doctora XXXX, XXXX y el Director de División, en dicha reunión le expusimos a XXXX los punto de queja de XXXXXX a lo que XXXX argumento que para el caso del convenio entre la Universidad de Guanajuato y la UNAM era un convenio libre y no un convenio directamente con él; en el segundo punto a terminar el proyecto de investigación en psicología educativa que estábamos realizando XXXX, XXXXX y el de la voz yo de manera personal me ofrecí a realizar las actividades que XXXX no pudiera llevar a cabo con el objetivo de terminar dicho proyecto, solicitando tiempo en lo que concluía un proyecto pendiente; respecto al pago de la comida el Doctor XXXX dijo que no había ningún problema ya que XXXX estuvo dispuesto a reembolsar el gasto generado; en cuanto a dejarla fuera del comité de titulación del alumno él no tenía ningún inconveniente en que XXXXX este presente, por último en cuanto a que XXXX la saludara, manifestó XXXX que el percibía desde su libertad individual que él tenía derecho a saludar a quien él quería; al terminar esta reunión mandamos llamar a XXXXX y sin la presencia de XXXX le hicimos saber lo manifestado por XXXX, refiriendo en aquel momento la XXXXX que le representaba un dolor emocional y más tranquila agradeció nuestra intervención y le manifestamos nuestro apoyo para sacar los pendientes, mostrándose dispuesta a aceptar ese apoyo refirió que le dinero no era ningún problema...”

Por otra parte, no se contó con evidencia en el sumario que confirme los puntos aludidos por la quejosa relativos a que una de las integrantes de cuerpo académico se negó a participar en las actividades del mismo, así como la falta de compromiso por parte de XXXX para retomar la investigación.

Luego, del cúmulo de pruebas antes enunciadas, el cual al ser analizado tanto en lo particular como en su conjunto y concatenado entre sí, atendiendo a su enlace lógico y natural, ajustados a las reglas de la sana crítica, la cual tiene su fundamento en la lógica y la experiencia, que resultan ser principios rectores de su valoración en materia de Derechos Humanos, no resultaron bastantes para tener acreditado el punto de queja consistente en el Violación a los Derechos Humanos de la Mujer a una vida Libre de Violencia en su modalidad de acoso laboral hecho valer por XXXXX, y que atribuyó al profesor adscrito al departamento de Psicología de la División de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guanajuato, XXXX.

Ello es así, pues primeramente dentro del sumario únicamente existe el dicho de la aquí inconforme respecto a que existió una propuesta de índole sexual, el cual se encuentra aislado, aunado a que de su versión no se pronuncia de forma clara y precisa en cuanto a las circunstancias de tiempo, lugar y modo en que se verificó el acto que reclama al servidor público, lo anterior toda vez que la inconforme en su escrito de queja aseveró que fue el 19 diecinueve de noviembre de 2016 dos mil dieciséis, sin especificar el lugar y modo en que realizó la acción reclamada, y que vinculado a que posteriormente en su escrito de fecha 29 veintinueve de octubre de 2018 dos mil dieciocho, señaló diversa versión al decir que la acción dolida no sucedió en la citada fecha y que además no le era posible precisar la fecha en la que la citada propuesta ocurrió, sin que nuevamente expusiera el lugar y el modo en que aconteció.

Ahora bien, del chat ofrecido por la quejosa en el que se exponen conversaciones entre ella y XXXX, si bien se advierten mensajes de contenido sentimental, también lo es que no se aprecia que el señalado como responsable haya externado afectaciones laborales o intenciones de realizarlos, además que en la conversación ninguno de los dos se manifestaron en contra del contenido de los mismos (Foja 160).

Por otra parte, se confirma por parte de los testigos señalados en *supra* líneas que XXXX el día que se realizó la mediación aceptó realizar algunas actividades académicas con la quejosa, siempre y cuando no tuviera mayor contacto con ella, además de su negativa de tener algún vínculo de amistad o laboral, sin que precisaran que tal situación influyera en ellos para excluirla o aislarla de actividades laborales.

De igual forma, quedó evidenciado que en cuanto a las conductas evitativas, de aislamiento y negativas para colaborar de las que se duele la XXXXX, por parte del señalado como responsable, no existe controversia, toda vez que el propio XXXX aclaró que dichas circunstancias obedecieron precisamente por los conflictos desarrollados con la agraviada, surgidos a raíz de los proyectos en que colaboraron juntos, aunados a los reclamos que cada vez eran más violentos y a la conducta hostil que la agraviada tenía hacia su persona, dando cuenta de uno de esos eventos XXXXX, quien señaló que fue la propia XXXXX, quien en febrero del año 2017 dos mil diecisiete, al estar celebrando con un pastel en el cubículo de XXXX el hecho de que se les notificó su permanencia

en la Universidad, la inconforme comentó que ya que tenían la definitividad, bastaba de hipocresías, que si no los saludaba no se sorprendieran, así como el ya descrito correo electrónico de fecha 28 veintiocho de mayo de 2017 dos mil diecisiete remitido por la dirección electrónica XXXXX.

Aunado a lo anterior, se considera con la minuta del cuerpo académico que el servidor público aportó en el sumario, vinculado con información proporcionada por el Director de División Tonatiuh García Campos, al decir que las decisiones de cada cuerpo académico deben realizarse por consenso de sus integrantes, situación que fue confirmada con el citado documento, ante lo cual no es tampoco posible atribuirle una exclusión o aislamiento laboral a raíz del citado suceso.

Así también, es dable precisar que quien resuelve no confirmó que el respaldo negado por el director de su área en la creación de módulos dentro del diplomado de investigación educativa, la falta de participación por parte de los integrantes de su cuerpo académico y la información que se presentó en el mes de enero de 2018 dos mil dieciocho cuando existió un evento para presentar los laboratorios, hayan sido actos atribuibles al quejoso, pues en el primer supuesto el director de división de ciencias de la salud, precisó que la asignación corría a cargo de otras autoridades Universitarias. Ahora bien, no se desdeña que si bien dentro de las formas de expresión del acoso laboral se considera como características el *Ningunear, ignorar, excluir o hacer el vacío, fingir no verle o hacerle “invisible”*¹⁵, y que además se puede realizar entre compañeros de trabajo (horizontal), también es cierto que para efectos de esta resolución es necesario entender los elementos que conforman el acoso laboral, para lo cual es necesario invocar lo que han dicho algunos estudiosos, así como lo que se establece en diversos ordenamientos jurídicos tanto nacionales como internacionales, algunos de ellos que si no son obligatorios en el caso de Guanajuato, son útiles para establecer el marco conceptual acerca del hostigamiento laboral, a saber:

Gustavo Fondevila, define el hostigamiento o acoso laboral como:

*«Un comportamiento (proceso) negativo entre superiores e inferiores jerárquicos de una organización laboral, a causa del cual el/la afectado/a es sometido a acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo y de manera continuada —de modo directo o indirecto— por parte de una o más personas. Alude a la violencia psíquica y, con regularidad, el objetivo es anular totalmente a su víctima [...] **para conseguir a mediano o largo plazo que abandone el trabajo (empresa u organización en general)**, recortando para ello su capacidad de comunicación y de interacción con los compañeros y compañeras, rebajando tanto sus responsabilidades como su participación en la vida laboral y social de la organización.»*¹⁶

Por otra parte, nos parece razonable la afirmación de Gustavo Fondevila, de que:

*«No todos los patrones de conducta repetidos, ni las acciones negativas, ni el abuso de relaciones asimétricas, ni la existencia de víctimas son mobbing; pero dichas características deben aparecer para que se pueda describir el fenómeno como tal. **Agresiones, tensiones entre colegas, conflictos jerárquicos, y otros, pueden ser habituales en la relación laboral mas no necesariamente considerados como acoso u hostigamiento laboral.**»*¹⁷

También es necesario tener en cuenta que, como se explica en el artículo de Fondevila, existen elementos fuertemente subjetivos, estrechamente relacionados con la posición social de los afectados, que influyen en la percepción de las conductas y comportamientos incluidos en las anteriores definiciones del acoso laboral¹⁸.

Esa subjetividad puede dar lugar tanto a minimizar como a maximizar las conductas y comportamientos, tergiversando, en cualquiera de los dos supuestos, los hechos, en detrimento de la objetividad. Por consiguiente, es ineludible superar las distorsiones provocadas por la subjetividad, a fin de alcanzar un alto grado de objetividad que dé a la argumentación la solidez necesaria para resistir cualquier objeción. Aunque en muchos casos no es posible afirmar que se conoce la verdad material de los hechos, sí es necesario, en todos los asuntos, que los razonamientos que se esgriman superen la subjetividad de las apreciaciones personales, hasta un nivel aceptable para soportar el enjuiciamiento de cualquier persona que, con información suficiente, objete las consideraciones fundamentales de la resolución de que se trate.

Para tal fin, es necesario reflexionar sobre algunos supuestos concretos en los que la teoría, las normas jurídicas y/o el sentido común indican que existe acoso laboral, tratando de descubrir algunos rasgos comunes a ellos y, de esa manera, intentar percibir las notas esenciales (intención, resultado, etcétera) de las conductas y comportamientos que se consideran acoso laboral, pues esa estrategia nos permitirá percibir esos elementos esenciales en otros supuestos (que no es posible limitar en una lista única), y también nos facilitará discernir, por exclusión, analogía y/o contraste, si estamos ante conductas y comportamientos que no reúnen los elementos característicos del acoso laboral.

¹⁵ Sala Segunda de Costa Rica, Resolución 2005-0655 de las 14:05 hrs. del 3 de agosto de 2005.

¹⁶ FONDEVILA, Gustavo, «El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción», [en línea], México, Instituto de Investigaciones Sociales, 2008, [citado 25/11/2013], *Revista Mexicana de Sociología* 70, núm. 2 (abril-junio, 2008), páginas 305-329, formato pdf, disponible en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rms/article/view/6124>, págs. 305-306.

¹⁷ *Ibidem*, págs. 309-310.

¹⁸ Véase FONDEVILA, Gustavo, «El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción», citado, págs. 319-320.

En este contexto, los componentes a evidenciar en caso de iniciar una acción jurídica por acoso laboral se establecen en la Tesis 1ª. CCLI/2014 (10ª) de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México a saber:

- **el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente al demandante, con miras a excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar y destruir;**
- *que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos;*
- *que esas conductas se hayan presentado sistemáticamente, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles, pues un acto aislado no puede constituir acoso; y,*
- *que la dinámica en la conducta hostil se desarrolle según los hechos relevantes descritos en la demanda.*

La Ley 1010 colombiana del año 2006, que es la primera en su tipo que se expide en Latinoamérica (2006), y cuyo objeto es (artículo 1º) «*definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública [...]»*, define el acoso laboral como (artículo 2º) «*toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, **encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.***»

Aunado a lo anterior, según una sentencia 2005-0655 de la sala segunda de Costa Rica, las características del acoso laboral son la intencionalidad que tiene como finalidad socavar la autoestima y la dignidad de la persona acosada y como fin último, la agresión tiene como propósito que él o la trabajadora acosada abandone su trabajo.

De tal forma, se advierte que de los conceptos que ofrecen los ordenamientos nacionales e internacionales nos muestran que para que exista acoso laboral, debe confirmarse que exista una finalidad encaminada a causar perjuicio laboral (renuncia, desmotivación, excluirlo de la organización o satisfacer una necesidad de agredir, controlar, etcétera) así como perturbar su integridad personal (infundir miedo, intimidación, consumir emocional o intelectualmente), por lo que del análisis del conjunto de pruebas de este caso concreto, se desprenden dos circunstancias que no permiten confirmar que la dolencia externada por la quejosa se configure en un acoso laboral:

- En primer lugar se advierte de la suma de las pruebas allegadas al sumario que entre XXXX y XXXXX, existieron situaciones conflictivas laborales por diferencias de intereses así como conflictos interpersonales, lo cual también se presume en la carta que XXXX le dirigió a la quejosa, pues en ella no se advierten ofensas o el término “madre soltera”, es decir, ataques a su condición de madre soltera, ni expresa ni tácitamente, pues en relación al preciso punto de agravio de la quejosa respecto a que pone en duda su capacidad de ser independiente por ser mujer y madre soltera, únicamente se aprecia que el señalado como responsable le refiere su negativa a continuar con una relación fuera del ámbito laboral y explicándole los motivos por los que no podía continuar con dicha relación calificando sus errores y desaires.
- En segundo término, no se encuentra probado que la finalidad de la conducta del señalado como responsable haya sido con un fin de afectar a la quejosa, pues ninguna de las documentales, testimoniales e inspecciones que integran en el sumario, reflejan que el servidor público haya realizado acciones con la intención de excluirla de sus compañeros o influir en sus actividades laborales, por lo cual es dable referir que un conflicto laboral no le exigen los elementos del acoso laboral.

Por lo que respecta a la conducta de que se duele la parte lesa consiente en la falta de voluntariedad por parte del señalado como responsable y otros docentes de participar en sus proyectos, es importante tomar en cuenta que la normativa de la Universidad es clara en regular que la colaboración se realiza bajo el principio libertad de asociación de los integrantes de su comunidad, de acuerdo a lo establecido en los siguientes artículos:

Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato:

“Artículo 4. En la Universidad, en un ambiente abierto a la libre discusión de las ideas, se procurará la formación integral de las personas y la búsqueda de la verdad, para la construcción de una sociedad libre, justa, democrática, equitativa, con sentido humanista y conciencia social. En ella regirán los principios de libertad de cátedra, libre investigación y compromiso social y prevalecerá el espíritu crítico, pluralista, creativo y participativo. Para realizar su misión, la Universidad atenderá tanto las exigencias de su entorno inmediato, como las que le plantean su inserción en la comunidad nacional e internacional.”

“Artículo 9. La Universidad respetará el derecho de asociación de los integrantes de su comunidad, dentro de un marco de libertad y reconocimiento recíproco.”

Estatuto del Personal Académico de la Universidad de Guanajuato:

“Artículo 4, Fracción II.- Las actividades a desarrollar por los profesores, conforme a los programas de las Divisiones o Escuelas del Nivel Medio Superior, serán las señaladas en el artículo 10 del Estatuto Académico. Los profesores de la Universidad deberán contar con: I. Compromiso institucional, responsabilidad y ética profesional; II. Espíritu de colaboración, actitud crítica, transformadora y de respeto a sí mismo y a los demás...”

Estatuto Académico de la Universidad de Guanajuato:

“Artículo 10.- Corresponde a los profesores: ... IV. Realizar actividades de docencia, investigación y extensión;...”

De ahí que las actividades que cada docente realice como parte del compromiso institucional adquirido, como la docencia, investigación y extensión, pueden y deben ser realizados bajo una base de respeto y libre asociación, es decir existiendo una libertad de asociarse con quienes estimen pertinente hacerlo.

Así las cosas, queda patente que las conductas realizadas por el señalado como responsable, tuvieron su origen en conflictos interpersonales entre ambos, sin que se fuera posible confirmar que la determinación de XXXX, fuera con la finalidad de afectar laboralmente a la parte lesa.

Por lo anterior, las violaciones de derechos humanos expuestos por la ahora quejosa la XXXXX y que atribuyó al profesor XXXX, consistentes en Violación a los derechos humanos de la Mujer a una vida Libre de Violencia en su modalidad de acoso laboral no quedó acreditado, por lo que esta Procuraduría en el presente caso no emite juicio de reproche sobre este punto.

2. Violación al Derecho Humano de la Mujer a una vida libre de violencia, por omisión en la protección contra la violencia.

XXXXX externó su inconformidad en contra del Director de la División de Ciencias de la Salud, campus León, de la Universidad de Guanajuato, Tonatiuh García Campos, al atribuirle su omisión de otorgarle ayuda u orientación necesaria tras acudir en varias ocasiones con él a efecto de denunciar que sufría acoso laboral por parte de su compañero XXXX, al decir:

“...el 29 mayo de 2017 hice un primer intento de denuncia ante la división. En la citada fecha le leí a Tonatiuh García Campos, el documento redactado por mí, donde había fundamentado con apoyo de distintos instrumentos institucionales, estatales, nacionales e internacionales, las conductas de acoso laboral horizontal de XXXX. La respuesta del director fue que la denuncia estaba mal presentada y que debía dirigirse al Comité de Honor y justicia... mi director se acercó a mí con aparente empatía y entre otros detalles me dijo que, como persona, mas no como director de división; y debido a que los canales institucionales no contemplaban un abordaje similar a la mediación; él podía intentarlo... El 05 de septiembre de 2017 le pedí actualización de información a mi Director de División sobre la mediación, pues ya habían transcurrido cuatro meses y su respuesta fue que no habían tenido tiempo. El 15 de septiembre hicieron la mediación sin mi presencia, Tonatiuh García Campos, XXXX, XXXX y XXXX, en la que según palabras de XXXX, le fueron leyendo al compañero la tabla de conductas hostiles y afectaciones a manera de lista de cotejo, a la que él iba respondiendo a cada asunto con su negativa a hacerse responsable y exponiendo que asumirla las consecuencias de esa decisión. Los únicos acuerdos supuestamente a mi favor fueron 1) en relación al proyecto de investigación del cual yo soy responsable, en el que XXXX sería quien se haría cargo de todo lo que dejaba abandonado XXXX; 2) supuestamente continuar siendo parte del sínodo de un alumno de posgrado. A la fecha ninguna de las dos cosas ha ocurrido y esto ha atrasado mi investigación en total dos años y ha tenido al estudiante con temor de hablar del asunto con XXXX. El director de división me dijo que esperaba que con esta resolución yo pudiera cerrar y continuar. Yo les expresé que entonces en resumen solo había pérdidas para mí y tranquilidad para el compañero y pregunté si de verdad no había un mínimo de buenas prácticas de convivencia escolar y cultura organizacional y me dijo que no, y que como amigo no podía obligar a nadie hacer nada que no quisiera. Entonces les pedí que como amigos me dijeran a quien podía acudir y con duda dijeron que con mi Director de Departamento. Simplemente yo no lo podía creer, tanto tiempo para nada... Pedí una nueva cita con mi director de División a la que me contestaron varios días después, pero con la advertencia de que solo contaba 20 minutos. Entonces sentí que ya no había apoyo y decidí redactar por segunda ocasión mi denuncia con el nombre completo del señalado y las que yo consideraba como pruebas. El 04 de octubre presenté un documento por acoso laboral que decantaba en incumplimiento de compromisos. Aunque de forma verbal le dije al director que todo provenía desde el momento en que me negué a ciertas condiciones de una propuesta sexual, pero que no pretendía causarle más problemas familiares al compañero de los que ya tenía. Al comentar con Tonatiuh García que fui a Derechos Humanos y expresarle mi dilema moral al no avisarle, su respuesta fue esencialmente que si le llegaba el oficio, él podía mencionar que no tenía formalmente la denuncia. Que sí en lo personal, pero nada más. Que, si quería proseguir, debía modificar ese escrito porque así tampoco servía, ya que no contenía un oficio dirigido a Él como Presidente del Comité de Honor y Justicia, en donde pidiera abiertamente que valoraran mi denuncia. Además, debía asegurarme de integrar con claridad las pruebas. Me quedé desconcertada porque me regresó al mismo punto de cinco meses atrás y porque tampoco tenía idea de cómo hacer lo que me solicitaba de la mejor manera...”

Por su parte, Tonatiuh García Campos mediante su informe de fecha 26 veintiséis de septiembre del 2018 dos mil dieciocho (Foja 188 a 192), negó el hecho que se le imputa, así mismo, explicó que en la primera entrevista con la quejosa le comentó que le expondría un problema como amigo, recibiéndole un escrito suscrito por ella en el que a su parecer la problemática entre ella y XXXX radicaba de un proyecto de investigación, ante lo cual le propuso realizar una conciliación en el que participaran él y XXXX, ante lo cual –dijo- la quejosa estuvo de acuerdo, a saber:

“...se me leyó un documento el 29 de mayo del 2017, al que yo supuestamente respondí que la denuncia estaba mal hecha y que debía dirigirla al Comité de Honor y Justicia. Al respecto menciono que es falsa la afirmación... la cité en mi oficina para platicar. Dicho día la XXXXX llegó con un escrito y me lo dio, ante mi duda, le pregunté si me lo daba como Director de División, o como amigo (dada la forma de contactarme en mi celular personal) Ella me dijo que pensaba como amigo, pero como la había citado en mi oficina, pensó que yo la quería recibir como Director... XXXXX me comentó que prefería que la recibiera como amigo. En ese momento leí el documento que me prestó y le propuse que yo podría hablar con el Dr. XXXX, para poder entender la situación, escuchando las dos versiones, con lo finalidad de apoyar la tranquilidad personal y profesional de los involucrados. Dado que en el escrito se mencionaba al Dr. XXXX, como parte de un proyecto de investigación que a mi parecer, era de lo que más problemática emanaba del escrito, le propuse que si ella estaba de acuerdo, podríamos tratar de conciliar el Dr. XXXX y yo, en la situación que ella exponía. Ante mi propuesta, la XXXXX estuvo de acuerdo y convenimos así proceder...

A su vez, indicó que mediante correo electrónico le solicitó que en la mediación estuviera presente XXXX, situación que originó que se prolongara la misma lo cual fue externado a la quejosa, realizándose la mediación por separado, resultando que se llegó algunos acuerdos y otros aspectos que XXXX no reconoció, pues dijo:

“...Una vez que la XXXXX solicitó la inclusión de la Dra. XXXX al grupo de mediación, se le informó que dicha decisión afectaría en los tiempos de la misma, pues el Dr. XXXX y yo ya teníamos los tiempos para atenderla, y la inclusión de la nueva integrante, hacía que intentáramos congeniar nuestras agendas, y a la vez las nuestras con las de los dos implicados. Por esta razón, es que la mediación se prolongó más... se tuvieron una reunión con el Dr. XXXX y dos sesiones con la XXXXX, en la última sesión, se le informó los acuerdos, y algunos aspectos que el Dr. XXXX no reconocía... En relación al séptimo y último párrafo de la página 35, efectivamente la profesora hizo esos comentarios, a lo cual los tres mediadores le explicamos que la pérdida no era sólo de su parte, que de acuerdo a la reunión con el Dr. XXXX, podíamos decirle que ambas partes estaban perdiendo y pasando por momentos personales complicados...”

Así también, indicó que reiteró su negativa respecto a que le indicó a la quejosa modificar su escrito por que no servía sino lo dirigía hacia él como presidente de la Comisión de Honor y Justicia, advirtiéndole que después de su mediación la quejosa le informó haber acudido a este Organismo y su intención de meter su escrito a la Comisión de Honor y Justicia, ante lo cual le mencionó que podía recibir su escrito y que si ella lo consideraba *pusiera cada agravio, el anexo respectivo donde ella trataba de probarlo pero que no era necesario*, a saber:

“...efectivamente la doctora me anunció que había ido a Derechos Humanos y me quería alertar por cualquier cosa...en relación...donde menciona que comenté que si quería continuar su denuncia debía modificar ese escrito porque así tampoco servía, ya que no contenía un oficio dirigido a mí como presidente del Comité de Honor y Justicia. Al respecto menciono que es falso. Menciono que esta plática sólo la tuve una vez con la doctora y fue muchos días después de haber terminado la mediación y fue la última vez que hable al respecto con XXXXX... después de un tiempo de haber terminado nuestra mediación, XXXXX me buscó en mi oficina, y en la sala de juntas de la DCS, me dijo que quería meter su escrito ante el Comité de Honor y Justicia, le dije que yo se lo recibía, pero que si ella lo consideraba, aportaría a la claridad del análisis por parte del Comité de Honor y justicia, que en su escrito pusiera para cada agravio, el anexo respectivo donde ella trataba de probarlo; pero que no era necesario, y en caso de considerar este comentario, le dije que podría dirigirlo al Comité de Honor y Justicia. XXXXX decidió retirarse diciéndome que lo haría. Desde entonces, no he tenido comunicación con la doctora respecto a ese tema. Sin embargo, recalco que en ningún momento mencioné que estuviera mal su denuncia, y reitero que le comenté que yo se lo podía recibir en ese momento...”

Respecto a lo advertido por la autoridad señalada como responsable, se confirmó con el dicho de la propia quejosa y de los testigos XXXX, XXXX, que se realizó una mediación en el que el Director de División de Ciencias de la Salud intervino.

Por otro lado, del dicho del Director de División de Ciencias de la Salud y de XXXXX, se tiene acreditado que la quejosa no quedó conforme con lo acordado cuando se suscitó la mediación, pues tanto la autoridad señalada como responsable como la quejosa, confirmaron que posterior a la mediación esta última acudió con el Director de División de la Salud para mostrarle un escrito con la finalidad informarle que lo remitiría a la Comisión de Honor y Justicia, ante lo cual se ofreció en recibirla, sin que se desprenda que la autoridad señalada como responsable la orientara respecto al trámite de la misma.

Ahora bien, obra en el sumario la inspección de la grabación ofrecida por la parte lesa, en la cual se aprecia que el señalado como responsable tras ser sabedor del contenido del escrito, intentó persuadir a la quejosa de que no presentara el libelo por no comprender su redacción y/o argumento, aunado a que no se aprecia que el director de División de Ciencias de la Salud, Tonatiuh García Campos, haya orientado a la quejosa, a saber (Foja 154 a 161):

“... **voz de sexo femenino** que dice -... hice un escrito... te lo voy a leer ...León Guanajuato 29 de mayo 2017, Doctor Tonatiuh García Campos, Director de la División de ciencias de la Salud...”

voz de sexo masculino que dice: “Ok, pos mira propiamente podemos hablarlo yo como **Director de División** no tengo...pausa...bueno tú estás haciendo acusaciones no, propiamente tendrás que que probar en algún momento no, pero el problema es que son acusaciones al aire que esperas que la división o la institución haga si no tenemos el... o con quien hablar, ósea no no entendería esa parte, ósea tú dices me lo reservo ok, mientras tú te lo reserves.

Voz femenina: por ahora.

Voz masculina: yo que puedo hacer?

...

Voz femenina: o sea si lo que me estas diciendo es que si yo a esta primera hoja le pongo el nombre de la persona procederías?

Voz masculina: no puedo proceder contra nadie.

Voz femenina: no si yo le pongo el nombre de la persona.

Voz masculina: si, porque así contra quien, ósea proceder implica simplemente yo le tengo que decir te están acusando de esto persona sale, que tienes que decir a tu a tu defensa y es un juicio ósea al final de cuentas esto se convierte como en un juicio que formalmente tendría que ir a honor y justicia.

...

Voz masculina: debemos tener el nombre de la persona que se está acusando porque pues si no no puedo llamarla a rendir cuentas ni a defenderse, lógicamente este acá lo que habría que hacer es yo te diría pos si va a ser una denuncia pues pon todos los elementos de probatorios que tengas, porque al final de cuentas es eso ósea tú en el proceso institucional tu pones y dices yo estoy denunciado esto y aquí están los medios de prueba y entonces a la persona le dicen aquí esta lo que te están denunciando y con lo que lo están probando, que tienes que decir a tu defensa entonces dice esto es lo que tengo que decir a mi defensa y aquí esta lo que yo tenga que probar y eso es lo que analiza la comisión y la comisión dictamina si los elementos que se dicen todos son sustentados no todos son sustentados o lo que sea no, y ya de ahí se puede tomar una decisión pero eso se requiere para poder iniciar un proceso en honor y justicia no.

Voz femenina: ok, sí.

Voz masculina: esa sería la cuestión porque si aquí te lo digo como director de división algo aquí no está bien pero no puedo hacer nada lo más que podría es agarrar y decir bueno es pues ve a la red médica no y que te valoren y ver cómo pueden apoyarte porque no tengo herramientas como para hacer nada, nada más bueno este ok, bueno es que no me hacen caso ah ok bueno no te hacen caso no quieren hablar contigo, bueno y porque no quieren hablar contigo pues tengo que escuchar a la otra persona como tú también tendrías que decir porque que no quieren hablar contigo, tú dices ok o más bien dices es una decisión unilateral que no entiendo simplemente me vale ah ok, la otra persona que dice al respecto de esa acusación y así como de esa pues de todas las demás no.

Voz femenina: ok.

Voz masculina: porque si ahí si la verdad XXXXX no tengo yo que más hacer con esto, ósea si decir no no me parece que está bien esto no y ya, y me puedo concentrar contigo en decir oye XXXXX pues te doy seguimiento de que ve a la red y espero que estés mejor y así ósea una cuestión más humanista que otra cosa, pero por el otro lado de lo que tú me pides no lo puedo iniciar porque no tengo en realidad con quien iniciarlo yo le tengo que trasladar esto a alguien y ese alguien pues no lo conozco, entonces no no puedo hacer nada, a quien va tu acusación para que yo le pueda decir este escrito están diciendo que tú lo estás haciendo y estas son las pruebas que están dando que tienes que decir a tu defensa, no, ahora si yo lo meto así a honor y justicia pues honor y justicia me va a decir y? ósea el proceso dice que nosotros si le damos admisión a esto lo tenemos que trasladar entonces van a decir bueno pues no lo podemos trasladar de entrada no cumple con los requisitos que debe tener porque es el agravio y el agravante tons no hay agravante y no lo accesaría la comisión ósea esa es la bronca que yo le vería en esto así como está escrito no.

Voz femenina: si

Voz masculina: no sé qué opines o qué, pero si la verdad es que si institucionalmente no tengo mucho que hacer al respecto yo no le puedo meter a esto a honor y justicia yo lo puedo meter pues pero pues honor y justicia me va a decir.

Voz masculina: mira a mí los espacios fuera de la escuela me cuestan muchísimo trabajo entonces yo te diría aquí por darte el tiempo por eso me sorprende que venga de esta manera pero si tú así lo quieres existen las tres maneras yo te diría no porque estamos en mi oficina no, deja de ser una cuestión personal de hecho tú me aludiste que era una cuestión personal para que te digo déjame ver a qué hora y cuando porque te voy a hacer esperar quien sabe cuántos días no, mejor de una vez no, pero te digo, por eso si tú lo pones a así yo lo veo de manera institucional si tú lo quieres platicar de otra manera el espacio no porque estemos en la oficina es más si quieres nos podemos salir, ósea era para dar la celeridad de escucharte, como tú me lo estás dando como director de división yo tengo que responderte como director de división, si tú quieres que lo hablemos como Tonatiuh y XXXXX, lo hablamos como Tonatiuh y XXXXX pero no como director de división que son dos cosas distintas como director de división yo tengo que seguir la norma y tengo que decir esto no cumple con la norma tienes que ponerle el nombre, pero ósea que nos viéramos aquí en la oficina no es porque yo te esté viendo como director de división tú me dijiste quiero que me escuches quiero apelar no vengo como tú, tu dijiste no como tu puesto de director sino tú como Tonatiuh incluso tú me dijiste esto cuando llegue yo te di la cita aquí porque si no esta semana se me complica muchísimo entonces me iba a tardar más etcétera y pues escuchando la necesidad que tenías pues a esto hay que darle celeridad no.

Voz masculina: haber soy Tonatiuh no estoy leyendo ok, el escrito esta volteado no tengo nada sale, bueno yo creo que hay como tú dices hay diferentes vías hay una vía institucional que habría siempre estar siempre ahí siempre nos da la facilidad y hay otros medios sale, formalmente desconozco de que me estás hablando ósea eso es un hecho, ósea no sé, no sé de qué me hablas en términos de que se hizo, que te te hicieron que dejaron de hacer, no tengo la menor idea estás de acuerdo no ósea, la universidad y el mundo está girando a la conciliación hay dos maneras de conciliar, la universidad todavía no entra a ese proceso que sería una conciliación institucional yo te diría habría dos maneras de conciliar ahorita no ósea, es pues en el plano personal no ósea buscando un mediador no lógicamente por lo que dices la persona con la que estas teniendo el problema no va a conciliar contigo.

Voz femenina: no.

Voz femenina: si, si incluso XXXX se ofreció así como si XXXX ya no quería trabajar o eso pues en el último de los casos él está como asumiendo esa responsabilidad la cosa es que eso es inoperable no XXXX está lleno de muchas cosas vaya nunca le dije que no pues y simplemente la verdad que el pobre XXXX ha estado muy abrumado estas semanas y no es que no haya querido no la misma XXXX no no encuentra mucho como por donde poder allegarlo más bien esto lo obtuve de mi hermano este porque XXXX mas bien siente feo y no sabe cómo hacerlo, bueno entonces voy...inaudible...

Voz masculina: bueno ya me entere quien es tú ya lo dijiste.

Voz femenina: si, si por eso te lo digo.

Voz masculina: este déjame te parece que yo hable con XXXX y a lo mejor buscar con XXXX cual podría ser la mejor manera de acercarnos a XXXX de acercarnos a ti y hacer un espacio y haber platiquemos no, como tú lo dijiste la otra vez yo soy bien funcional no a mí me serviría independientemente que puede ser que yo no esté en la conciliación pero a mí me serviría que tu dijeras estos son los puntos no ósea es el proyecto tal pues todas estas

variables yo no las conozco tú eres el no, y hay que hacer esto como para decir ok estos son los problemas como los solucionamos en la parte instrumental no ya en la parte afectiva es otro problema muy distinto pero tener como esos dos elementos no ósea decir ok como dices bueno a lo mejor XXXX puede echarle la mano a ti y echarle la mano a XXXX de decir haber faltaron aplicaciones pues vemos cómo te ayudamos a sacar unas aplicaciones vamos a suponer falto un referente teórico ah bueno entonces a lo mejor triangular y decir haber XXXX échanos un escrito que pueda sustentar eso no sé, estoy diciendo cosas como un poco por lo que me imagino que dijiste aquí y la otra checar en que las acciones que cada uno de ustedes haga con respecto al otro sean respetuosas no y que sean interpretadas de la manera en cómo fueron hechas también, no porque a lo mejor yo me siento contigo y digo ah pinche XXXXX es que me hizo esto y (inaudible) es que tú me dijiste no y yo ni te vi, ah bueno es que así yo lo viví tonces en ese caso y lógicamente yo digo los problemas de pareja siempre son de dos nunca es de uno esa es mi interpretación siempre pero siempre las dos partes tienen vela en el entierro a veces una más y otras menos pero que los dos tienen vela en el entierro los dos tienen vela en el entierro.

Voz femenina: no pues es que se va tejiendo todo el proceso no.

Voz masculina: como que ir buscando y llegar a un, mira llegar a un acuerdo de solución en la parte instrumental y llegar a un acuerdo de convivencia no.

Voz femenina: si eso me gustaría...

Voz masculina: entonces estamos igual que como empezamos por eso soy tan...inaudible...entonces si yo no tengo esas directrices me puedo ir para otro lado, no y yo te voy te platico mira XXXXX ya platique con XXXX se nos ocurrió esto, pues muy probablemente tengamos que hablar con XXXX y decir haber güey están las cosas así y lo conveniente sería esto etcétera no y ya ir viendo a ver que sale no..."

Aunado a lo anterior, en la inspección del audio contenido en el archivo número dos, que el Director de División de Ciencias de la Salud le indica a la quejosa que su escrito de denuncia por acoso laboral no se ajusta a las características que marcan una acusación según la *normatividad* (sin referirle cuál), además de asegurar que preside y puede mandar su denuncia ante la Comisión de Honor y Justicia, pues se desprende:

"...**Voz femenina:** bueno la otra pues supongo que sospechas para dónde va la cosa pues, Tona yo tengo un pendiente y como que no tengo muchas salida mira cuando te mande el correo para ver si ya tenías una idea de cómo van las cosas me acerqué a la Procuraduría de los Derechos Humanos ... y pues me sugirió que ya entregara el oficio de manera oficial y que en función de cómo se podría ir como resolviendo más en este nivel que ella estaba esperando de momento que prácticamente se le diera luz verde para hacer esa gestión con el Rector General entonces yo no quiero que te llegue de sorpresa un oficio, una llamada o lo que sea y mucho menos quiero que tengas que estar en esa circunstancia no, sigue siendo un oficio como el que te presente la otra vez nada más ahora está mejor enmarcado en las leyes, y más claro creo yo la petición desde el oficio anterior como desde la conapred como se puede ir deteniendo este asunto, como sugerencia de o que puede hacerse incluso esta vez ya va acompañada de los probatorios, pues nada dolo avisarte de cómo están las cosas.

Voz masculina: ok, pero entonces este oficio me lo entregas a mi como director de la división, cual es la finalidad del oficio o del escrito

Voz femenina: la denuncia esta descrita en cada parte de las afectaciones y enmarcada en las leyes... Más o menos en las últimas dos páginas esta como la solicitud, entonces yo aquí no sé cómo proceder si yo supuse que se hace a través del honor y justicia o algo así las gestiones o si directamente se le va a decir algo o si no, porque en función de eso es que yo necesito ir a la procuraduría como a informar cómo va el proceso.

Voz masculina: bueno normativamente tenemos como muy claros cuales son los caminos tons lo que yo te diría que yo tengo que hacer que las cosas sean por los caminos institucionales, bajo esa lógica te lo digo aquí en corto yo ahorita te recibo esto pero por lo que estoy viendo es yo no tengo nada que hacer sale, la normatividad nos dice que características tiene que tener una acusación yo no las veo aquí, sale, ósea yo puedo decir me lo mandas a mi como director yo presido de todas formas a honor y justicia y yo lo podría mandar a honor y justicia en ese sentido, pero en esto tiene que tener cuales son los agravios que tu aquí pones desde tu perspectiva cuales son los agravios y este las este como se llama y lo que yo requiero es la solicitud de que esto se vaya a honor y justicia tú me dices bueno esto es lo que sucede sale, tonces yo que hago con esto, ósea que es lo que tú quieres, entonces tú me dices es que yo estoy yendo con los derechos humanos, ok entonces que hago yo no, tons lo que yo te diría que lo más conveniente es que lo pongas en esos términos dirigido a honor y justicia si quieres que entre a honor y justicia finalmente la universidad tiene sus cauces y esos son los cauces que tienen que seguir sale, entonces yo no puedo agarrar inventarme no pues ahora lo mandamos a y van a agarrar y decir a ver no güey no te hagas pipi fuera de la bacínica, los cauces institucionales son estos y son los que se tienen que cumplir los que no son ahí están fuera de mi facultad yo no puedo decir pues esto se lo mando a consejo general o se lo mando a la procuraduría de los derechos universitarios, y tu porque, no entonces más que nada es en ese sentido prácticamente yo te diría tienes los elementos, lo único que yo quisiera yo no tengo al parecer yo lo tengo que leer bien explicito que quieres que haga con él, sale en ese sentido que tengo posibilidades de hacer pues meterlo a honor y justicia...

Voz masculina: si chécate la normatividad entiendo por lo poco que leí que cumplas con los criterios que te establece la norma que tiene que tener una denuncia para nosotros como universidad, te voy a decir cosas pero a lo mejor me estoy equivocando, tienes que decir quién eres, cual es el agravio, quien, las pruebas, tú dices yo estoy anexando las pruebas entonces lo que yo te diría un poco es como decir este agravio se refleja en las pruebas ayúdale a la comisión a entender lo que estás diciendo si tú lo dejas muy abierto y te lo digo por casos que nos han pasado ahí están las pruebas y pruebas de que porque porque a mi lectura esa prueba no es prueba de nada vamos a suponer, y la persona que dices para mi si, para mí es prueba de que doy clase una foto con estudiantes de la universidad, pero para la comisión eso no evidencia que tu diste la clase ósea ese tipo de cosas ayudan a la comisión para decir entendamos a ambas parte parte 1 tu estas acusando tú vas a probar lo que acusas entonces ayudan a entender tus argumentos ayuda mucho si tú dices mis agravios este como se puede ver en el anexo 3, 4 y 7 eso ayuda ahora habrá cosas que no tengas evidencia por supuesto pero la que si estas poniendo esa sostiene que... no relevante con los hechos, por lo cual no se asienta...

Voz femenina: si y si va a ver cosas que no...

Voz masculina: si eso es obvio tan de un lado como del otro... Me podrán citar a mi usted que sabe yo le voy a decir no pues yo no sé nada oye pero la doctora, no pues yo como Director yo nunca he hablado con la profesora, oye pero dijo que usted sabe, no no nos reunimos como cuates y estamos y tenido discusiones de diferentes cosas etcétera, como director no tengo si tu metes esto claro que yo tengo pero ya mi labor es el cauce institucional yo que

si lo voy a mandar fuera de la Universidad no yo no tengo potestad para hacerlo, si por ese lado tú dices que ya estás trabajando con los derechos humanos pero eso ya es independientemente de lo que vaya por acá por si esto le llega al rector lo primero que van a decir y los cauces institucionales que ha pasado, ósea está bien todo mundo tiene derecho sale, pero entonces que allá se le indique.

Voz femenina: *ok bueno entonces para acompañarlo de esa manera.*

Voz masculina: *va entonces ya cuando lo entregues lógicamente yo estoy obligado a sesionar en honor y justicia. Inaudible...*

Luego entonces, la negativa de la autoridad señalada como responsable fue contrariada por los audios previamente citados, los cuales demuestran que intentó persuadir a la quejosa de no presentar su escrito de denuncia, por *no ajustarse a la normativa*, sin precisarle cuál, además que en diversas ocasiones, se entrevistó con Tonatiuh García Campos y éste le refirió que se encontraba imposibilitado para proceder y que además tras apreciar el escrito le manifestó que *no tenía nada qué hacer*. Lo anterior se traduce que Tonatiuh García Campos incurrió en una **omisión en la protección contra la violencia** en agravio de la quejosa, lo cual contribuyó a una transgresión al derecho humano de la quejosa a una vida libre de violencia, pues se confirmó que el primero de los mencionados, no actuó conforme a lo establecido en el Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género de la Universidad de Guanajuato, mismo que estipula la obligación de canalizar las denuncias a efecto de activar el procedimiento contemplado en el protocolo, pues se reitera que la autoridad sugirió a la quejosa modificar su escrito de denuncia, sin hacer de conocimiento a la Ventanilla UGénero.

Atiéndase que el Protocolo de Atención a casos de Violencia de Género de la Universidad de Guanajuato, dispone:

VII.1 Quién puede solicitar atención La solicitud de atención deberá ser presentada directamente por la persona que manifiesta ser afectada. En el caso de que una tercera persona tenga conocimiento de algún hecho de violencia de género deberá hacer de conocimiento a la Ventanilla UGénero, para dar seguimiento a la solicitud de atención directamente con la persona afectada

De tal suerte, se tiene acreditada la inobservancia por parte de la autoridad señalada como responsable respecto a lo estipulado por la Comisión Interamericana de Derechos humanos, que resalta la obligación de los Estados partes de proporcionar medidas que aseguren que las mujeres puedan presentar denuncias en caso de presuman haber sido objeto de violaciones de los derechos consagrados en la Convención, así como el deber de garantizar que las mujeres estén protegidas, ante cualquier forma de discriminación.¹⁹

Consiguientemente, se tiene por probada la Violación a los derechos humanos de las mujeres a una vida libre de violencia, por omisión en la protección contra la violencia, por parte de Tonatiuh García Campos, Director de la División de Ciencias de la Salud, respecto de los hechos aquejados por XXXXX y que constituye el actual juicio de reproche en contra de la citada autoridad universitaria.

Así mismo, este Organismo considera oportuno emitir en la presenta resolución, intensificar o, en su caso, implementar acciones preventivas (y correctivas si es necesario) que redunden en un mejor clima laboral y que tiendan a erradicar todas aquellas prácticas que propicien o generen un entorno laboral hostil, lo anterior atentos a la declaración que realizó la quejosa en fecha 9 nueve de septiembre de 2019 dos mil diecinueve, al exponer que a partir de la integración de la queja ante este Organismo, se ha desmejorado su condición de trabajo de forma inadecuada, además que se le ha excluido grupal.

3. Violación al Derecho de Acceso a una Vida Libre de Violencia por indebida diligencia para investigar

XXXXX refirió que en fecha 3 tres de septiembre de 2018 dos mil dieciocho, compareció ante la Comisión de Honor y Justicia del Consejo General de la Universidad de Guanajuato, donde aseguró fue revictimizada por el Secretario General, XXXX, quien leyó en voz baja una carta que le fue entregada por su presunto agresor y posteriormente frente a todos los asistentes, le cuestionó si tenía una relación íntima con su compañero XXXX, lo cual consideró invasivo y morboso puesto que el tema a resolver dentro de la comisión era acoso laboral, además que dicha carta la pasó a todos los miembros de la Comisión de Honor y Justicia para que la leyeran, a literalidad expuso:

“...En fecha 3 de septiembre de 2018, comparecí ante la Comisión de Honor y Justicia del Consejo General de la Universidad de Guanajuato, en la cual fui revictimizada por parte del Secretario General; XXXX, a quien en el acto le hice entrega de una carta que me había dado XXXX, en carácter personal, quien la leyó en voz baja, de la cual me realizó una pregunta íntima que consistió en si yo tenía una relación íntima con XXXX, frente a todos los asistentes, lo cual considero un cuestionamiento que invade mi privacidad, y hasta cierto punto morbosa de su parte, pues no tenía relación alguna con el tema que se tenía que tratar, el cual era acoso y hostigamiento laboral; además una vez que la leyó la pasó a todos los miembros del Consejo, para que la leyeran, y sin ser devuelta; además el Secretario reiteró en la comparecencia que su intervención no se avocaría a mis cuestiones personales...”

Por su parte, XXXX, Secretario General de la Universidad de Guanajuato, negó que se haya violentado los derechos humanos de la quejosa, así mismo, confirmó que tras el análisis que se hizo a la carta que proporcionó, advirtió que existía una relación previa entre su presunto agresor, por lo que decidió cuestionarle tal situación,

¹⁹ Comisión Interamericana de Derechos Humanos, diciembre de 2011, *Acceso a la Justicia para mujeres víctimas de violencia sexual: la educación y la salud*, par. 25.

justificando tal acción al decir que requería ubicar el tiempo en que se dio dicha relación y determinar si las conductas de las cuales se aquejaba XXXXX se derivaron con motivo de que la relación terminó. Cabe señalar desde este momento, que en el acta de sesión CGU(CHyJ)XXX, se advierte que el señalado como responsable previo a cuestionarle si había tenido una relación con la quejosa, le preguntó en qué fecha había sido entregado el escrito, además que nada cuestionó respecto a la duración o el tiempo que inició la relación, a saber:

“el doctor XXXX, preguntó a la profesora XXXXX si recordaba en qué fecha el profesor XXXX le había entregado la carta que el día de hoy pone a disposición de la Comisión. A lo que la profesora XXXXX respondió haber sido el 13 de febrero de 2017... mencionó a la profesora XXXXX que al revisar la carta lo expresado en ella informa de una relación previa a los hechos violentos que denuncia y le preguntó si confirmaba esto, agregando que la finalidad de la pregunta es para ubicar el tiempo en que se dio dicha relación y el hecho de que la profesora XXXXX, manifestó su voluntad de terminarla, límite que al parecer no fue respetado por el profesor XXXX y tener claridad de elementos de tiempo, modo y lugar...” (Fojas 639 a 642)

Si bien es cierto, que en el citado documento no se advierte que el cuestionamiento haya sido en el mismo sentido descrito por la quejosa, es dable considerar que previo a que el Secretario General cuestionara si existía una relación entre ella y su presunto agresor, también se advierte que el señalado como responsable le había cuestionado la fecha en que le fue entregada, por lo que la justificación que otorga XXXX, no guarda relación con el contexto del cuestionamiento que realizó a la quejosa.

Sumado a ello, es dable considerar que en el acta se plasmó que el asunto que se analizaba en la sesión de la Comisión de Honor y Justicia, era con intenciones *de escuchar a la denunciante respecto a elementos adicionales de circunstancia* como seguimiento a una denuncia por violencia de género, respecto al hecho de que presuntamente XXXXX había recibido ofensas por parte de XXXX por su condición de madre soltera, tal hecho debió tomarse en cuenta por el Secretario General, puesto que una de las características para reducir al máximo la revictimización es el no poner en duda las versiones de la víctima, así como cuestionarle aspectos que puedan interpretarse como acto invasivo a su privacidad y que además puede encontrarse demostrado con otras pruebas (documentales), pues como ya se dijo, previo a realizar la pregunta frente a los asistentes, el señalado como responsable ya conocía el contenido de la carta, por lo que su cuestionamiento puede interpretarse como innecesario.

Ante tales premisas, cabe advertir que en el Reglamento de Responsabilidades en el Entorno Universitario, se destaca que la Comisión de Honor y Justicia, entre otros principios, deben valorar las pruebas de buena fe y acordes con las circunstancias de cada caso²⁰, además apegadas a un sistema de buenas prácticas que permitan el desarrollo adecuado y armónico de sus atribuciones, fomentando el respeto a los derechos humanos y a la legalidad²¹.

Sobre el particular, es dable considerar que en el Protocolo para prevenir y atender la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual en la administración pública del Estado de Guanajuato, hace alusión al diseño, implementación y evaluación de los procesos, procedimientos y decisiones de las instancias encargadas de atender los casos sobre las conductas consideradas en ese protocolo, el cual establece como principio de actuación el respeto y protección de la dignidad e integridad de las víctimas, a saber:

“...Todo acto realizado en el marco de este Protocolo deberá garantizar en todo momento y circunstancia el respeto y protección de la dignidad e integridad de las personas involucradas, particularmente de la víctima, a quien se le deberá evitar trámites, procedimientos o actos que puedan revictimizarla...”

Con lo antes revelado, se robustece el malestar de la parte quejosa, respecto al cuestionamiento realizado por el Secretario General XXXX, sin considerar el estado anímico de la quejosa y el principio de buena fe que establece el ordenamiento bajo el cual rigen su actuación, por lo que este Organismo emite juicio de reproche, en cuanto a este punto se refiere.

3. Violación al Derecho Humano de la Mujer a una vida libre de violencia, en su modalidad indebida diligencia.

XXXXX externó su inconformidad en contra de XXXX, quien se ostenta como profesora del departamento de Psicología de la División de Ciencias de la Salud en León, Guanajuato, por haber solicitado a los estudiantes información de denuncias de acoso o de comentarios sexistas, misóginos y homofóbicos sin una sistematización, un protocolo o finalidad para ello, amén que el protocolo de atención a casos de violencia establece que cualquier autoridad a quien se le informe sobre esa naturaleza tiene la responsabilidad de activar el mismo y darle cause, pues expresó:

“...el motivo de mi presencia en este Organismo es con la finalidad de presentar escrito de manera de ampliación de queja en contra de la Doctora XXXX, profesora adscrita al departamento de Psicología de la División de Ciencias de la Salud en el campus León, sustentando que mi queja en que dicha doctora solicita a los estudiantes información de denuncias de acoso o comentarios sexistas, misóginos y homofóbicos sin una sistematización, protocolo o finalidad para ello...” (Foja 84)

²⁰ Universidad de Guanajuato, *Reglamento de Responsabilidades en el Entorno Universitario*, aprobado 09 de agosto 2018, artículo 10

²¹ *Ibidem*, artículo 10

Por otra parte, en su escrito de queja, asentó:

“...la Dra. XXXX profesora adscrita al Departamento de Psicología de la División de Ciencias de la Salud, en el campus León, quien a partir del día 24 de agosto del presente año, les ha estado solicitando a egresados de la carrera mencionada denuncias sobre acoso sexual sin un fin aparente y sin relación alguna con los casos que se han estado tratando directamente con usted...La razón por la que presento este oficio responde a que en el Protocolo de Atención a casos de violencia se establece que cualquier autoridad a quien se le informe sobre hechos de esta naturaleza, tiene la responsabilidad de activar el mismo y darle cause... Mi preocupación radica en que se está generando un clima de incertidumbre y temor en la División de Ciencias de la Salud, en específico entre los alumnos de psicología, por las solicitudes hechas por la profesora señalada, quien evidentemente no tiene conocimiento de lo que se ha tratado con usted, de lo que se ha señalado sobre el protocolo, del protocolo mismo, y por ende se observa que la profesora no solo no está activando el protocolo, sino que está generando más desorden y descuido en el tratamiento de estas denuncias y principalmente la afectación que este proceso puede tener sobre las personas, pues no tienen acompañamiento los denunciados para que se sientan en un clima de seguridad en el que pueden trabajar para el ofrecimiento de elementos necesarios para la integración de sus denuncias. Además de no haber sistematicidad pues lo mismo se pide que sean anónimas, que con nombres... Lo más alarmante es que no se tiene un destino legible de las denuncias, ya que se habla que serán resguardadas en principio por la profesora y por el Dr. Tonatiuh García Campos, Director de la División...” (Foja 80 y 81)

Al respecto, XXXX admitió que a los egresados de la Universidad que tiene agregados de contactos en la red social Facebook, que expusieran si habían vivido una situación de acoso en general, precisando que fue con la intención de tener evidencia de situaciones que ocurrieron tras conocer que existía una carta de alumnos de segundo semestre de psicología en el que se describía inconformidades por parte de los alumnos de la impartición de clase del profesor Sámano, pues dijo:

“...Que una vez que se me ha dado lectura íntegra de la queja que hay en mi contra y que promueve XXXXX refiero que la única razón que comencé a escribir a los alumnos, fue porque había una carta de los alumnos de segundo semestre de psicología manifestando estar inconformes con la impartición de clase del maestro de apellido Sámano, pero jamás tuve en mis manos dicha carta y tampoco conozco su contenido; fue que les escribí vía facebook a algunos egresados de la universidad ya que los tengo agregados a mi red social y tengo confianza con ellos y ellas, por lo que les pedí si habían vivido una situación de acoso en general ello con la finalidad de tener evidencia de situaciones que ocurrieron antes de la carta de segundo semestre...” (Foja 168 y 169)

Así mismo, indicó que en referencia a comentarios homofóbicos por parte de los alumnos de octavo grado, aclaró que realizó una actividad de clausura de semestre denominado conservatorio de diversidad sexual, consistente en realizar un tendadero a efecto de que el alumnado escribiera sobre la experiencia que les dejó dicha actividad, ante lo cual visualizó un cartel de alguien que expresó que se sentía mal por la forma en que era tratado por su orientación sexual y otras situaciones, y agregó haber colaborado con las y los alumnos para hacer extensiva la situación que padecían, interpretándolo como un proceso que aún no terminaba y; en tal virtud, precisó que la carta no ha sido presentada ante ninguna instancia y que el fin de esa carta era institucional, es decir, presentarla ante el departamento de la División de Ciencias de la Salud, además desconoció el trámite que se le dará a dicha carta, a literalidad, indicó:

“...ahora bien en cuanto a la carta de referencia de alumnos de octavo semestre los comentarios homofóbicos que se refiere en el escrito de queja digo que yo imparto la clase de estudios de género y el semestre pasado para cerrar dicho semestre exactamente el día 17 de mayo de 2017 dos mil diecisiete realicé con los alumnos un conversatorio de diversidad sexual y al final de dicho conversatorio y a manera de actividad de clausura de semestre se hizo un tendadero con la finalidad de que los alumnos escribieran la experiencia que les dejó el conversatorio, y en el tendadero visualice un cartel de alguien que expreso que se sentía mal por la forma en que era tratado respecto a su preferencias sexuales...por lo que a grandes rasgos yo colaboré con los alumnos para hacer extensiva la situación que padecían y ellos siguen juntando firmas y es un proceso que aún no ha terminado y la misma no ha sido presentada ante ninguna instancia. Y el plan es presentar la carta en el departamento y en la división de ciencias de la salud esto a nivel institucional pero aún no se toma la decisión definitiva del trámite que se le dará a dicha carta...”

Versiones las anteriores, que encuentran un válido sustento con la comunicación vía Messenger, aportada al sumario por parte de la quejosa, sostenida entre la señalada como responsable y un grupo de personas, en la que se aprecia la forma en que ésta última realiza la invitación a que escriban su experiencia como testigos o víctimas del acoso a efecto de que sirva como evidencia para denunciar, pues se lee: (Foja 82 y 83)

“...Les quiero proponer que si pueden escribir (con su nombre o sin él, eso ya es decisión de ustedes) su experiencia y que sirva como evidencia para denunciar, al menos ante la división la situación que se ha vivido en la Uni desde hace mucho...Por ahora los testimonios solo los tendremos Tona y yo. Para ver si desde la Dirección del departamento se hace algo. Si vemos que no hay forma pues ya discutiríamos si lo hacemos público o no?...”

De tal forma, se advierte que a este Organismo no le es posible desdeñar el hecho de que dentro de la normatividad Universitaria existe el Protocolo de Atención a casos de Violencia de Género de la Universidad de Guanajuato, el cual está dirigido en caso de que una persona tenga conocimiento de hechos que pueden constituir violencia de género, a saber:

VII.1 Quién puede solicitar atención La solicitud de atención deberá ser presentada directamente por la persona que manifiesta ser afectada. En el caso de que una tercera persona tenga conocimiento de algún hecho de violencia de

género deberá hacer de conocimiento a la Ventanilla U Género, para dar seguimiento a la solicitud de atención directamente con la persona afectada

Luego entonces, ante la versión rendida por la profesora XXXX, al decir que aún no se toma una decisión respecto al trámite que debe darse a la carta escrita por las y los alumnos y las manifestaciones de los mismos en la actividad que denominó como tendadero, este Organismo considera que es pertinente emitir una Recomendación a efecto de que los profesores de la División de Ciencias de la Salud, incluyendo a la señalada como responsable, en lo sucesivo, asuman el compromiso de orientar sobre el Protocolo de atención en casos de Violencia de Género en la Universidad, además de hacer de conocimiento en la Ventanilla U Género de la situaciones que tenga conocimiento que surgieron violencia de género, lo anterior con la finalidad de evitar que se fomenten más acciones que generen cualquier acto de violencia.

f) Respeto a los hechos dolidos por XXXXX.

1. Violación al Derecho de Acceso a una Vida Libre de Violencia en su modalidad de acoso laboral.

Un requisito lógico previo del pronunciamiento sobre la existencia o no del acoso laboral, es precisar el concepto de tal conducta.

Para los efectos de esta resolución entenderemos por acoso laboral lo que han dicho algunos estudiosos, así como lo que se establece en diversos ordenamientos jurídicos tanto nacionales como internacionales, algunos de ellos si bien no son obligatorios en el caso de Guanajuato, son útiles para establecer el marco conceptual acerca del hostigamiento laboral.

En el artículo «El acoso laboral y la seguridad social México-España», Gabriela Bermúdez y Zoraida García Carreño, citan la definición de acoso laboral que propuso el psicólogo y psiquiatra Heinz Leymann, uno de los más distinguidos estudiosos de este fenómeno sociológico, al señalar 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.»²²

Heinz Leymann construye una de las primeras concepciones del acoso laboral de la siguiente manera:

“aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”²³

Por su parte, Gustavo Fondevila, define el hostigamiento o acoso laboral como:

«Un comportamiento (proceso) negativo entre superiores e inferiores jerárquicos de una organización laboral, a causa del cual el/la afectado/a es sometido a acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo y de manera continuada —de modo directo o indirecto— por parte de una o más personas. Alude a la violencia psíquica y, con regularidad, el objetivo es anular totalmente a su víctima [...] para conseguir a mediano o largo plazo que abandone el trabajo (empresa u organización en general), recortando para ello su capacidad de comunicación y de interacción con los compañeros y compañeras, rebajando tanto sus responsabilidades como su participación en la vida laboral y social de la organización.»²⁴

Por otra parte, nos parece razonable la afirmación de Gustavo Fondevila, de que:

«No todos los patrones de conducta repetidos, ni las acciones negativas, ni el abuso de relaciones asimétricas, ni la existencia de víctimas son mobbing; pero dichas características deben aparecer para que se pueda describir el fenómeno como tal. Agresiones, tensiones entre colegas, conflictos jerárquicos, y otros, pueden ser habituales en la relación laboral mas no necesariamente considerados como acoso u hostigamiento laboral.»²⁵

²² Véase BERMÚDEZ, Gabriela y GARCÍA Carreño, Zoraida, «El acoso laboral y la seguridad social México-España», [en línea], México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2012, [citado 25/11/2013], *Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*, páginas 303-328, formato pdf, disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3142/15.pdf>, pág. 305.

²³ Citada en José Luis Ugarte, «El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología», *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, XXXIX.

²⁴ FONDEVILA, Gustavo, «El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción», [en línea], México, Instituto de Investigaciones Sociales, 2008, [citado 25/11/2013], *Revista Mexicana de Sociología* 70, núm. 2 (abril-junio, 2008), páginas 305-329, formato pdf, disponible en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rms/article/view/6124>, págs. 305-306.

²⁵ FONDEVILA, Gustavo, «El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción», citado, págs. 309-310.

También es necesario tener en cuenta que, como se explica en el artículo de Fondevila, existen elementos fuertemente subjetivos, estrechamente relacionados con la posición social de los afectados, que influyen en la percepción de las conductas y comportamientos incluidos en las anteriores definiciones del acoso laboral²⁶.

Zarpf, Knors y Kulla hacen referencia a siete ámbitos en los que se configura el acoso u hostigamiento laboral:

- Medidas de la organización, como asignar tareas que no le corresponden a la persona;
- Aislamiento social, por ejemplo, separar a la persona del grupo, no invitarla a reuniones o actividades que se realizan en la oficina;
- Ataques a la vida privada de la persona, por ejemplo, hacer comentarios críticos hacia la familia o la pareja;
- Violencia física, es decir, jalones, empujones, golpes;
- Ataques a las creencias o condiciones de la persona, por ejemplo, a sus creencias religiosas o a sus características físicas;
- Agresiones verbales, como insultos y gritos;
- Rumores que desacreditan a las personas.

En un Acuerdo emitido por la Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de octubre de 2013 dos mil trece, denominado «Acuerdo por el que se establece el Mecanismo de Prevención, Atención y Seguimiento a Casos de Discriminación y Violencia Laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y el acoso sexual», se define la «violencia laboral» como:

«Toda acción u omisión que se manifiesta en abuso de poder dentro del ámbito laboral, ejercida por un superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno y se traduce en amenazas, intimidación, maltrato, menosprecio, gritos, insultos, bromas sarcásticas, discriminación, desvalorización de la tarea realizada, imposiciones desproporcionadas de trabajo o no encomendar ninguna tarea, hostigamiento y acoso sexual, inequidad salarial injustificada, entre otros, lo que atenta contra la dignidad y la integridad física, psicológica o sexual de quien la padece.»

Además, la fracción VI del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, establece que es obligación de los patrones:

«Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.»

Por su parte, es fundamental traer a colación lo establecido por el artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, pues precisa las acciones que constituyen violencia laboral, a saber:

“...la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género...”

La disciplina jurídica ofrece su definición del acoso laboral a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como:

“la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en 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”

Concretamente, las expresiones de violencia laboral pueden consistir en:

- Ignorar o ridiculizar a la persona,
- Sobrecargarla de trabajo,
- Insultar,
- Hacerla sentir una inútil,
- Cambiarla constantemente de plaza laboral, etc.
- Descrédito de la víctima por parte de compañeros/as de trabajo;
- Murmurar o calumniarla;
- Lanzar rumores sobre ella;
- Ridiculizarla o reírse de ella;
- Intentar que se someta a un examen psiquiátrico;
- Burlarse de sus dolencias o discapacidad;
- Imitar las maneras, la voz y gestos de la víctima para ridiculizarla;
- Criticar sus convicciones políticas o creencias religiosas;
- Burlarse de su vida privada o utilizar contra ella el sarcasmo o la parodia;
- Reírse de sus orígenes;
- Emitir mensajes represivos u ofensivos, ya sea verbalmente, por escrito, por correo electrónico, etc.;
- Comentar el trabajo de la víctima de manera malintencionada;
- Cuestionar y desautorizar las decisiones de la víctima;
- Injuriarla en términos obscenos y degradantes;
- Dirigirle miradas de desprecio;
- Silencios u otros gestos de desaprobación sobre el trabajo o comportamiento de la persona;
- Levantamiento de rumores falsos o comentarios específicos sobre la vida privada de la persona;
- Instrucciones al resto del personal de no hablar o no relacionarse con la víctima;

²⁶ Véase FONDEVILA, Gustavo, «El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción», citado, págs. 319-320.

- Impedirle a la persona su relación con el exterior, así como su interacción con personas usuarias;
- Maltratarla verbalmente en público;
- Aplicaciones injustificadas o desproporcionadas de medidas disciplinarias,
- Reducciones continuas de salarios y otras formas de amonestaciones injustificadas;

La Ley 1010 colombiana del año 2006, que es la primera en su tipo que se expide en Latinoamérica (2006), y cuyo objeto es (artículo 1°):

«definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública [...]», define el acoso laboral como (artículo 2°) «toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.»

A modo ilustrativo, la ley colombiana, además de establecer las seis modalidades de acoso laboral que transcribimos arriba, en el artículo 7° enuncia algunas conductas específicas de hostigamiento laboral, y en el artículo 8° refiere otras que no lo constituyen. Tratándose de las primeras, es necesario que además se satisfagan dos requisitos lógicos presentes en las definiciones doctrinales: la reiteración y la publicidad de las conductas.

En concreto, los supuestos de hecho de hostigamiento laboral previstos en la ley colombiana son los siguientes:

- «a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;*
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;*
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;*
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;*
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;*
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;*
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;*
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;*
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;*
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;*
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;*
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;*
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;*
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.»*

Hacia la parte final de este artículo 7°, el legislador colombiano previó dos criterios muy adecuados y útiles para determinar en otros casos (no previstos en los que arriba transcribimos) si existe o no acoso laboral. Los dos criterios son «las circunstancias del caso» y «la gravedad de las conductas».

Como dijimos, el artículo 8° señala algunas conductas que **no constituyen acoso laboral**. Dice literalmente la ley que:

- «No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:*
- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;*
 - b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;*
 - c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;*
 - d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;*
 - e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;*
 - f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública;*
 - g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución;*
 - h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código;*

- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos. Parágrafo. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.»

Consecuentemente, estos supuestos de inexistencia de acoso laboral y/o violencia laboral sirven para comprender que éste no debe ser confundido con las exigencias laborales que pueden y deben dirigir a sus colaboradores las personas que ejercen funciones de dirección.

Este es el marco conceptual del hostigamiento laboral a la luz del cual analizaremos las conductas señaladas en vía de queja.

1.1- Imputación al Director de la Gestión Pública y Desarrollo:

XXXXX consideró haber sufrido acoso laboral por parte del Director del Departamento de la Gestión Pública y Desarrollo, XXXX, por haberle remitido un correo electrónico de extrañamiento con copia para el Director de la División de Ciencias Sociales y Humanidades y Secretario Académico, en virtud de haberle notificado a la asistente del Departamento su ausencia en el centro de trabajo en lugar de remitírselo al Director, a literalidad expresó:

“...el día 2 dos de julio del año en curso, siendo aproximadamente las 10:30 horas me reporté enferma específicamente se me bajó la presión por lo que me era imposible manejar para dirigirme al lugar en que laboro el cual se ubica en esta ciudad, y atender una junta sobre el rediseño de la maestría en cultura y arte, por lo que atendiendo a mi padecimiento de salud en ese momento envíe un correo a la Doctora XXXX, coordinadora de rediseño de la maestría para reportar mi inasistencia y otro en el mismo contexto a la asistente del Departamento de Gestión Pública y Desarrollo de nombre XXXX de quien no recuerdo sus apellidos, posteriormente el Director del Departamento me hizo llegar un correo de extrañamiento por no haberle notificado a su correo personal mi ausencia, dicho correo iba dirigido con copia al Director de la División y al Secretario Académico para mostrar que había infringido su autoridad. Por lo anterior refiero que por estos hechos me siento acosada laboralmente...” (Foja 102 a 103)

A su vez, en una segunda declaración, la quejosa advirtió que los niveles de formalidad y exigencia para avisar sus ausencias no son las mismas que el resto de sus compañeros del departamento y división, al decir:

“... quiero explicar que aun cuando se debe de avisar a los directores por las ausencias, me interesa resaltar los niveles de formalidad y exigencia con lo que a mí se me requieren diferente al resto de mis compañeros de departamento y división...” (Foja 792)

En su defensa, el Director del Departamento de la Gestión Pública y Desarrollo, negó haber realizado acoso laboral en contra de la quejosa, e indicó haber remitido el correo de que se duele la ofendida, como medida de cautela toda vez que refirió es obligación de los Directores de Departamento estar enterados de las ausencias de los profesores, reiteró que su mensaje debe considerarse como un pedido lógico y legitimado institucionalmente a efecto de que deba mandarse el mensaje a él y no a la asistente, al decir:

“...Todos los profesores deben avisar de sus ausencias a sus Directores de Departamento. Es obligación de los directores de departamento estar enterados de estas ausencias. Mi pedido de que la XXXXX me mandara el mail a mi corresponde a esa lógica que está inserta dentro de las relaciones laborales e institucionales de la Universidad de Guanajuato. No es solo mandar un mail por ausencia por enfermedad, se le debe otorgar además visto bueno o denegarlo. Quien lo hace es el director de departamento y de ninguna manera la asistente del departamento. No es abuso de autoridad ni acoso. Es potestad y obligación mía estar enterado de ausencias. Y no solo mías. De cualquier Director de Departamento más allá del nombre y apellido que tenga. A todos los profesores se les pide que en caso de ausencias me escriban. Y si a alguno se le olvida se le reitera. Ya se ha hecho con otros profesores... Solo estoy cumplimiento con mis obligaciones laborales como Director de Departamento. Hago notar que si mandé copia al Director de la división y al Secretario Académico fue para que se enteraran de la ausencia de la XXXXX, pues se hacen auditorias periódicamente de la presencia de profesores y si las autoridades no están enteradas, eso pone en peligro laboral al profesor. Lo que la XXXXX sitúa como acoso laboral no fue sino medida de cautela. Por otro lado indicio que no se le pidió el certificado o constancia medica de ausencia, teniéndose en cuenta su situación de criar a una hija. Hubo tolerancia y comprensión de mi parte, no acoso. Tampoco se tomó ninguna medida administrativa ni de ninguna índole. Se dio por concluido el asunto sin darme mayor trascendencia. XXXXX le da trascendencia lo que me parece totalmente respetable, pero de ninguna manera es un acoso laboral un pedido lógico y legitimado institucionalmente de que se manda al Director de Departamento una ausencia laboral para que la misma reciba eventualmente visto bueno por parte del mismo y evitar problemas laborales a los profesores, en este caso XXXXX...” (Fojas 340 a 347):

Así mismo, el Director aseveró que a la quejosa no se le ha negado ausencia por enfermedad u otras circunstancias y que en otros momentos la inconforme la ha solicitado mediante correos electrónicos y/o escritos siempre le fue informado por la parte lesa, por lo que refiere es otro motivo por el que consideró necesario remitirle el correo electrónico, de fecha 2 dos de julio de 2018 dos mil dieciocho, a saber:

“...existen muchos oficios donde XXXXX solicita salidas, ausencias por enfermedad y otros donde nunca se le ha negado ni se le ha obstaculizado en lo más mínimo. Menciono solo los del año 2018, 2017 y 2016. Remito notas del

23 de enero 2018, 6 de febrero 2018, 13 de septiembre 2017, 28 de julio de 2017, 24 de abril de 2017, 13 de marzo 2017, 16 de febrero 2017, 14 de octubre 2016, 15 de agosto de 2016, 29 de julio 2016, 18 de febrero de 2016. Observaran que en algunos casos se trata de mails. No se le hizo jamás ningún problema a la profesora. MUY POR EL CONTRARIO. Todos están dirigidos a mí. Por tanto la profesora es plenamente consciente de que las notas y mails- si son de ausencia especialmente – se deben dirigir al Director de departamento. De allí mi pedido de explicación cuando no lo hace el día 02 de julio 2018. Pero señalo más hechos que indican que no se le acosa ni se le persigue (me remito solo a los años 2018- 2017-2016)

Para probar su dicho, el Director del Departamento de la Gestión Pública y Desarrollo, proporcionó impresiones de diversos correos electrónicos que le fueron remitidos por la quejosa, así como varios escritos, cuyo contenido se advierte que la inconforme le comunica diversas ausencias a su centro de trabajo durante los años 2016 dos mil dieciséis, 2017 dos mil diecisiete y 2018 dos mil dieciocho (fojas 350 a 371), además la firma de visto bueno por parte de XXXX en cada una de los escritos, mismos que se describen a continuación:

- Impresión de correo electrónico de fecha 23 veintitrés de enero de 2018 dos mil dieciocho, remitido por el correo electrónico XXXXX para la dirección electrónica XXXXX, mediante el cual la quejosa le informa al Director del Departamento de la Gestión Pública y Desarrollo, que no asistiría a la Universidad toda vez que tenía una cita médica. (foja 350)
- Impresión de correo electrónico de fecha 06 seis de febrero de 2018 dos mil dieciocho dirigido a la dirección electrónica XXXXX remitido por XXXXX, mediante el cual la quejosa le informa al Director XXXX que en esa fecha a medio día e presentará a una cita médica para que le indiquen los resultados de unas radiografías. (Foja 351)
- Impresión de correo electrónico de fecha 06 seis de febrero de 2018 dos mil dieciocho, remitido por XXXX a la dirección electrónica de XXXXX y XXXXX, mediante el cual a la segunda de las mencionadas le solicita hablar con ella en esa semana y a la segunda le requiere imprimir el mail remitido por la quejosa en esa misma fecha. (foja 351)
- Impresión de correo electrónico de fecha 13 trece de septiembre de 2017 dos mil diecisiete, mediante el cual XXXXX, le informa a XXXX que el día 14 catorce del mes y año en cita se ausentará de la Universidad toda vez que asistirá a una estancia académica en la Universidad Iberoamericana de la ciudad de México. (Foja 352)
- Escrito de fecha 28 veintiocho de julio de 2017 dos mil diecisiete, suscrito por la profesora XXXXX, mediante el cual le informa a XXXX que del día 31 treinta y uno de julio al 05 cinco de agosto del año en cita no se presentará en la Universidad, toda vez que asistirá al segundo Congreso Latinoamericano de Teoría Social/Teoría Política, Horizontes y dilemas del pensamiento contemporáneo en el sur global en Buenos Aires, Argentina. (Foja 353)
- Escrito de fecha 24 veinticuatro de abril de 2017 dos mil diecisiete, suscrito por XXXXX, por el cual le informa al director del departamento de Gestión Pública y Desarrollo que el 25 veinticinco del mes y año en cita, se ausentará de la Universidad, por muerte repentina de un familiar.
- Escrito de fecha 13 trece de marzo de 2017 dos mil diecisiete, suscrito por XXXXX, mediante el cual le informa a XXXX que el 15 quince al 17 diecisiete de marzo de 2017 dos mil diecisiete, se ausentará de la Universidad ya que asistirá a la tercera sesión del Grupo de Trabajo que se refiere el artículo 36 del Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el estado de Zacatecas. (Foja 355)
- Escrito de fecha 16 dieciséis de febrero de 2017 dos mil diecisiete, dirigido a XXXX, mediante el cual XXXXX, le informó que del 20 veinte al 24 veinticuatro de febrero del año en cita, se ausentará de la Universidad, toda vez que asistirá a las sesiones del Grupo de Trabajo al que se refiere el artículo 36 del Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el estado de Zacatecas. (Foja 356)
- Escrito de fecha 14 catorce de octubre de 2016 dos mil dieciséis, mediante el cual XXXXX, le informa a XXXX que se ausentará los días 17 y 21 de octubre del año en cita, toda vez que debe asistir al primer Congreso Nacional de Estudios de los Movimientos Social que tendrá lugar en la Ciudad de México. (Foja 357)
- Escrito de fecha 15 quince de agosto de 2016 dos mil dieciséis, mediante el cual XXXXX, le informa a XXXX que en esa semana –sin especificar días- podría asistir a la Universidad toda vez que requiere cuidar a su hija que fue intervenida en días previos. (Foja 358)
- Impresión de correo electrónico dirigido a XXXX, por parte de la quejosa, mediante el cual le informa que no puede presentarse a la Universidad el 29 veintinueve de julio de 2016 dos mil dieciséis por un imprevisto familiar. (Foja 359)
- Impresión de correo electrónico de fecha 29 veintinueve de julio de 2016 dos mil dieciséis, mediante el cual XXXX, le solicita a XXXX que imprima el email de XXXXX y apunte su firma electrónica de visto bueno. (Foja 359)
- Escrito de fecha 18 dieciocho de febrero de 2016 dos mil dieciséis, suscrito por XXXXX, mediante el cual le informa al doctor XXXX que el 22 veintidós y 23 veintitrés del mes y año en mención, toda vez que asistirá al Coloquio de Historia de Tiempo Presente que se realizará en la ciudad de México. (Foja 360)

Luego entonces, con las documentales previamente descritas, se advierte que la quejosa regularmente informaba directamente al señalado como responsable de sus ausencias a la Universidad, además que se le otorgó el visto bueno en cada uno de los escritos y mensajes.

Ante tales premisas, la autoridad señalada como responsable presentó la impresión del correo electrónico del día 2 dos de julio de 2018 dos mil dieciocho y que a decir de la quejosa, refleja la acción de acoso laboral por parte del Director del Departamento de la Gestión Pública y Desarrollo, misma que advierte que la autoridad Universitaria, le requirió a XXXXX una explicación por no haberle informado directamente a él que no asistiría a la Universidad, pues se lee:

“...Estimada XXXXX: no entiendo cómo le escribes a XXXX para informar de tu ausencia. XXXX no tiene autoridad para que tú le informes eso. Es a mí que me tienes que escribir como tu Director de Departamento me es incomprensible tu actitud de la que te pido una explicación. Mando mail con copia a Director y Secretaria Académica. Saludos, XXXX.” (Foja 348)

Asimismo, se considera el mensaje remitido por correo electrónico realizado por parte de la quejosa a la persona identificada como XXXXX, el día 2 dos de julio de 2018 dos mil dieciocho, mediante el cual le informó que no se presentaría en la Universidad por presentar presión baja, sin que se aprecie que dicho mensaje se haya dirigido a XXXX, superior jerárquico de la quejosa. (Foja 348)

Ahora bien, no se desdeña que la quejosa al darle a conocer el sentido del informe, indicó que el señalado como responsable, le entregó un escrito donde le exige presentar avance de los cursos que imparte, además que en el mes de junio de 2017 dos mil diecisiete se le hizo un extrañamiento por llegar tarde situaciones que considera hostigamiento laboral, para lo cual presentó el oficio DGPYD-XXX-XXX, de fecha 22 veintidós de marzo de 2017 dos mil diecisiete, cuyo contenido se aprecia que XXXX le requiere evidencias del avance en el programa de las materias que imparte, así como el oficio DGPYD-XXX-XXX, de fecha 15 quince de junio de 2017 dos mil diecisiete, mediante el cual le realiza un llamado de atención por llegar tarde ese día a la serie de entrevistas de admisión, aunado a que no acudió a su cubículo a pesar de que se lo ha solicitado (foja 430).

De tal forma, esta Procuraduría advierte que el mensaje que XXXX remitió a la quejosa, así como el requerimiento de avances y la llamada de atención por llegar tarde no son acciones que pueden constituirse como un acoso laboral, así como violación a sus derechos humanos.

Lo anterior es así pues, primeramente se considera que dichas acciones, no reúnen los elementos que configuran la figura de acoso laboral, pues no se demuestra que tales acciones se hayan realizado injustificadamente, de manera persistente y con intención de infundir miedo, intimidación, angustia para causar un perjuicio laboral o desmotivación que indujera a que la quejosa renunciara, aunado a que la acción realizada por el Director de solicitarle a la quejosa una explicación del motivo por el que no le informó directamente su ausencia, la llamada de atención y la evidencia exigida para el cumplimiento de una labor encomendada no se encuentran catalogados como conductas que adviertan acoso laboral, pues únicamente se denota una exigencia laboral, además que se toma en consideración, que la quejosa tenía conocimiento de que debía informarle a su superior jerárquico de las ausencias, pues con las documentales previamente descritas se confirma que la inconforme normalmente informaba al Director del Departamento de la Gestión Pública de sus ausencias. Por todo lo anteriormente expuesto, se reitera que los hechos aquejados por XXXXX, no pueden considerarse como acoso laboral por las siguientes razones:

La primera se trata de hechos aislados según lo expone la propia quejosa y para considerarlo acoso se requiere una serie de actos o comportamientos realizados de manera sistemática, lo cual no acontece en la especie, por lo que un solo acto aislado ante la falta de continuidad no puede considerarse como acoso, así como también se requiere que dichos actos o conductas sean hostiles con la finalidad de intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima a efecto de destituir la o inducir la renuncia, circunstancia que tampoco se advierte se haya realizado en esos términos, pues se reitera que las exigencias laborales tales como, solicitar avances de las actividades laborales o revisiones por parte de un superior, los actos destinados a solicitar una explicación o mantener la disciplina, no pueden considerarse acoso laboral, pues de éste último destaca que en el Estatuto Académico de la Universidad de Guanajuato, establece como obligación la puntualidad de los profesores, pues estipula:

Artículo 10.- Corresponde a los profesores...V. Asistir puntualmente a sus cátedras y desarrollar con calidad el proceso de enseñanza aprendizaje, cumpliendo los programas correspondientes y brindar asesoría académica a los alumnos...

Sumado a lo anterior, tras analizar los términos en que fue redactado el mensaje, de fecha 2 dos de julio de 2018 dos mil dieciocho, el mismo distan de ser hostiles, es decir, no reflejan evidencias de que el servidor público señalado como responsable, haya realizado una actitud provocativa y sin motivo, razón de ello por la que tampoco se puede sostener nos encontramos en presencia de acoso laboral por parte del Director XXXX, Director del Departamento de Gestión Pública y Desarrollo de la Universidad de Guanajuato hacia la XXXXX y por ende tampoco existe violación a los derechos humanos.

Ahora bien, para este Organismo no pasan inadvertidas las manifestaciones expuestas por la quejosa tras conocer el informe rendido por la autoridad que señaló como responsable, en el sentido de que el Director del Departamento de la Gestión Pública y Desarrollo, XXXX, le brindó un mal trato frente a sus compañeros de gestión pública y desarrollo en una junta, ya que interrumpió la misma para llamarle la atención por utilizar su celular, a

pesar de que la quejosa le explicó que la utilizaba para tomar notas, siendo que sus compañeros sí utilizaban el dispositivo y a ellos no les dijo nada, además que en esa junta que se realizó en diciembre (sin especificar año) le exigió en tono agresivo dejar las materias que había tomado para impartir en el semestre de enero-junio 2017 dos mil diecisiete, aunado a que la junta duró más de lo debido y no le permitió retirarse para ir por su hija a la escuela, además que en una ocasión le negó firmar unas constancias aludiendo que *no tenía tiempo*.

No obstante, dentro del sumario no existen elementos de convicción que sustenten el dicho de la quejosa, lo anterior aunado a que la parte lesa, refirió no ser su deseo en que abundara en la investigación a efecto de confirmar tales hechos, a literalidad expresó:

“...en relación a las manifestaciones vertidas en mi comparecencia de fecha 13 trece del mes de noviembre del año 2018 dos mil dieciocho, quiero especificar que la junta referida y las listas son elementos que se mencionaron para contextualizar la queja inicial y exponer un contexto de larga duración de la misma, que permitiera demostrar la conducta o que las acciones no se circunscriben a un periodo de tiempo corto, sino que por lo menos anteceden a dos años, de ahí que no es mi deseo que se agoten nuevos medios probatorios al respecto...”

De lo expuesto, es posible colegir que los hechos reclamados por la aquí agraviada de parte del Director del Departamento de la Gestión Pública y Desarrollo, XXXX en lo relativo a que incurrió en acoso laboral en su contra, no fue posible acreditarse, derivado de lo cual este Organismo se abstiene de emitir juicio de reproche.

1.2.- Imputación al Director de la División de Ciencias Sociales y Humanidades:

XXXXX, refirió sentirse acosada laboralmente por parte del Director de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, XXXX, tras haberle negado la autorización para ausentarse de su centro de trabajo el día 14 catorce de junio del 2018 dos mil dieciocho, pues expresó:

“...El día 11 once de junio del año 2018 dos mil dieciocho envíe un correo al Director del Departamento de Gestión Pública y Desarrollo, solicitando autorización para ausentarme el día jueves 14 catorce de junio y poder realizar trabajo de campo sobre la investigación de violencia estructural y pandillas, el Director del departamento me autorizó ausentarme sin embargo el Director de la División en un correo me niega la autorización, cabe aclarar que de acuerdo con los lineamientos del propio departamento los profesores pueden notificar su ausencia con 48 horas de anticipación expresando los motivos de la misma y con esto poder ausentarse, en particular si es por motivos académicos como era el caso de la solicitud que realicé. Dicha negativa la acepte de manera pasiva sin cuestionar nada al respecto... por estos hechos me siento acosada laboralmente...”

Por su parte, XXXX mediante oficio DCSyH XXX, negó haber acosado laboralmente a la doctora, pues explicó que la razón de haberle negado un permiso fue a efecto de dar prioridad a los programas educativos, en este caso, el proceso de selección de aspirantes de nuevo ingreso, así también, agregó que a los profesores, incluyendo a la quejosa, les fue notificado con anticipación dicha actividad, misma que se lleva una vez por semestre, pues dijo (Fojas 374 y 375):

“...Es falso que yo, en mi calidad de Director de la división de ciencias sociales y humanidades del campus león de la universidad de Guanajuato haya acosado laboralmente a la profesora XXXXX al no autorizar el permiso para que la profesora realizara un trabajo de campo; toda vez que, para la división de ciencias sociales y humanidades es prioridad la atención a los programas educativos como lo es el proceso de selección de aspirantes de nuevo ingreso de los 6 programas de licenciatura que oferta, proceso donde se llevan a cabo entrevistas a todos los aspirantes y que se encuentra a cargo de los profesores adscritos a la división, apoyo que se solicita de manera anticipada y por un solo día al semestre....”

A efecto de confirmar su dicho, el Director de División de Ciencias Sociales y Humanidades, remitió diversos oficios dirigido a los profesores de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, así como directamente a la quejosa, a efecto de informar y recordarles la actividad académica consistente en entrevistas a los aspirantes de nuevo ingreso, que se realizaría el 14 catorce de junio de 2018 dos mil dieciocho, a saber:

- Oficio SA-XXX/18 de fecha 24 veinticuatro de abril de 2018 dos mil dieciocho, suscrito por el Secretario Académico XXXX, mediante el cual le informa a los profesores adscritos a la División de Ciencias Sociales y Humanidades, que el día 14 catorce de junio de 2018 dos mil dieciocho, se realizará la etapa de entrevistas a los aspirantes de nuevo ingreso de los 6 programas de licenciatura de la División de 09:00 a 15:00 quince horas, por lo que solicita su apoyo para considerar esa fecha en sus agendas.
- Acuse del oficio SA-XXX/XXX/18, en el que se aprecia firma de la quejosa. (foja 377)
- Impresión del correo electrónico de fecha 08 ocho de junio de 2018 dos mil dieciocho, dirigido a los profesores de la División de ciencias Sociales y Humanidades del Campus León, mediante el cual les informa que por indicaciones del Director de la citada división les recuerda de las entrevistas a los aspirantes de nuevo ingreso en fecha 14 catorce de junio de 2018 dos mil dieciocho, a efecto de que se tomen en consideración.
- Oficio SA-XXX/18 de fecha 11 once de junio de 2018 dos mil dieciocho, mediante el cual el Secretario Académico, XXXX, le remite a la doctora XXXXX, el listado de aspirantes que le corresponde entrevistar el día 14 catorce de junio de 2018 dos mil dieciocho, en el que además se aprecia la firma de acuse de recibido de la quejosa.

Ahora bien, se toma en consideración la impresión del correo electrónico proporcionado por la parte lesa, relativo al mensaje que le envió al director de Departamento de la Gestión Pública y Desarrollo, XXXX, el día 12 doce de junio de 2018 dos mil dieciocho, mediante el cual le informa que no podrá asistir a las entrevistas a los aspirantes toda vez que se encuentra realizando diagnósticos sobre violencia en diferentes municipios del estado como parte de investigación Cambios estructurales en el sistema Político Mexicano.

Así también, se considera la contestación al correo electrónico en mención, en el que el director del Departamento de la Gestión Pública y Desarrollo, XXXX, en fecha 13 trece de junio de 2018 dos mil dieciocho, le solicitó postergara su investigación para otro día , toda vez que le informó con poco tiempo de antelación.

En tanto, se aprecia que el servidor público señalado como responsable en fecha 13 trece de junio de 2018 dos mil dieciocho, contestó a la solicitud realizada por la quejosa en los siguientes términos:

“...Estimada XXXXX: Le comento que respecto a la solicitud adjunta dirigida al Dr. XXXX sobre no asistir el jueves 14 de junio, no avalo dicha solicitud porque como se les comunicó el pasado 8 de junio la actividad de entrevistas a los nuevos aspirantes es prioritaria y les pedimos consideren la fecha entre sus funciones como investigadores, dicha actividad se distribuyen entre todos los profesores investigadores de esta División, es por esto que les solicitamos su apoyo y total compromiso para llevarla a cabo. Le pido por favor darle prioridad a esta actividad. Saludos cordiales...” (Foja 432)

De tal forma, la negativa de autorizar que la quejosa se ausentara el día 14 catorce de junio de 2018 dos mil dieciocho, para que acudiera a realizar un trabajo de campo sobre la investigación de violencia estructura y pandillas, no puede considerarse hostigamiento y/o acoso laboral, puesto que el Director de División justificó su negativa al referir que para esa fecha se tenía establecida una actividad académica que era prioritaria, consistente en entrevistar a los aspirantes de nuevo ingreso, pues quedó acreditado con las documentales remitidas por el Director de la División (oficios SA-XXX/18, SA-XXX/18 y SA-XXX/18), que la quejosa tenía conocimiento de dicha circunstancia previo a informar su ausencia, por lo que tal acción se considera como requerimiento laboral y no acoso laboral, puesto que la autoridad señalada como responsable logró confirmar que por necesidad urgente y prioritaria restringió en una ocasión la concesión de permiso de ausencia de la quejosa, sin intenciones de perjudicarla, intimidarla, opacarla o amedrentarla, sino con el objeto de que se cumpliera una actividad académica.

Así mismo, no se logró acreditar que el servidor público señalado como responsable, haya tomado decisiones a efecto de perjudicar a la quejosa en su ámbito laboral, así como no permitirle participar en los órganos colegiados que incidan de las licenciaturas como del desarrollo económico, a literalidad acotó:

“...una muestra clara de hostigamiento institucional que se ejerce sobre mi está asentada en las propias toma de decisiones en aspectos relevantes para el desarrollo profesional en la división uno de ellos se observa en la poca incidencia que se me ha permitido tener desde noviembre 2016, porque solo se me ha permitido estar en el consejo de docencia de la división en el grupo de trabajo para atender antropología social y en la academia de profesores para la licenciatura en antropología social estas últimas no tienen nada que ver con mi perfil de formación ni de licenciatura ni de maestría ni de doctorado y a pesar de dicha incongruencia de manera arbitrario y no contar con ninguna acreditación se me asignó en este contexto desde mi incorporación a la investigación mi formación académica...otra prueba de exclusión es la imposibilidad de participar en órganos colegiados que incidan en la viada tanto de las licenciaturas como del desarrollo académico de mis compañeros...incluso para la designación de profesores para impartir cursos en la licenciatura sin respetar la antigüedad de los mismos profesores que pueden dar cuenta de la discrecionalidad y vulnerabilidad que nos encontramos...”

Al respecto, la aquí doliente indicó que existían listas y personal adscrito al departamento de Gestión Pública y Desarrollo, quienes podían dar cuenta del descrito trato diferenciado que existe por parte de XXXX.

Sin embargo, se considera que la quejosa, en su comparecencia de fecha 27 veintisiete de septiembre de 2019 dos mil diecinueve, indicó que no era su deseo que se citara a declarar a los testigos de referencia, además que tales manifestaciones fueron a efecto de contextualizar su queja inicial, pues dijo:

“...la actividad en donde referí las listas se efectuó en junio de 2017, por lo que considero innecesario se abunde en la investigación de estos últimos hechos señalados, pues como ya manifesté solo fueron a efecto de contextualizar mi queja inicial por la misma razón tampoco es mi deseo se cite a declarar a los profesores que en dicha ocasión hice mención siendo el Doctor XXXX, XXXX y los Doctores XXXX y XXXX...” (Foja 1083)

Derivado de lo anterior, no se encuentran hechos que puedan considerarse como contrarios a los derechos humanos de la quejosa, por lo cual no existen motivos para emitir un juicio de reproche en contra del Director de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, XXXX.

2.- Violación al Derecho de Acceso a una Vida Libre de Violencia:

XXXXX se inconformó en contra de XXXX, Director de la División de Ciencias Sociales, así como de XXXX, Rector del campus León de la Universidad de Guanajuato, pues consideró que los citados servidores públicos incumplieron su responsabilidad de velar por la seguridad del campus, en virtud de que el día 26 veintiséis de octubre del año 2018 dos mil dieciocho, se le hizo saber por medio de un mensaje de WhatsApp que en el primer piso de la división de Ciencias Sociales y Humanidades habían colocado un letrero que decía “Que XXXXX nos

presione para dar un testimonio también es acoso”, por lo que se sintió amenazada, ya que se le señala directamente, pues señaló:

“...El día viernes 26 de octubre del año 2018, siendo aproximadamente las 11:16 horas del día, XXXXX integrante de la XXXXX, sube al grupo de WhatsApp una foto con un letrero que decía: “Que XXXXX nos precise para dar un testimonio también es acoso”. Dicho mensaje se encuentra pegado frente a las escaleras del primer piso, en una ventana, en el edificio de la división de ciencias sociales y humanidades de la sede de San Carlos de la Universidad de Guanajuato. De todo este proceso que se vive en la universidad de Guanajuato, es la primera vez que yo me siento amenazada, ya que se me señala directamente y se me coloca como si yo, estuviera provocando este movimiento. Y señalo como autoridades responsables al director de la división y rector del campus, porque ellos tienen una serie de responsabilidades que están incumpliendo, porque son responsables de la seguridad del campus, porque es necesario saber quién lo pego, si es una iniciativa espontánea u organizada, para enrarecer o polarizar el ambiente, incluso generar violencia, desacreditarme a mí y el movimiento de la defensa de las mujeres contra la violencia de género, y en particular la lucha contra el acoso sexual de los maestros de la división hacia sus alumnas. ...” (Fojas 504 y 505)

Al respecto, XXXX mediante oficio DCSyH XXX, negó haber violentado los derechos humanos de la quejosa, señaló que el día de los hechos se encontraba en un evento en la Ciudad de México participando como panelista en el Foro Agenda y Desafíos de la Gestión del Agua; asimismo, desconoció la finalidad de los mensajes o quien los pudo haber colocado, además que no eran de su conocimiento, pues dijo

“...En cuanto a la queja presentada por XXXXX, es falso que yo, en mi calidad de director de la división de ciencias social y humanidades del campus león de la universidad de Guanajuato haya violentado sus derechos humanos, ya que de los hechos por ella descritos manifiesto que no eran de mi conocimiento, por no ser hechos propios, aunado a que en las fechas señaladas en su queja, yo me encontraba fuera de la ciudad de león, Guanajuato, participando como panelista en el foro agenda y desafíos de la gestión del agua de México, mismo que se llevó a cabo en la ciudad de México del 25 a 27 de octubre del año en curso, tal como lo acredito con la copia de la invitación al evento, del programa y los boletos de autobús que utilice para mi traslado, y que adjunto al presente como anexo 1. Por lo anteriormente expuesto, es que informo a usted que XXXXX y..., no recibieron de mi parte ninguna violación a sus derechos humano, ya que los carteles pegados no eran de mi conocimiento, debido a lo comentado con anterioridad, pues no me encontraba en la ciudad de león, gto, por lo que desconozco quien pudo haberlos colocado, si se trata de una iniciativa espontánea u organizada, o la finalidad que puedan tener al colocar los mensajes en el edificio de la división de ciencias sociales y humanidades de la sede de san Carlos del campus león de la universidad de Guanajuato...” (Fojas 737 y 738)

El señalado como responsable aportó como prueba de su parte, la documental consistente copia de la invitación al evento, del programa y de los boletos de autobús a su nombre que dice utilizó para su traslado de fechas 24 veinticuatro y 27 veintisiete de octubre del 2018 dos mil dieciocho. (Fojas 739 a 747)

Por su parte, XXXX, mediante oficio RCL-XXX, refirió no tener conocimiento de los hechos, así mismo, refirió que se revisó la orientación de las cámaras que integran el centro de monitoreo del campus a efecto de determinar si era posible identificar quienes pudieron colocar las hojas, sin embargo, aludió que por la orientación actual no se pudo identificar quienes lo colocaron o con qué intenciones, pues dijo:

“...En cuanto a la queja presentada por XXXXX, es falso que yo, en mi calidad de rector del campus de la universidad de Guanajuato haya violentado sus derechos humanos, ya que de los hechos por ella descritos manifiesto que no eran de mi conocimiento, por no ser hechos propios. En relación con la solicitud de las grabaciones de las cámaras del área donde fueron colocadas dos hojas con el mensaje inmerso en la queja, le informo que se solicitó la evidencia al coordinador de la unidad de seguridad patrimonial del campus león, Lic. XXXX (anexo 1) quien manifestó que se localizaron en el primer piso del edificio de ciencias sociales y humanidades en los cristales ubicados frente a las escaleras de la parte sur. Se revisó la orientación de las cámaras que integran el centro de monitoreo del campus león, para determinar si era posible identificar quien o quienes pudieron colocar estas hojas, pero desafortunadamente la orientación actual no permite observar esas áreas por lo que no es posible identificar a quien las coloco. (Anexo 2) Por todo lo anteriormente expuesto, es que informo a usted que desconozco quien o quienes pudieran colocarlos y por consiguiente si es una iniciativa espontánea u organizada, o la finalidad que puedan tener en este tema...” (Foja 787 y 789)

Circunstancias que se encuentran soportadas con la documental consistente en el oficio WJCL XXX, dirigido a XXXX, Coordinador de la unidad de seguridad patrimonial campus León, mediante el cual se le solicitó por instrucciones de XXXX, informara si en el edificio de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la sede San Carlos del campus León, frente a las escaleras del primer piso en una ventana se encuentran pegados un letrero que dice: “Que XXXXX nos presione para dar un testimonio también es acoso”, y una vez localizado indique si hay cámara de vigilancia junto a donde se encuentre ubicada la cartulina y de ser posible proporcione el video donde se muestre quien lo colocó. (Foja 789).

Así mismo, obra en el sumario el oficio UG/CL/CS/XXX/18, mediante el cual XXXX, rindió contestación a la información requerida por XXXX, en el cual informó que efectivamente el cartel se encontraba frente a las escaleras del primer piso de la División de Ciencias Sociales y Humanidades sede San Carlos del campus León, así como también hace saber que la orientación de las cámaras no permitió observar las áreas donde se encuentra pegado el letrero amén que el disco duro del DVR solo tiene la capacidad de guardar las imágenes captadas por el lapso de 18 días. (Foja 763)

De tal guisa, que los hechos expuestos por la quejosa y que atribuyó a XXXX, Director de la División de Ciencias Sociales y XXXX, Rector del campus León de la Universidad de Guanajuato, se determina que si bien, no fue posible atribuir responsabilidad objetiva a la Institución Universitaria por la colocación de carteles, también es cierto, que las autoridades Universitarias deben adoptar medidas que favorezcan un entorno libre de violencia, tendientes a difundir y promover derechos, responsabilidades y obligaciones de los integrantes de la comunidad universitaria, procurando la sensibilización de las causas, alcances y consecuencias de las múltiples manifestaciones de violencia en especial contra la mujer.

g) Respeto a los hechos dolidos por XXXXX.

1. Violación del derecho a la Seguridad Jurídica

XXXXX, indicó que el Director del Departamento de Psicología, de la Universidad de Guanajuato, campus León, XXXX, lesionó sus derechos humanos, en virtud de que le hizo saber de manera informal que había sido acusada por un grupo de estudiantes, por emitir comentarios en contra de las personas homosexuales, sin mostrarle los términos en que fue formulada dicha acusación, los nombres de las personas que la formulan y la evidencia de que se ha establecido un procedimiento con apego a la norma, lo que la hace sentir en un estado de indefensión y de inseguridad, pues expresó:

“...El pasado 10 de octubre del 2018, aproximadamente a las 14:00 horas, en el pasillo fuera de mi oficina de trabajo, en las instalaciones del campus león, fui abordada por el Dr. XXXX, quien es director del departamento de psicología, y en consecuencia mi superior jerárquico inmediato, quien en palabras aproximadas, me señaló su interés en platicar conmigo pues en el marco de la situación que se vive actualmente en relación al “Tema de acoso”, era considerada importante que yo estuviera enterada de una situación que se estaba viviendo en el departamento de psicología; comento que él había recibido de parte de algunos alumnos la queja de que algunos profesores del departamento a su cargo, hacían comentarios en contra de las personas homosexuales durante sus clases. Específicamente me señaló que entre esos profesores estaba yo. Indignada le pregunte que si estaba seguro que era yo, y sobre que otros profesores habían sido mencionados, a lo cual contesto afirmativamente sobre mi persona... Le solicite que me proporcionara los nombres de las personas que se habían quejado en contra mí, y le pedí que me indicara las razones concretas de esa queja y los términos en que se habían formulado, y las razones concretas de esa queja y los términos en que se habían formulado, y como además, me insinuó que había una carta le pedí que me hiciera llegar la carta. El Dr. XXXX no accedió a proporcionarme el escrito y a comunicarme los términos precisos de la acusación y a señalarme las personas que lo hacía. Le pedí que me indicara cual era el procedimiento que él había iniciado cuando le fue comunicada la queja por parte de los alumnos, es decir, con que oficio y a que autoridades había comunicado los hechos y cuál era el proceso que se le estaba otorgando a esa queja; mi director de departamento no me otorgo dicha información, por lo cual, le solicite que me otorgara una cita formal, para que me diera toda la información sobre este evento, y no fuera solamente un comentario casual de pasillo. El profesor me concedido la cita para el siguiente día 11 de octubre a las 13 horas en su oficina, acudí a dicha cita, pero tampoco recibí información referente a los términos de la queja, las personas que la habían realizado, ni los documentos y evidencias en que se sustenta la supuesta queja recibida por parte de los alumnos, de que yo había hecho comentarios en contra de los homosexuales; asimismo, tampoco recibí evidencia, de que él, en su calidad de director de departamento, habían iniciado el debido proceso. La situación que acabo de describir, en primer lugar muestra una práctica que vulnera las condiciones de seguridad de departamento, toda vez que informarme en los pasillos, “de manera informal” que he sido acusada por un grupo de estudiantes ante el director de departamento por emitir comentarios en contra de las personas homosexuales, sin mostrarme los términos en que fue formulada dicha acusación, los nombres de las personas que la formulan y la evidencia de que se ha establecido un procedimiento con apego a la norma, me ponen en una situación de indefensión, de inseguridad, y además de inconformidad, lesionado mis derechos humanos y laborales...” (Foja 452 a 455)

Por su parte, el Director del Departamento de Psicología, XXXX aceptó parcialmente los hechos, e indicó que sostuvo un acercamiento con la agraviada, con la intención de informarle la inquietud manifestada por parte de estudiantes, sin que la misma constituyera una denuncia, queja formal, reprimenda o amonestación, sino una conversación propositiva sobre acciones para mejorar los espacios académicos a su cargo, aceptó además no haberle proporcionado los nombres de los estudiantes que le realizaron tales comentarios, toda vez que no se trataba de una queja o denuncia en su contra, además negó contar con una carta redactada por los estudiantes, al decir:

“...Con relación a la conversación que tuve con XXXXX el día 10 de octubre, manifiesto que, como lo referí en varias ocasiones durante esa conversación, que estudiantes de la licenciatura en Psicología, en un diálogo tenido en mi oficina en mi carácter de director, mencionaron que, en algunas materias de la currícula, las teorías presentadas tienen una perspectiva de género que poco tiene que ver con las nuevas propuestas que se han desarrollado en la disciplina, situación que para algunos miembros de la comunidad estudiantil les preocupa ya que perciben que, desde estas posturas teóricas, se juzga en forma negativa ciertas preferencias y prácticas sexuales, e incluso, se llegan a tomar a estas preferencias como una patología. Al indagar sobre este comentario (que de ninguna forma fue una denuncia, sino una conversación propositiva sobre acciones para mejorar los espacios académicos del Departamento a mi cargo), me comentaron (sin que me conste ya que no he estado presente como asistente en clases diferentes a las que imparto) que sobre todo estas teorías se encuentran suscritas al área clínica, mencionando a las y los profesores que XXXXX refiere. Como refiere XXXXX, se molestó por el comentario... Con relación a su petición de dar nombres de los estudiantes que me hicieron los comentarios referidos, me negué ya que le comenté que no existía queja o denuncia alguna, y que los comentarios

hechos fueron con base en crear propuestas para la mejora no solo del Departamento, sino de la Institución (la Universidad de Guanajuato). ya que dichos estudiantes se estaban organizando en ese momento (desconozco la situación al día de hoy), para redactar una carta que incluyera propuestas específicas para mejorar y subsanar situaciones como las de acoso y violencia de género, mismas que en muchas ocasiones surgen no por dolo, sino por falta de capacitación, al respecto le mencioné a XXXXX y lo reafirmo, que yo NO cuento con dicha carta, en su momento leí un esbozo y la intención es que esta carta cuando lo consideren pertinente los estudiantes, la socialicen entre toda la comunidad académica (estudiantes y docentes) para que se firme en conjunto para (como mencioné anteriormente) crear una propuesta de trabajo en comunidad. Es así, que a pesar de que reafirmé en repetidas ocasiones que no existía queja formal o intención de reprimenda o amonestación de mi parte, XXXXX ha insistido (como lo demuestra su denuncia) en que es un ataque personal. Derivada de esta situación, reafirmo que NO es de mi conocimiento ninguna queja o denuncia contra ella o cualquier otro miembro del área clínica de los nombres que refiere, que, si llegara a existir una queja de este tipo, será la Comisión de honor y Justicia o Recursos Humanos de la universidad de Guanajuato las instancias ante las que se realizaría la denuncia y por supuesto, se le daría inicio al proceso correspondiente, que incluye darle notificación de dicha situación...” (Foja 559)

Así mismo, la autoridad señalada como responsable, precisó que no existía ninguna acusación en contra de la quejosa y que reconoce haberse entrevistado en dos ocasiones, a efecto de informarle la inquietud manifestada por estudiantes, advirtiéndole que este problema es de *forma* y que solicitaba cuidar la forma de decir las cosas a efecto de no herir susceptibilidades, ante lo cual invocó el artículo 10 diez del Estatuto Académico Vigente en la Universidad de Guanajuato.

Atiéndase que dicho ordenamiento establece:

ARTÍCULO 10.- Corresponde a los profesores:

- I. Participar en los programas de desarrollo de la División o de la Escuela del Nivel Medio Superior;*
- II. Elegir y ser electos para integrar los diversos Órganos de Gobierno y, en su caso, desempeñar los cargos de representación que les hayan sido conferidos de conformidad con la Legislación Universitaria;*
- III. Educar bajo el principio de libertad académica;*
- IV. Realizar actividades de docencia, investigación y extensión;*
- V. Asistir puntualmente a sus cátedras y desarrollar con calidad el proceso de enseñanza aprendizaje, cumpliendo los programas correspondientes y brindar asesoría académica a los alumnos;*
- VI. Planear, organizar, impartir y evaluar los cursos, sin más limitaciones que las contenidas en el presente Estatuto y las derivadas de los programas académicos respectivos;*
- VII. Proporcionar a los alumnos al inicio del curso, los programas correspondientes e informarles sobre las características de los exámenes, así como de los instrumentos y elementos que serán tomados en cuenta para la evaluación;*
- VIII. Actualizarse permanentemente en su disciplina y en los métodos educativos, en beneficio de la Institución;*
- IX. Observar una conducta acorde al respeto que entre sí se deben los miembros de la comunidad universitaria y actuar de tal manera que su comportamiento sea congruente con la misión de la Institución;*
- X. Actuar con ética y honestidad en las actividades académicas;*
- XI. Cuidar las instalaciones y preservar el patrimonio universitario;*
- XII. Cuidar de la disciplina de los alumnos dentro de su cátedra;*
- XIII. Ser evaluados en su desempeño académico, en los términos del reglamento respectivo;*
- XIV. Acudir ante la Procuraduría Universitaria para la salvaguarda de sus derechos académicos, en los términos del reglamento respectivo;*
- XV. Presentar iniciativas ante las instancias universitarias tendientes a mejorar el ejercicio de sus funciones;*
- XVI. Participar en los procedimientos para obtener las becas que otorgue la Universidad y recibir respaldo para acceder a las que se proporcionen externamente; y*
- XVII. Cumplir lo dispuesto en la Legislación Universitaria.*

Ahora bien, la quejosa al conocer el sentido del informe rendido por el Director del Departamento de Psicología, Campus León, advirtió conformidad con lo manifestado por XXXX, pues dijo:

“...acuso de recibido y me conformo con la afirmación de que: "no es de mi conocimiento (afirma el Dr. XXXX) al presente, ninguna acusación hacia su persona (refiriéndose a mí, XXXXX) ni relacionada con la situación comentada ni con ninguna otra situación". Con lo que yo asumo que no existe carta alguna de parte de los alumnos con alguna denuncia hacia mi persona, relacionada con asuntos sobre discriminación a las personas homosexuales en mi trabajo docente...” (Foja 808)

Por otra parte, la profesora adscrita al departamento de Psicología de la Universidad de Guanajuato, XXXX, fue acorde con lo manifestado por el señalado como responsable, al decir que *algunos miembros de la comunidad estudiantil les preocupa ya que perciben que, desde estas posturas teóricas, se juzga en forma negativa ciertas preferencias y prácticas sexuales*, pues la profesora advirtió que dentro de sus clases no se ha advertido que alumnos señalen directamente a profesores por comentarios difamantes en contra de la población homosexual, lo cual incluye que no tiene información que los alumnos hayan mencionado a la quejosa como partícipe de dichos comentarios, pues aclaró que han existido críticas académicas y posturas teóricas que se estudian en el currículo de Psicología, a literalidad, indicó:

“...no he tenido información ni he conocido a nadie que hubiese dicho o mencionado que la profesora XXXXX haya proferido comentarios difamantes en contra de la población homosexual durante sus actividades laborales como profesora ni en otras situaciones escolares...algunos estudiantes han mencionado, que algunas posturas teóricas que se estudian en el currículo de Psicología patologizan la diversidad sexual. Esto significa que las críticas son estrictamente académicas, y por ende parte del debate propio de la libertad de cátedra. En ese sentido dichas

críticas no implican que las y los estudiantes hayan dado los nombres de las y los profesores que imparten dichas materias...”

Luego entonces, al no contar con evidencia que acrediten al menos de forma indiciaria que el señalado como responsable contaba con una carta redactada por alumnos en la que interponen una queja formal en contra de la quejosa o elementos probatorios que confirmen que existe un procedimiento instruido en su contra, aunado a lo aseverado por el Director al decir que su intención era informarle la inquietud manifestada por los estudiantes y recomendarle cuidar las formas de conducirse hacia los alumnos, sumado a que XXXXX, advirtió conformidad con lo manifestado por XXXX al rendir su informe, todo ello no confirma el concepto de queja hecho valer por XXXXX, consistente en Violación del Derecho a la Seguridad Jurídica que atribuyó al Director del Departamento de Psicología, Campus León, por lo que este Organismo advierte que no es procedente emitir señalamiento de reproche en su contra.

3. Violación al Derecho Humano de la Mujer a una vida libre de violencia, en su modalidad indebida diligencia

XXXXX también enderezó queja en contra de la profesora del departamento de Psicología de la División de Ciencias de la Salud en León, Guanajuato, XXXX, por implementar la práctica de pedir a sus alumnos que hagan denuncias en torno al hostigamiento que pudieran haber vivido en distintos ámbitos incluyendo el universitario, colocando dichas denuncias fuera de su cubículo en un “tendedero”, sin que las mismas se tramiten por parte de una autoridad académica ante las instancias correspondientes, y agregó que tales prácticas no favorecen un ambiente de análisis e inspección y participación cívica por parte de estudiantes, pues dijo:

“...la Dra. XXXX coloca al exterior de su cubículo un “tendedero” con textos de supuestos alumnos denunciando situaciones de acoso sexual que ha vivido. La Dra. XXXX ha implementado la práctica de pedir a los alumnos en sus clases y en redes sociales que hagan denuncias en torno al hostigamiento que pudieron vivir los estudiantes en distintos ámbitos, incluyendo el universitario. En estas solicitudes, que insisto, no solamente se dan en el espacio de clase, la profesora solicita que proporcionen nombres de las personas que practican esas conductas, haciendo uso de su influencia como autoridad docente. ...La presencia de estos tendederos en el área de trabajo, implica denuncias que no se tramitan por parte de una autoridad académica ante las instancias correspondientes. Por mi parte y consciente del enorme peligro de que estas prácticas no favorecen un ambiente de análisis e inspección y participación cívica por parte de los estudiantes, enseñándoles a utilizar la denuncia pública sin evidencias en vez de crear una conciencia crítica con auxilio de los instrumentos legales para dirimir estas situaciones...”

A su vez, refirió que el Director de la División de Ciencias de la Salud, Tonatiuh García Campos, fue omiso en realizar acciones o modificar la actividad del *tendedero*, tras haberle advertido de tales circunstancias mediante un mensaje de WhatsApp el día 10 diez de noviembre de 2017 dos mil diecisiete, pues dijo:

“...advertí al Director de la División Dr. Tonatiuh García Campos, a través de un WhatsApp con fecha 10 de noviembre del 2017 (en el cual incluí tres fotografías evidenciando los textos expuestos), sobre mi inconformidad en que este tipo de mensajes y practica estuviese a la vista en las áreas de trabajo, pero la situación que no fue modificada...”

En su defensa, la profesora XXXX, refirió que la actividad de los *tendederos* son un resultado, y no causa, del descontento imperante ante situaciones que se califican como acoso, además que son una forma común utilizada en instituciones educativas como la Facultad de Psicología en la Universidad Nacional Autónoma de México, entre otras, además refirió que durante sus clases externa a sus alumnos la importancia de fomentar la cultura de la denuncia ante situaciones de acoso, así mismo, invocó que sus actividades se encuentran basadas en el principio de libertad de cátedra, pues dijo:

“... la educación escolar es una actividad laboral que no se restringe a la impartición de cátedra en las aulas sino que es una relación que incluye actividades de distinto orden, escolares y extraescolares; entre otras, algunas que implican el estímulo a la participación cívica con actos de expresión sobre las condiciones imperantes en la sociedad y particularmente en la universidad como el primer espacio de relación y trabajo... Espacio que debe estar libre de situaciones que afecten negativamente el quehacer educativo. Sin olvidar que todas las acciones y propuestas, para su mejora, son sin duda, prácticas pedagógicas. ... Que la misión institucional de la Universidad de Guanajuato es “[...1 en un ambiente abierto a la libre discusión de las ideas, se procurará la formación integral de las personas y la búsqueda de la verdad, para la construcción de una sociedad libre, justa, democrática, equitativa, con sentido humanista y conciencia social. En ella regirán los principios de libertad de cátedra, libre investigación y compromiso social y prevalecerá el espíritu crítico, pluralista, creativo y participativo... Declaro también que los hechos mencionados hasta ahora no tienen ninguna relación con la acusación directa que hace la profesora XXXXX contra mi persona como presunta responsable de un supuesto clima de acoso laboral generado por los ejercicios de participación cívica que han realizado algunos alumnos. Por lo mismo, en otro orden de ideas, declaro que en una ocasión, frente a estudiantes de la clase de Estudios de Género en 2017, mientras colocábamos en la puerta de mi cubículo material elaborado en dicha clase sobre las leyes vigentes en México en materia de género..., XXXXX se aproximó a mí y dijo que no le parecía adecuado que colocáramos eso, que habría que discutir si era pertinente o no, que se veía “poco pulcro”; ante tal afirmación yo le respondí que estaba de acuerdo en discutirlo. Posterior a ese episodio XXXXX no volvió a tocar el tema conmigo, y desconozco si lo presentó frente a las autoridades del Departamento... Cabe mencionar que los llamados ‘tendederos’ son una forma común utilizada en instituciones educativas como la Facultad de Psicología de la UNAM, en la Escuela Nacional de Antropología e Historia², en la UAM Xochimilco³, el XXXXXX y la XXXXX, solo por mencionar algunas. La artista visual XXXXX lo ha presentado además en el Museo Universitario de Arte Contemporáneo de la UNAM⁴, el Festival Cervantino 2017, actividad que se realizó incluso dentro del Edificio Central de la Universidad de Guanajuato⁵. A nivel internacional en el Laboratorio de Arte y Violencia de Género en el Museo de Arte Contemporáneo de la Boca en Argentina⁷, en el Brooklyn Museum⁸, entre otros... La instalación consiste en que

Las mujeres escriban en un papel respuestas a preguntas como: ¿cuándo fue tu primer acoso?, ¿cuándo fue la última vez que te sentiste acosada?, ¿qué podemos hacer para combatir el acoso? Después de escribir, colocan el papel en un tendedero y así es como se forma una obra colectiva que visibiliza la constante violencia ejercida hacia las mujeres. 'El tendedero' es una obra en la que "nombrar es un acto muy poderoso para señalar, visibilizar y denunciar. En los distintos lugares en los que El Tendedero se ha expuesto, las preguntas han ido cambiando para explorar con mayor profundidad las clases de violencia sexual que las mujeres experimentan... Dichos tendederos se han realizado en tres ocasiones como actividad relacionada con las materias que he impartido a lo largo de 11 semestres. Uno de ellos fue realizado en 2016 y otro en 2017. Este último fue el único que coloqué a la vista en mi cubículo, como actividad colectiva de fin de semestre propuesta por estudiantes; en ninguno de ellos aparecieron nombres de profesores. La tercera ocasión, el tendedero se hizo con los comentarios de las y los asistentes al conversatorio del 17 de mayo de 2018 que menciono arriba...durante mis clases hablo de la importancia de fomentar la cultura de la denuncia ante situaciones de acoso..." (Foja 584 a 603)

En tanto que Tonatiuh García Campos, reconoció que en el mes de noviembre de 2017 dos mil diecisiete, recibió el mensaje vía WhatsApp por parte de la quejosa, y refirió que la acción de pegar fotografías por parte de la señalada como responsable, responden a una expresión válida y legítima dentro de una Universidad; asimismo, señaló que se permite la libertad de expresión con respeto y apegado a la normatividad universitaria, a saber:

"...la XXXXX refiere que me advirtió a través de un WhatsApp con fecha del 10 de noviembre del 2017 sobre su inconformidad a este tipo de mensajes. Al respecto puedo decir que efectivamente recuerdo recibir un mensaje del tipo que refiere XXXXX, desgraciadamente como parte de la actualización de equipos de comunicación que hace la Universidad de Guanajuato, me cambiaron de celular, y no tengo copia de dicho mensaje, por lo que el contenido y la fecha no los tengo claros; ... A este último aspecto, reconozco que la acción de pegar las fotografías por parte de la profesora XXXX, responden a una expresión válida y legítima dentro de una universidad... Respecto a la solicitud de la quejosa en el inciso b, puedo mencionar que se permite la libertad de expresión con respeto y apegado a la normatividad universitaria..." (Foja 556)

Por otra parte, XXXXX, agregó la captura de pantalla del mensaje vía WhatsApp enviado en fecha 10 de noviembre del 2017 a Tonatiuh García Campos, mismo que advierte del que se lee:

"...Hola Tonatiuh buen día...Disculpa que te moleste, pero quisiera pedirte el considerar hacer la indicación de que todos los docentes respetemos el espacio y vista común, y que puedan pegar sus cosas dentro de su cubículo y no fuera...y yo respetuosamente le comente ayer que los pusiera por adentro, pero pues nada. Sé que a varios colegas nos molesta esa vista y claro que todos tendríamos muchas cosas que poner..." (Foja 807)

Así como en referencia al informe rendido por XXXX, la quejosa realizó diversas alegaciones referentes a la práctica de la técnica de los "tendederos", considerando incorrecto que las realice en los espacios de trabajo destinados para otros fines sin previo acuerdo de la autoridad, y asegurándose de que existe el consenso necesario de que no invaden espacios visuales o físicos del lugar de trabajo de otros, pues manifestó:

"...Si bien la técnica de los "tendederos" se ha utilizado en diversos momentos y lugares, como lo indica la profesora XXXX, yo apelo a que se haga una distinción importante; una cosa es que existan estas manifestaciones y "performancias" en el espacio público para ejercer la libertad de expresión, incluyendo las denuncias y manifestaciones de acuerdo a las preferencias políticas y sexuales de los ciudadanos entre otros temas, y otra cosa es que ello justifique que la Profesora XXXX, en su calidad de funcionaria pública y empleada de la Universidad de Guanajuato, realice sus acciones políticas utilizando espacios de trabajo destinados para otros fines sin previo acuerdo de la autoridad, y asegurándose de que existe el consenso necesario de que no invaden espacios visuales o físicos del lugar de trabajo de otros. La Universidad provee de espacios adecuados para estas manifestaciones..." (Fojas 809 a 811)

De tal forma, se advierte que si bien, la actividad desplegada por la profesora XXXX, se apega a una actividad académica, también es cierto que en el Protocolo de Atención a casos de Violencia de Género de la Universidad de Guanajuato, dispone que en caso de que una tercera persona tenga conocimiento de algún hecho de violencia de género, debe hacer de conocimiento a la Ventanilla UGénero, para dar seguimiento a la solicitud de atención directamente con la persona afectada, es decir, a pesar de que la actividad desplegada por la profesora sea permitida bajo el principio de libertad de cátedra, debe considerarse el Protocolo previamente establecido.

Luego entonces, este Organismo considera que es pertinente emitir una Recomendación a efecto de que los profesores y Director de la División de Ciencias de la Salud, incluyendo a la señalada como responsable, en lo sucesivo asuman el compromiso de orientar sobre el Protocolo de atención en casos de Violencia de Género en la Universidad, además de hacer de conocimiento en la Ventanilla UGénero de la situaciones que tenga conocimiento que surgieron violencia de género, lo anterior con la finalidad de evitar que se fomenten más acciones que generen cualquier acto de violencia.

h) Respecto a los hechos dolidos por XXXXX.

- **Violación al Derecho Humano de la Mujer a una vida libre de violencia**

XXXXX aseguró que el Director de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, XXXX y el Rector del campus León, XXXX, incumplieron su responsabilidad de mantener la seguridad en el campus, toda vez que el día 26 veintiséis de octubre de 2018 dos mil dieciocho, le informaron que en el edificio de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la sede San Carlos de la Universidad de Guanajuato, pegaron un letrero que refería: "XXXXX

de las Libres, ¿Qué quería apoyar a las estudiantes o quería que le dieran un puesto de consultora?, circunstancia que genera violencia, la desacredita a ella y a su organización así como al movimiento de la defensa de derechos humanos de las mujeres contra la violencia de género, a literalidad refirió:

“...El día viernes 26 de octubre del 2018, siendo aproximadamente las 10:44 horas del día, XXXXX integrante de la XXXXX, me envió por WhatsApp una foto con un letrero que decía: “XXXXX de la libres, ¿Qué quería apoyar a las estudiantes o que quería que le dieran un puesto de consultora?... Dicho mensaje se encuentra pegado en el edificio de la división de ciencias sociales y humanidades de la sede San Carlos de la Universidad de Guanajuato... el hecho de exponer una cartulina con este mensaje vulnera esa dignidad y atenta contra el derecho que tengo de defender derechos. Y señalo como autoridades responsables al director de la división y rector del campus, porque ellos tiene una serie de responsabilidades que están incumpliendo, porque son responsables de la seguridad del campus, porque es necesario saber quién pego el letrero, si es una iniciativa espontanea u organizada, para enrarecer o polarizar el ambiente, incluso genera violencia, desacreditarme a mí y a mi organización y al movimiento de la defensa de derechos humanos de la mujeres contra la violencia de género, y en particular la lucha contra el acoso sexual de maestros de la división hacia sus alumnas. (Fojas 501 y 502)

Como defensa, XXXX negó haber violentado los derechos humanos de la quejosa, pues desconoció el hecho imputado aludiendo que en la fecha referida no se encontraba en el municipio de León, Guanajuato, toda vez que participó como XXXXX, llevado a cabo en la Ciudad de México:

“...En cuanto a la queja presentada por la XXXXX, es falso que yo, en mi calidad de Director de la división de ciencias sociales y humanidades del campus de la universidad de Guanajuato haya violentado sus derechos humanos, ya que respecto de los hechos por ella descritos manifiesto que no eran de mi conocimiento, por no ser hechos propios, aunado a que en las fechas señaladas en su queja, yo me encontraba fuera de la ciudad de León, Guanajuato, participando como XXXXX, mismo que se llevó a cabo en la ciudad de México del 25 a 27 de octubre del año en curso...” (Fojas 737 y 738)

El señalado como responsable aportó como prueba de su parte, la documental consistente copia de la invitación al evento, del programa y de los boletos de autobús a su nombre que dice utilizó para su traslado de fechas 24 veinticuatro y 27 veintisiete de Octubre del 2018 dos mil dieciocho. (Fojas 739 a 747)

Por su parte, XXXX, negó haber violentado los derechos humanos de la quejosa en los siguientes términos:

“...Por lo que respecta a la queja presentada por la XXXXX, es falso que yo, en mi calidad de rector del campus león de la universidad de Guanajuato haya violentado sus derechos humanos, ya que de los hechos por ella descritos manifiesto que no eran de mi conocimiento, por no ser hechos propios...” (Fojas 787 y 788)

Así mismo, refirió haber solicitado al Coordinador de la unidad de Seguridad Patrimonial, XXXX, las grabaciones de las cámaras del área donde fue colocada la hoja con el mensaje relativo a XXXXX, de lo cual informó que la orientación de las cámaras no permitía observar esas áreas por lo que no era posible identificar quién había colocado el cartel, pues dijo:

“En relación con la solicitud de las grabaciones de las cámaras del área donde fue colocada la hoja con el mensaje inmerso en la queja, le informo que se solicitó la evidencia al coordinador de la unidad de seguridad patrimonial del campus león, Lic. XXXX... quien manifestó que se localizó en el edificio de ciencias sociales y humanidades de la sede San Carlos del campus león, pero en la planta baja de las escaleras de la parte sur, concretamente frente al área donde se localizan los cajeros bancarios, en los vidrios que dan hacia el patio central del edificio. Se revisó la orientación de las cámaras que integran el centro de monitoreo del campus león, para determinar si era posible identificar quien o quienes pudieron colocar estas hojas, pero desafortunadamente la orientación actual no permite observar esas áreas por lo que no es posible identificar a quien las coloco. Es importante señalar que el disco duro del DVR del edificio de ciencias sociales y humanidades tiene la capacidad de guardar las imágenes captadas por las cámaras por el lapso de 18 días...”

Por último, precisó que la quejosa no tiene celebrado ningún contrato o acuerdo con la Universidad, al decir:

“...XXXXX o XXXXX...me permito informar que el Campus León de la universidad de Guanajuato no tiene celebrado ningún contrato o acuerdo con esta asociación civil...”

Ahora bien, en el sumario, obra el oficio EJCL XXX/2018, dirigido al Coordinador de la unidad de seguridad patrimonial campus León, XXXX, cuyo contenido se aprecia que XXXX, Rector del Campus, le solicitó información referente a que si en el edificio de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, se encontraban pegado un letrero con las características aludidas por la quejosa, así como la existencia de una cámara de vigilancia junto al letrero. (Foja 789)

Así mismo, se considera el oficio UG/CL/CS/XXX/18, mediante el cual el Coordinador de Seguridad del Campus León, confirmó la existencia de una hoja de papel bond de color rosa, que contiene la frase XXXXX de las libres ¿Qué quería apoyar a las estudiantes o qué XXXX le diera un puesto como consultora?, mismo que ubicó en la planta baja de las escaleras de la parte sur, concretamente frente a los cajeros bancarios en los vidrios que dan hacia el patio central del edificio, y agregó que la orientación de las cámaras no permitió que se apreciaran las áreas donde se encuentra pegado el letrero; amén que el disco duro del DVR solo tiene la capacidad de guardar las imágenes captadas por el lapso de 18 días. (Foja 790)

De tal forma, los hechos expuestos por la quejosa y que atribuyó a XXXX Director de la División de Ciencias Sociales y XXXX, Rector del campus León de la Universidad de Guanajuato, se determina que si bien, no fue posible atribuir responsabilidad objetiva a la Institución Universitaria por la colocación de carteles, también es cierto que siendo la labor de defensa de Derechos Humanos vital para el desarrollo de la expectativa democrática en las naciones contemporáneas; por ello, este Organismo considera necesario que las autoridades Universitarias adopten medidas que favorezcan un entorno libre de violencia, en el cual las personas defensoras de los derechos humanos puedan desplegar su labor a favor de las personas, además que tales medidas sean avocadas a efecto de difundir y promover derechos, responsabilidades y obligaciones de los integrantes de la comunidad, procurando la sensibilización de las causas, alcances y consecuencias de las múltiples manifestaciones de violencia en especial contra la mujer.

Lo anterior en consonancia, a lo estipulado por La Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia:

ARTÍCULO 2. La Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias expedirán las normas legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado mexicano.

ARTÍCULO 3.- Todas las medidas que se deriven de la presente ley, garantizarán la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.

ARTÍCULO 4.- Los 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 son:

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

• **Mención especial**

No es obstáculo para emitir las presentes recomendaciones, el hecho de que en la presente indagatoria quedó demostrado que algunos profesores que incurrieron en la violación a los derechos humanos de las quejas, a la fecha de esta resolución, fueron sancionados de acuerdo a los Estatutos Orgánicos y Estatuto del Personal Académico ambos de la Universidad de Guanajuato (artículo 86 y 74 respectivamente), además que en algunos casos se determinó el sobreseimiento, a saber:

- En cuanto a XXXXX, se emitió la resolución de procedimiento de responsabilidad de la Comisión de Honor y Justicia, quien determinó responsabilidad en contra del profesor Maciste Habacuc Macías Cervantes consistente en suspensión por 8 ocho días. (foja 914)
- En cuanto a XXXXX, se emitió resolución de procedimiento de responsabilidad la Comisión de Honor y Justicia en fecha 28 veintiocho de enero de 2019 dos mil diecinueve, determinando suspensión por ocho días al profesor Gustavo Garabito Ballesteros. (Foja 918)
- Por lo que hace a XXXXX, se emitió sobreseimiento, de fecha 28 veintiocho de enero de 2019 dos mil diecinueve, toda vez que Guillermo Fernando Jacobo Gómez ya no pertenecía a la comunidad Universitaria (jubilado) (Foja 954)
- Por lo que hace a XXXXX, se emitió en fecha 21 veintiuno de febrero de 2019 dos mil diecinueve, las siguientes determinaciones por parte de la Comisión de Honor y Justicia de la Universidad de Guanajuato:
 - Sobreseimiento en cuanto al profesor Rolando Díaz Loving, al no tener relación laboral con la Universidad. (Foja 1029)
 - Sobreseimiento en cuanto al profesor Jaime Alejandro Sámano Liceaga, por encontrarse separado definitivamente de la Universidad.
 - Se emitió Amonestación en cuanto al profesor José María de la Roca Chiapas. (Foja 1053)

De tal suerte, no es factible solicitar el inicio de procedimiento administrativo de índole disciplinario en el presente asunto, toda vez que los hechos aquí enunciados fueron ya investigados por la Comisión de Honor y Justicia de la Universidad de Guanajuato, quien resolvió lo que a su juicio estimó pertinente y; por ende, el derecho reclamado es una cuestión sobre la que ya existe una resolución, amén de que la Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato²⁷ estipula que el personal académico que infrinja el marco normativo interno de la Universidad se sujetarán al órgano competente que defina el Estatuto Orgánico, el cual dispone:

Artículo 55. Corresponde a la Comisión de Honor y Justicia, dictaminar y, en su caso, resolver sobre:
IV. La responsabilidad del personal académico o estudiantes en los términos del Reglamento de Responsabilidades en el Entorno Universitario.

²⁷ Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato, artículo 63.

V. La responsabilidad del personal académico o estudiantes en los asuntos relacionados con violencia de género en los términos de las disposiciones aplicables...

Es decir, por así exigirlo el principio *non bis in ídem* consiste en que no es posible un segundo juicio y un segundo procedimiento sobre el propio pleito ventilando en uno anterior; de forma que no es válido jurídicamente que se intente en posterior promover un juicio igual al primero.

Sin embargo, ello no es óbice para este Organismo realice un juicio de reproche con sentido de intensificar o, en su caso, implementar acciones preventivas (y correctivas si es necesario) que expresen rechazo a la Violencia contra las Mujeres, así como a encaminar un mejor clima tanto escolar como laboral, o que las que conduzcan a un entorno libre de violencia.

REPARACIÓN DEL DAÑO

Uno de los principales desafíos que enfrentan las mujeres cuyos derechos humanos han sido violentados es la obtención de medidas compensatorias y sensibles a su condición de género.

Así, es preciso reconocer que cuando ocurre una violación a los derechos humanos, ésta debe desatar una serie de respuestas institucionales encaminadas a resarcir a las víctimas, toda vez que la reparación es un derecho y no una concesión graciosa de la autoridad (*ex gratia*).

En ese sentido, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas -el 16 de diciembre de 2005 (Resolución 60/147)- aprobó los **Principios y Directrices Básicas sobre el Derecho de las Víctimas de Violaciones de las Normas Internacionales de Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario a Interponer Recursos y Obtener Reparaciones**.

En esencia, esos Principios y directrices básicos establecen que los Estados de conformidad con su derecho interno y sus obligaciones internacionales, deberán dar a las víctimas de violaciones de las normas internacionales de derechos humanos una reparación en forma de: **restitución, indemnización, rehabilitación, satisfacción y garantías efectivas de no repetición**.

En efecto, todo Estado tiene la obligación de respetar y hacer respetar las normas internacionales de derechos humanos contenidas en los tratados en los que sea parte y, en tal virtud, dicha obligación incluye, entre otros, el deber de:

- a) Adoptar medidas jurídicas y administrativas apropiadas para prevenir las violaciones;
- b) Investigar las violaciones y, cuando proceda, adoptar medidas contra los violadores de conformidad con el derecho interno e internacional;
- c) Dar a las víctimas acceso imparcial y efectivo a la justicia con independencia de quien sea en definitiva el responsable de la violación;
- d) Poner recursos apropiados a disposición de las víctimas; y
- e) Proporcionar o facilitar reparación a las víctimas

Por otra parte, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos recientemente emitió un documento que intituló **Lineamientos Principales para una Política Integral de Reparaciones**, aprobado el 19 de febrero de 2008.

Conforme a lo ahí establecido, las reparaciones deben consistir en medidas tendientes a hacer desaparecer los efectos de las violaciones cometidas y, en tal virtud, su naturaleza y monto dependerán del daño ocasionado en los planos material e inmaterial; es decir, las reparaciones no pueden implicar ni enriquecimiento ni empobrecimiento para las víctimas u ofendidos.

Entre otras cuestiones, en tales Lineamientos Principales, se establece que:

- Más allá del sistema legal establecido, corresponde al Estado un rol central y una responsabilidad principal en garantizar a las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario un acceso efectivo y en condiciones de igualdad, a medidas de reparación, acordes a los estándares del derecho internacional de los derechos humanos.
- En modo alguno el acceso a la reparación de las víctimas puede quedar sujeto exclusivamente a la determinación de responsabilidad criminal de los victimarios, ni a la previa ejecución de sus bienes personales, lícitos o ilícitos.
- El Estado debe asumir un rol principal y no secundario en garantizar el acceso efectivo de las víctimas a reparaciones.
- El concepto de reparación tiene sus raíces en un principio de obligación, y no es un pago *ex gratia*.
- Deberán garantizar igualmente estándares mínimos de respeto al acceso a la justicia del derecho al debido proceso, ser accesibles, flexibles, transparentes y públicos salvo aquella información que pueda poner en riesgo a las víctimas.

Más aún, de los instrumentos internacionales ratificados por nuestro país como de los criterios de los organismos internacionales aludidos con anterioridad, se colige fundadamente que es un derecho efectivo de las personas

agraviadas a nivel fundamental obtener una reparación proporcional a la gravedad de las violaciones y al daño sufrido; además de que tal reparación se encuentra dentro, tanto de los alcances de la obligación que tiene el Estado de respetar, asegurar que se respeten y aplicar las normas internacionales de derechos humanos en su territorio, como de asumir las consecuencias que su actuación, intencional o no intencionalmente, ha generado.

Luego, es válido afirmar que de acuerdo con la jurisprudencia internacional el deber de garantía estatal en materia de derechos humanos comporta cuatro obligaciones para los Estados: la prevención, la investigación la sanción y la reparación.

En este contexto, el derecho internacional reconoce -principalmente- dos formas de reparación cuando el hecho ilícito ha causado un daño, a saber: **1.-** La restitución en especie (*restitutio in integrum*) y **2.-** La indemnización por daños y perjuicios.

Así, reparar las consecuencias de la violación a derechos humanos significa eliminar todas las consecuencias del hecho ilícito; es decir, la reparación del daño ocasionado por una infracción a una obligación internacional consiste en la plena restitución y/o restablecimiento de la situación anterior y en la adopción de las medidas que tiendan a hacer desaparecer los efectos de las violaciones cometidas.

Sin embargo, la *restitutio in integrum* no es el único modo como puede ser reparado el efecto de un hecho ilícito internacional, porque puede haber casos en que no sea posible, suficiente o adecuada; por lo tanto, la reparación incluye la indemnización como forma restitutiva que incluye tanto al daño moral como al material.

De esta guisa, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la Sentencia de 19 de septiembre de 1996, relativa al *Caso Neira Alegría y otros*, estableció las siguientes consideraciones:

El **daño material** comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante y, en tal tesitura, el *Daño emergente* -dijo- son aquellos gastos en que incurrieron los familiares de las víctimas, así como los sobrevivientes, como consecuencia directa de los hechos. Por otro lado, señaló que por *Lucro cesante* debe considerarse el ingreso que las familias de las víctimas, así como las víctimas sobrevivientes, podrían haber percibido durante la vida de la persona, así como los ingresos que los afectados dejaron de percibir con motivo de los hechos.

Por su parte, refirió que el **daño moral** se fundamenta en el sufrimiento causado tanto a las víctimas como a sus familias, respecto del cual el Estado tiene la obligación de otorgar una satisfacción, la cual -entre otras cosas- puede consistir en el ofrecimiento de disculpas o el pago de daños y perjuicios simbólicos; en otras palabras, la justa indemnización debe abarcar todas las medidas que sean necesarias para proporcionar a los individuos el pleno ejercicio de todos sus derechos. A mayor abundamiento, la misma Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la Sentencia de 29 de julio de 1988, relativa al *Caso Velázquez Rodríguez*, estableció que los Estados deben prevenir, investigar y sancionar toda violación de los derechos reconocidos en la Convención Americana sobre Derechos Humanos y procurará, además, el restablecimiento -si es posible- del derecho conculcado y, en su caso, la reparación de los daños producidos por la violación cometida.

Es decir, las víctimas tienen derecho a la **Reparación integral**:

En efecto, las víctimas tienen derecho a ser reparadas de manera oportuna, plena, diferenciada, transformadora, integral y efectiva por el daño que han sufrido como consecuencia del delito o hecho victimizante que las ha afectado o de las violaciones de derechos humanos que han sufrido, comprendiendo medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y de no repetición. Las medidas de reparación integral serán brindadas a partir de la resolución o determinación de reparación de algún órgano nacional o internacional facultado para resolver sobre dichas medidas. Las medidas de reparación integral consisten en la(s):

1. Restitución.
2. Indemnización/Compensación.
3. Rehabilitación.
4. Satisfacción.
5. Garantías de no repetición.

Por consiguiente, los razonamientos vertidos con antelación son los que -a juicio de este Organismo- deben ser tomados en consideración, toda vez que constituyen la guía y marco conceptual en materia del derecho internacional de los derechos humanos, a fin de atender los pronunciamientos emitidos en el caso concreto que ahora nos ocupa. De ahí que, la presente resolución pretende contribuir a consolidar una cultura en el respeto de los derechos humanos en la comunidad universitaria de la máxima Casa de Estudios en la Entidad.

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

RECOMENDACIONES

**Al Rector General de la Universidad de Guanajuato,
Doctor Luis Felipe Guerrero Agripino:**

PRIMERA.- Se realice la investigación respectiva para deslindar responsabilidad administrativa, misma que deberá de practicarse con perspectiva de género y derechos humanos, así como en un plazo razonable, respecto a la **Violación al Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**, en que incurrieron los siguientes servidores públicos:

- Por omisión en la protección contra la violencia, **Juan Antonio Marmolejo García**, persona adscrita a la Procuraduría Universitaria de los Derechos Académicos, en agravio de **XXXXX**.
- Por omisión en la protección contra la violencia, a **Tonatiuh García Campos**, Director de la División de Ciencias de la Salud, en agravio de **XXXXX** y **XXXXX**.
- Por indebida diligencia, al profesor adscrito a la Universidad de Guanajuato **Carlos Montes de Oca Estrada**, en agravio de **XXXXX**.

SEGUNDA.- Se gestionen las medidas necesarias, a efecto de que las autoridades Universitarias realicen un estudio apropiado de los actos académicos realizados por el profesor **Maciste Habacuc Macías Cervantes** y la quejosa **XXXXX**, previo y posterior a las agresiones sexuales sufridas por la inconforme, con el objeto de determinar con perspectiva de género si a partir del acoso sexual sufrido, se generó un perjuicio en la valoración de su desempeño académico.

Así mismo, se implementen las medidas necesarias que garanticen que la agraviada durante sus estudios, no tenga contacto alguno con el profesor **Maciste Habacuc Macías Cervantes**, en atención de la ya confirmada transgresión a su derecho a una vida libre de violencia por agresión sexual.

TERCERA.- Para que en su calidad de Presidente de la Comisión de Honor y Justicia de la Universidad de Guanajuato, como una garantía de no repetición, instruya por escrito a todos y cada uno de los integrantes de ese colegiado, para que en lo sucesivo tengan mayor sensibilidad frente al tratamiento brindado a las víctimas, tomando mayor atención cuando se trate de casos relacionados a la violencia contra las mujeres, donde existe una obligación reforzada de brindar un trato especializado con perspectiva de género; de forma que en lo subsecuente, hechos como los que se suscitaron en agravio de los derechos humanos de **XXXXX** y **XXXXX**, no vuelvan a derivar en una vulneración al acceso a una vida libre de violencia, en su modalidad de indebida diligencia.

CUARTA.- Que en las acciones de investigación realizadas por parte de los integrantes de la Comisión de Honor y Justicia de la Universidad de Guanajuato, sean implementadas medidas necesarias para optimizar los procedimientos de investigación, procurando la no revictimización de las personas que denuncian asuntos relacionados con violencia de género y; con ello, se proteja la salud emocional y psíquica de las víctimas, además que se les exhorte para que en lo sucesivo se abstengan de incurrir en comportamientos como los dolidos por **XXXXX** y **XXXXX**.

QUINTA.- Se instruya a los profesores y personal directivo adscritos a la División de Ciencias de la Salud y División de Ciencias Sociales y Humanidades, Campus León, para que en lo sucesivo asuman el compromiso de orientar sobre el Protocolo de atención en casos de Violencia de Género en la Universidad, además de hacer conocimiento de la existencia de la Ventanilla UGénero cuando sean sabedores (as) de algún caso de violencia de género por parte de algún integrante de la comunidad Universitaria, con la finalidad de que se procure el trámite correspondiente y se salvaguarde la protección a las víctimas de violencia de género; lo anterior en relación a las dolencias presentadas por **XXXXX** y **XXXXX**.

SEXTA.- Como no se puede cambiar el pasado, el cumplimiento del deber de memoria es, sin duda alguna, no sólo el rescate de una deuda (individual y social) con las víctimas, sino además una medida de garantía de no repetición de las graves violaciones a los derechos humanos.

Así, el deber de memoria es, en realidad, un imperativo de justicia y dignidad; por ello, como medida de satisfacción, la Universidad de Guanajuato, durante un año a partir de la notificación de la presente resolución, deberá asentaren todos sus oficios y documentos oficiales la siguiente leyenda:

“En la Universidad de Guanajuato, todas y todos, nos comprometemos a garantizar el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia.”

SÉPTIMA.- A manera de reparación del daño, se brinde atención psicológica a **XXXXX**, **XXXXX**, **XXXXX** y **XXXXX** y a los familiares directos que así lo deseen, previa autorización expresa. Además, los tratamientos deben ser provistos por el tiempo que sea necesario. Asimismo, la rehabilitación precisa coherencia y calidad en la

prestación de servicios; por ende, deben ofrecerlos personas con experiencia en violencia sexual y que no estén inmiscuidos en los hechos, para evitar posibles daños adicionales y una victimización secundaria.

OCTAVA.- A efecto de que instruya por escrito a quien legalmente corresponda, con la finalidad de que se realicen las gestiones pertinentes con el propósito de que se garantice en favor de **XXXXX**, la estabilidad laboral y su derecho disfrutar de un entorno laboral libre de violencia, así como de un ambiente donde prevalezca el irrestricto respecto a sus derechos humanos.

NOVENA.- A manera de reparación colectiva con enfoque transformador, la comunidad educativa que integra la Universidad de Guanajuato deberá realizar las siguientes medidas desde la perspectiva de los derechos humanos y el género, lo siguiente:

- Diseñar de manera institucional y con enfoque en derechos humanos, una **campaña publicitaria** que enfatice el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia.
- Se instauren políticas públicas, acciones afirmativas o cualquier medida necesaria para que el personal académico, directivo y estudiantes, **conozcan la definición de violencia escolar y laboral en contra de la mujer**, además que contengan una declaración según la cual no se tolerará ningún incidente relativo a la violencia contra la mujer, compromiso de apoyo a toda medida encaminada a generar un entorno Universitario exento de violencia y de sus consecuencias adversas directas, así como programas de información, educación, formación y un compromiso de divulgación eficaz de las políticas.
- Adoptar mecanismos que favorezcan un entorno libre de violencia, tendientes a difundir y promover derechos, responsabilidades y obligaciones de todos los integrantes de la comunidad universitaria, procurando la sensibilización de las causas, alcances y consecuencias de las múltiples manifestaciones de violencia, en especial en contra la mujer, lo anterior por la inconformidad de **XXXXX** y **XXXXX**.
- A efecto de que se mejoren las vías de comunicación entre los integrantes de la comunidad Universitaria y las instancias de Ventanilla UGénero y Procuraduría Universitaria de los Derechos Académicos, se realicen mecanismos tendientes a instaurar procedimientos especiales de comunicación permanentes para facilitar el intercambio de información, respecto de las inquietudes de los derechos académicos y hechos que pudieran constituir violencia de género por parte del alumnado o personal académico, las cuales deberán seguir los principios de perspectiva de género y no discriminación.
- Diseñar e impartir un curso integral de educación, formación y capacitación para el personal de los integrantes de la **Comisión de Honor y Justicia de la Universidad de Guanajuato**, así como al **personal directivo y académico** que integra la comunidad educativa, sobre los derechos humanos que el orden jurídico nacional e internacional reconoce a las mujeres para vivir una vida libre de violencia, en el que se enfatice el deber de prevenir, investigar y erradicar la violencia de género contra las mujeres, así como instaurar procedimientos de investigación a efecto de que se salvaguarde el derecho al acceso a la justicia con perspectiva de género.
- Se perfeccione el procedimiento de acompañamiento a las víctimas de violencia de género, a fin de que la Universidad de Guanajuato las respalde hasta donde sea necesario en su denuncia y durante el procedimiento ante las autoridades, en especial en aquellos casos en que se encuentre en riesgo la integridad física, con el fin de que la atención a las víctimas sea diligente y adecuada, evitando en todo momento la revictimización de las personas afectadas y velando por las medidas de protección correspondientes en cada caso.
- Se instruya a los profesores y personal directivo adscritos a la División de Ciencias de la Salud y División de Ciencias Sociales y Humanidades, Campus León, para que se otorguen las garantías necesarias a la denunciante de violencia de género para que la información proporcionada para la denuncia no llegue a conocimiento de terceros, lo anterior por la inconformidad de **XXXXX**.
- Se efectúen sondeos periódicos entre la comunidad universitaria para evaluar si las acciones y políticas institucionales emprendidas están teniendo el impacto esperado entre la población académica y estudiantil.

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

Notifíquese a las partes.

Así lo resolvió y firmó el licenciado **José Raúl Montero de Alba**, Procurador de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.

L.JRMA*L. LAEO* L. MMS

