



Queja: 5039/2018/II

Conceptos de violación de derechos humanos

- **A la legalidad**
- **A la integridad y seguridad personal**
- **A la igualdad en relación con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia sexual**
- **Al trato digno**

Autoridad a quien se dirige

- **Ayuntamiento de Guadalajara**



Una paramédica de la Unidad Doctor Mario Rivas Souza de la Dirección de Servicios Médicos Municipales de Guadalajara, desde el 25 de julio de 2018 fue víctima de acoso y violencia sexual por parte de un compañero de trabajo. Se demostró que se constituyeron actos de acoso sexual, ocasionando un clima laboral indigno y un trauma emocional posterior en la víctima, aunado a que la Dirección de Recursos Humanos no realizó ningún acto tendente a prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia en su contra.



ÍNDICE

	Síntesis	3
I.	ANTECEDENTES Y HECHOS	5
II.	EVIDENCIAS	23
III.	FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN	25
	3.1. <i>Análisis de pruebas y observaciones</i>	25
	3.1.1. Contexto de los hechos y análisis de situaciones de desventaja	27
	3.1.2. De la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres	35
	3.1.3. Análisis, observaciones y argumentos del caso	39
	3.1.3.1. Responsabilidad institucional	51
	3.2. <i>De los derechos humanos violados y la determinación del derecho aplicable</i>	56
	3.2.1. Derecho a la legalidad y seguridad jurídica por incumplimiento en la función pública.	56
	3.2.2. Derecho a la igualdad y no discriminación	58
	3.2.3. Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia	59
	3.2.4. Derecho al trato digno	61
	3.2.5. Violencia sexual	62
	3.2.6. Violencia laboral	64
	3.2.7. Violencia institucional	65
	3.2.8. Derecho a la integridad y seguridad personal	66
IV	REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO	67
	4.1. <i>Reparación integral del daño</i>	67
	4.2. <i>Reconocimiento de la calidad de víctima</i>	68
V.	CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES y PETICIONES	69
	5.1. <i>Conclusiones</i>	69
	5.2. <i>Recomendaciones</i>	70
	5.3. <i>Peticiones</i>	72



Recomendación: 13/2020
Guadalajara, Jalisco, 26 de mayo de 2020

Asunto: violación de los derechos humanos a la legalidad, a la integridad y seguridad personal, a la igualdad en relación con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia sexual y al trato digno.

Queja 5039/2018/II

Ismael del Toro Castro
Presidente del Ayuntamiento de Guadalajara¹

Síntesis

N1-TESTADO 1 *queja por la violación de sus derechos humanos debido a que fue víctima de violencia sexual cuando trabajaba de suplente paramédica en la Unidad Doctor Mario Rivas Souza de la Dirección de Servicios Médicos Municipales de Guadalajara, por parte del suplente paramédico Édgar Alejandro Ceja Muñoz, el cual justificó su actuar argumentando que sostenía una relación de pareja con la agraviada.*

*De las investigaciones practicadas por este organismo se evidenció que Édgar Alejandro Ceja Muñoz, cuando realizaba las suplencias médicas, ejerció actos que constituyen acoso sexual en contra de la agraviada, lo que le ocasionó un clima laboral indigno y un trauma posterior en su estado emocional; además, quedó demostrado **N2-TESTADO** interpuso dos quejas en la Dirección de Recursos Humanos, sin que realizaran ningún acto tendente a prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia en su contra.*

Esta Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco, con fundamento en los artículos 1º y 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4º y 10, de la Constitución Política del Estado de Jalisco;

¹ La presente Recomendación se refiere a hechos ocurridos en la anterior administración, pero se dirige a la actual autoridad atendiendo a la responsabilidad institucional que subsiste al margen de quienes ejerzan los cargos públicos, ya que el deber de reparar integralmente el daño es de los Estados y sus gobiernos.



1°, 2°, 3°, 4°, 7°, fracciones I, XXV y XXVI; 8°, 28, fracción III, 72, 73, 75, 76 y 79, de la Ley de esta Defensoría de Derechos Humanos, y 1°, 6°, 109, 119 y 120, de su Reglamento Interior, examinó el expediente de queja 5039/2018/II integrado a favor **N3-TESTAL**, en contra de Édgar Alejandro Ceja Muñoz, suplente de paramédico en la Dirección de Servicios Médicos Municipales de Guadalajara, por la violación de sus derechos humanos a la legalidad, a la integridad y seguridad personal, a la igualdad en relación con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia sexual y al trato digno.

Para una mejor comprensión de este documento, el significado de los acrónimos utilizados son los siguientes:

Significado	Clave
Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco	CEDHJ
Dirección de Servicios Médicos Municipales de Guadalajara	DSMMG
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	CPEUM
Constitución Política del Estado de Jalisco	CPEJ
Fiscalía del Estado	FE
Instituto Mexicano del Seguro Social	IMSS
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Cometidos contra las Mujeres	UEIDCCM
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	LGAMVLV
Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco	LAMVLVJ
Suprema Corte de Justicia de la Nación	SCJN
Organización Mundial de la Salud	OMS
Instituto Nacional de Estadística y	INEGI



Geografía	
Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares	ENDIREH
Alerta de Violencia contra las Mujeres	AVCM
Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	LEAMVLV
Alerta de Violencia de Género	AVG
Corte Interamericana de Derechos Humanos	CoIDH
Comisión Interamericana de Derechos Humanos	CIDH
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer	CEDAW
Organización de las Naciones Unidas	ONU
Comisión Nacional de los Derechos Humanos	CNDH
Organización Internacional del Trabajo	OIT

I. ANTECEDENTES Y HECHOS

1. El 5 de septiembre de 2018, **N5-TESTADO 1** queja por comparecencia en contra de Édgar Alejandro Ceja Muñoz, suplente de paramédico en la DSMMG. Manifestó que desde el 25 de julio de 2018 ha sido víctima de acoso laboral, agresiones verbales y amenazas por parte de él, dentro de su lugar de trabajo, la Cruz Verde, lo cual se hizo del conocimiento de Adriana Alatorre, encargada de Recursos Humanos, mediante escrito el 27 de julio de 2018, que fue recibido en la DSMMG, sin que a la fecha hubiera obtenido respuesta ni se hubiera solucionado su problema, por el contrario, se han recrudecido los ataques hacia su persona, por lo que tiene temor fundado de que el funcionario involucrado la pudiera agredir físicamente, en virtud de que así lo ha manifestado a diversos compañeros.



La quejosa anexó una copia de la siguiente documentación:

a) Copia del escrito **N8-TESTADO 1**, dirigido a Adriana Alatorre, que fuera recibido el 31 de agosto de 2018 en la DSMMG por Karla Martínez. En él, denunció los actos de acoso laboral y amenazas cometidos por Édgar Alejandro Ceja Muñoz y donde solicitó que se ejecutaran las acciones pertinentes según las normas de la institución y se pusiera atención.

b) Copia del escrito **N9-TESTADO 1**, dirigido a Adriana Alatorre, recibido el 26 de julio de 2018 en la DSMMG, en el que se inconformó en contra de Édgar Alejandro Ceja Muñoz, por acoso laboral y amenazas.

c) Tres capturas de pantalla impresas de la conversación de *Whatsapp* entre la inconforme y Édgar Alejandro Ceja Muñoz, en las cuales se advirtió lo siguiente:

Édgar: (9:04 p.m.) “Pinesa *[sic]* lo que quieras me vale verga”

Édgar: (9:05 p.m.) “**N14-TESTA** te entiendo”

N11-TESTA (9:05 p.m.) “Quédate con tus tarjetas, tus guardias y por favor deja de molestarte”

Édgar: (9:06 p.m.) “Sabes cuándo te dejaré de molestar cuando te largues de la cruz verde”

Édgar: (9:06 p.m.) “Eso quiero que te largues”

Édgar: (9:06 p.m.) “Deja de andar de zorra con todos”

Édgar: (9:07 p.m.) “No quiero volverte a ver para nada para nada te quiero volver a ver”

Édgar: (9:08 p.m.) “Me das asco y lastima nunca llegue imaginar que fueras lo que un asco de persona”

N12-TESTA (9:08 p.m.) “He cumplido en mi trabajo, no tienes derecho de hablarme así”

Édgar: (9:11 p.m.) “Es lo que eres una zorra por volada y andar cuanto cabrón no quiero volverte no quiero te parar en la Mario Rivas quiero que te largues y **N13-TESTA** va saber toda la verdad ya tengo contacto con él te voy en toda la madre”

Édgar: (9:11 p.m.) “Oye te mando tu cobija”

Édgar: (9:12 p.m.) “Me vas a odiar toda tu perra vida”

2. El 26 de septiembre de 2018 se dictó un acuerdo de calificación pendiente y se requirió a la inconforme para que compareciera a este organismo con el fin de que proporcionara y aclarara las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos que se dolió. Asimismo, se dictó la medida cautelar 158/18/II, con



la cual se solicitó al director de los Servicios Médicos Municipales del Ayuntamiento de Guadalajara que girara instrucciones a Édgar Alejandro Ceja Muñoz, a efecto de que evitara realizar actos en perjuicio de la agraviada.

Por otra parte, se orientó a la inconforme para que acudiera ante la FE a presentar la denuncia correspondiente por los hechos reclamados, ya que pudieron ser constitutivos de algún delito, los cuales debe conocer el Ministerio Público competente.

3. El 5 de noviembre de 2018 se requirió a la inconforme por segunda ocasión, ya que fue omisa al primer requerimiento.

4. El 12 de diciembre de 2018, personal jurídico elaboró un acta de comparecencia, en la que hizo constar la presencia **N17-TEST**, quien acudió a proporcionar las circunstancias de tiempo, modo y lugar. Manifestó que a principios de este año empezó a laborar en la Unidad de Emergencias Cruz Verde Planetario (Rivas Souza) como ayudante de coordinador, que era Édgar Alejandro Ceja Muñoz, quien de forma amable le ofrecía guardias e incidencias. Después de dos o tres meses este último comenzó con conductas no laborales, pues quería que comieran solos, le pedía que acudiera su oficina por documentos sin que necesitara algo. Al terminar su horario laboral, Édgar se iba con ella y el chofer de la ambulancia para atender los servicios, ya que quería estar con ella; un día, cuando no había ambulancias disponibles, le propuso que pasaran una noche juntos.

A finales de mayo de este año, en la Clínica 110 del IMSS, la besó a la fuerza, por lo que, al ver las actitudes celosas y agresivas de Édgar, se cambió de unidad médica. Al terminar junio interpuso una queja en Recursos Humanos de la institución en la que labora, debido a las amenazas y mensajes que recibió de parte del servidor público, ya que le mandaba recados con sus compañeros **N18-TESTADO 1** y **N19-TESTADO 1** sobre que la golpearía, que no pararía de molestarla hasta que se fuera de la Cruz Verde, que quería que se quedara sin trabajo porque era una zorra, que “si jalaba con todo el mundo por qué con él no”; entonces presentó una queja con Adriana, la medida que se tomó fue que **N20-TESTADO** no acudiera a la Cruz Verde del Planetario; sin embargo, los ataques siguieron y se volvieron más intensos. Asimismo, presentó denuncia en el Centro de Justicia para la Mujer, por lo que el servidor



público paulatinamente dejó de molestarla. Tiempo después, trabajaron juntos en la cabina ubicada en la Unidad Delgadillo Araujo y él le pidió perdón, pues no quería verse perjudicado en su trabajo y que le dijera qué podía hacer para que eso no pasara, a lo que ella respondió que sólo quería que la dejara en paz, sin tener ningún trato con él, ni personal, ni laboral.

5. El 13 de diciembre de 2018 se admitió la queja en contra del servidor público involucrado, se solicitó el auxilio y colaboración del director de los Servicios Médicos Municipales del Ayuntamiento de Guadalajara para que notificara y requiriera de informe de ley a Édgar Alejandro Ceja Muñoz; mientras que al titular de la Dirección de Recursos Humanos, que rindiera informe en colaboración.

Asimismo, se dictó la medida cautelar 237/18/II dirigida al titular de la DSMMG, consistente en:

Primera. Gire instrucciones para que se proporcione la asistencia médica, psicológica y jurídica de manea integral y gratuita **N21-TESTADO 1** de los hechos denunciados en la presente queja.

Segunda. Instruya a la Dirección Jurídica y al Órgano Interno de Control de los Servicios Médicos Municipales de Guadalajara para que el o los procedimientos Administrativos que existan o en el futuro se instauren en contra de Édgar Alejandro Ceja Muñoz, por los hechos denunciados por la inconforme, se realicen bajo los principios de debida diligencia y con perspectiva de género. Asimismo, se instruya para que derivado de dichos procedimientos se eviten realizar acuerdos reparatorios o de mediación, entre la presunta víctima y el presunto agresor.

Tercera. En caso de que por los hechos denunciados por la presunta víctima, se identifiquen hechos constitutivos de delito, gire instrucciones al personal jurídico competente para que proporcione la orientación jurídica necesaria y suficiente a la inconforme y se realice la canalización a la instancia que corresponda de conformidad con el artículo 222 del Código Nacional de Procedimientos Penales.

Cuarta. Como medida de protección, se le solicita que gire instrucciones a Édgar Alejandro Ceja Muñoz para que se abstenga de presentarse en el centro de trabajo, en el que se encuentre adscrita la inconforme y en caso de encuentro fortuito con la presunta víctima en área comunes de dicha unidad de salud, se evite el diálogo o cualquier conducta que atente contra la dignidad humana y los derechos humanos de



la inconforme, hasta en tanto no se resuelvan los procedimientos jurídicos instaurados en su contra.

Quinta. Instruya al personal que tenga conocimiento de los hechos y a la autoridad señalada como responsable para que se abstenga de realizar cualquier acto de represalia, intimidación, hostigamiento o de molestia injustificado en contra de la inconforme, que atenten contra su integridad física y psíquica, así como su entorno laboral, social y familiar.

Sexta. Se establezcan acciones y medidas encaminadas (capacitación, talleres, atención psicológica) a otorgar de manera integral a Édgar Alejandro Ceja Muñoz la atención reeducativa en temas de violencia de género.

6. El 17 de enero de 2019 se recibió el oficio CJSMM/019/01/2019, firmado por el director general de los Servicios Médicos Municipales, mediante el cual aceptó la medida cautelar 237/18/II.

7. El 22 de enero de 2019 se recibió el oficio CJSMM/33/01/2019 firmado por el director general de los Servicios Médicos Municipales, donde manifestó que atendió las medidas precautorias tal como le fue solicitado. Como prueba de ello, informó que giró los oficios CJMM 20/01/209, al servidor público involucrado; CJSMM 22/01/2019, a la jefa de Recursos Humanos; 21/01/2019, a la inconforme; 23/01/2019, al coordinador de Recursos Humanos; SDAP/005/2019, al funcionario involucrado, y copia del oficio 24/01/2019, al subdirector de Atención Prehospitalaria.

8. El 24 de enero de 2019 esta institución requirió al director de los Servicios Médicos Municipales para que remitiera una copia de las constancias CJMM 20/01/209, CJSMM 22/01/2019, 21/01/2019, 23/01/2019, SDAP/005/2019, 24/01/2019, en virtud de que no fueron anexadas al oficio de mérito.

9. El 29 de enero de 2019 se recibió el oficio CJSMM/041/01/2019 firmado por el director general de los Servicios Médicos Municipales, donde manifestó que, después de requerir al titular del Departamento de Recursos Humanos, así como al titular del Área Jurídica de la DSMMG, le informaron que no tienen en sus archivos actas o procedimientos administrativos que se hayan iniciado en contra del servidor público involucrado. Asimismo, manifestó que, tanto el



servidor público como la inconforme tienen el mismo nivel jerárquico y que el jefe inmediato es el coordinador operativo de los Servicios Médicos.

10. El 5 de febrero de 2019 se elaboró un acta circunstanciada, en la que se registró que Édgar Alejandro Ceja Muñoz compareció ante este organismo, quien manifestó que el motivo de su presencia se debía a que sostuvo una reunión con su expareja, **N22-TESTADO** quien llegó a un acuerdo; aclarando que la inconforme ya no quería continuar con el trámite de la queja, por lo que se le informó sobre el trámite que debía seguir.

11. El 5 de febrero de 2019 se recibió un escrito, firmado por Édgar Alejandro Ceja Muñoz, en el cual rindió su informe de ley. Señaló que él no es personal de base ni tampoco tiene un nombramiento como coordinador o persona autorizada para desempeñar la labor de darle guardias a la quejosa, su puesto es paramédico “cubre incidencias”, es decir, no tiene nivel jerárquico sobre ella. Alegó que la quejosa no muestra denuncia ante dependencia idónea, como Fiscalía, por lo que teme que sólo quede como mera difamación o resentimiento por algún motivo personal. Además, aclaró que la inconforme no menciona tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos y que ellos mantuvieron una relación íntima de pareja en la que ella estaba completamente de acuerdo en tener encuentros íntimos, sin que se forzara a nada que estuviera en contra de su voluntad.

Por otro lado, señaló que se dio un momento en que comenzaron a tener desacuerdos de pareja y ella lo amenazó al decir que ya no quería seguir con la relación y que, si no la dejaba en paz, lo metería en problemas en su trabajo. Finalmente, pidió que se fijara fecha para el desahogo probatorio que le permitiera desacreditar completamente los hechos que le señalan.

12. En la misma fecha se recibió el oficio CJSMM/047/01/2019, firmado por el director general de los Servicios Médicos Municipales, mediante el cual adjuntó las copias certificadas de los siguientes documentos.

a) Copia certificada por el secretario general del Ayuntamiento de Guadalajara, de la autorización para realizar suplencias, mediante la cual se manifestó **N23-TESTADO** fue propuesta para realizar suplencias en la categoría de paramédico, quedando registrada a partir del 27 de noviembre de 2017 y



dejando en claro que las suplencias son de carácter eventual y transitorio, con la única finalidad de cubrir vacaciones, incapacidades, licencias, suspensiones, insalubridades y faltas de personal de base del área operativa, por lo que, al incorporarse el titular de la plaza o de la vacante, se dará por terminada la suplencia para la cual se le requirieron sus servicios, sin implicar para la institución una relación contractual laboral formal y continua.

b) Copia certificada por el secretario general del Ayuntamiento de Guadalajara, de la autorización para realizar suplencias, mediante la cual se manifestó que Édgar Alejandro Ceja Muñoz fue propuesto para realizar suplencias en la categoría de paramédico, quedando registrado a partir del 27 de noviembre de 2017 y dejando en claro que las suplencias son de carácter eventual y transitorio, con la única finalidad de cubrir vacaciones, incapacidades, licencias, suspensiones, insalubridades y faltas de personal de base del área operativa, por lo que, al incorporarse el titular de la plaza o de la vacante, se dará por terminada la suplencia para la cual se le requirieron sus servicios, sin implicar para la institución una relación contractual laboral formal y continua.

13. El 7 de febrero de 2019 se abrió el periodo probatorio común a las partes para que ofrecieran los elementos de convicción que consideraran necesarios para acreditar sus afirmaciones.

14. El 8 de febrero de 2019 se recibió el oficio el CJSMM/061/02/2019, firmado por el director general de los Servicios Médicos Municipales, quien, en atención al requerimiento realizado por esta institución y a la medida cautelar 237/18/II, remitió siguiente documentación:

a) Copia de oficio CJSMM/20/01/2019, mediante el cual se requirió de informe de ley a Édgar Alejandro Ceja Muñoz.

b) Copia de oficio CJSMM/21/01/2019, mediante el cual se le informó que, en atención a la medida cautelar emitida por esta institución, ponía a sus órdenes el Departamento Jurídico de los Servicios Médicos Municipales. Respecto a las instancias legales y para la atención psicológica, se informó que se contaba con tres psicólogos, así como el lugar donde podría solicitar la atención. En cuanto a la atención médica, se le sugirió que se acercara a Trabajo Social de



la unidad médica de preferencia, a fin de que se le pudiera dar la orientación y atención necesaria.

c) Copia de oficio CJSMM/22/01/2019, mediante el cual se solicitó al jefe de Departamento de Recursos Humanos de la Dirección de Servicios Médicos Municipales para que rindiera un informe, donde señalara si tenía conocimiento de quejas, denuncias, actas o de algún proceso administrativo iniciado en contra del servidor público involucrado. Asimismo, se le requirió que anexara una copia certificada de los nombramientos, tanto de la inconforme como de Édgar Alejandro, y señalara si jerárquicamente es superior o inferior a la agraviada.

d) Copia de oficio CJSMM/23/01/2019, mediante el cual se instruyó al encargado del Departamento Jurídico de los Servicios Médicos Municipales para que, por los hechos denunciados, se evitara realizar cualquier acuerdo, reparatorio o de mediación entre la víctima y el presunto agresor. Asimismo, que proporcionara la atención jurídica a la inconforme.

e) Copia de oficio CJSMM/24/01/2019, dirigido al subdirector de Atención Prehospitalaria de los Servicios Médicos Municipales, mediante el cual le solicitó que no se otorgaran suplencias a Édgar Alejandro Ceja Muñoz en el lugar donde se encontraba adscrita **N27-TESTA**. Asimismo, se solicitó que se instruyera al personal para que tuvieran conocimiento de los hechos que motivaron la queja y a la autoridad señalada como presunta responsable para que se abstuvieran de realizar cualquier acto de represalia, intimidación, hostigamiento o de molestia injustificada en contra de la inconforme, así como cualquier acción contra su integridad física y psíquica, al igual que su entorno laboral, social y familiar.

f) Copia de oficio SDAP/005/2019, mediante el cual se le notificó a Édgar Alejandro que, a partir de la notificación, quedó relevado de sus actividades dentro de la Subdirección de Atención Prehospitalaria de la DSMMG, lo anterior debido a que se llevaba a cabo una investigación en el expediente OIC/DR/INV16/2018, por una presunta falta administrativa.

15. El 25 de febrero de 2019 se recibió el escrito firmado **N28-TESTA**, mediante el cual señaló que era de conocimiento general que Édgar Alejandro sí fungía



como ayudante del coordinador de Paramédicos de la Unidad Mario Rivas Souza, la cual estaba a cargo de su padre, Alejandro Ceja Montes, a pesar de que Édgar tiene nombramiento de suplente de paramédico; además, refirió que existe una carpeta de investigación ante el ministerio público con el número

N29-TESTADO

Asimismo, señaló que trató de dar soluciones a esta situación dentro de la Cruz Verde Dr. J. Jesús Delgadillo Araujo, en virtud de que realizó dos escritos dirigidos a Adriana Alatorre, a quien le expuso los hechos, el primero del 27 de julio de 2018, y el segundo el 29 de agosto del mismo año. De igual manera, precisó que existe contradicción en el escrito del servidor público, ya que, en el punto 2 de su contestación señaló como grave que sea acusado de acoso sexual, para posteriormente, en el punto 4, afirmar que sostenían relaciones de pareja, cuestión totalmente falsa y que dañó de manera irreparable su imagen pública y situación personal, pues es madre de dos niños y vive con el padre de sus hijos. Igualmente, recibió amenazas directas e indirectas de Édgar Alejandro, como lo prueba una conversación de *WhatsApp* que sostuvo con él. Finalmente, refirió que la relación que tuvo con el servidor público fue de carácter meramente laboral, que, conforme se fue tornando más agresivo y amenazante, tomó medidas como solicitar protección ante el Instituto de Justicia para las Mujeres el 29 de agosto de 2018.

Asimismo, ofreció dos testimoniales a cargo de paramédicos que laboran en la misma dependencia con ella y pueden dar fe de sus hechos.

La quejosa anexó la siguiente documentación:

a) Dos capturas de pantalla impresas de la conversación de *WhatsApp* entre la inconforme y el servidor público involucrado, en las cuales se advierte lo siguiente:

19 de diciembre de 2018

Édgar: (7:55 a.m.) “Hola perdón me marcaste anoche andaba bien cansado”

Edgar: (9:07 a.m.) “Estás en la delgadillo”

Edgar: (9:07 a.m.) “?”

20 de diciembre de 2018

Édgar: (14:44 p.m.) “Hola chaparra necesito un paro puedes cubrir mañana a joselim”

N30-TESTA (14:53 p.m.) “Estoy hoy en Tlajo”



N31-TESTADO (14:54 p.m.) “Salgo mañana y bien tronada”

N31-TESTADO (14:54 p.m.) “La verdad no puedo”

Édgar: (15:44 p.m.) “NTP te entiendo”

Édgar: (15:44 p.m.) “Solo quería dejar arreglado todo”

N32-TESTADO (11:36 a.m.) “Tú sigues en CV?”

Édgar: (11:40 a.m.) “Si”

Édgar: (11:40 a.m.) “Pero ya la coordinación ya **N33-TESTADO** es mucha bronca la neta ya no quiero pedos”

Édgar: (11:41 a.m.) “Tu bien sabes **N34-TESTADO** batalle y broncas de gratis”

Édgar: (11:41 a.m.) “Mejor ya no”

Édgar: (11:42 a.m.) “Por q la pregunta con que chismes te llegaron a hora jejeje ya vez como son aqui”

N35-TESTADO (11:42 a.m.) “Ninguno, solo pregunté”

Édgar: (11:42 a.m.) “Jejeje sí”

Édgar (11:42 a.m.) “Aquí sigo”

b) Copia del oficio 11561/2018, firmado por la agente de Ministerio Público de Atención Temprana de la UEIDCCM, donde se informa que sí existe una carpeta de investigación (**N36-TESTADO**). Asimismo, se solicitó a la directora general del Centro de Atención a Ofendidos, Víctimas y Testigos del Delito, que brindara apoyo integral a la víctima.

c) Copia del escrito presentado por la agraviada a Adriana Alatorre, el 26 de julio de 2018, donde le hace saber que sufre de acoso laboral por parte del servidor público involucrado.

d) Copia del escrito firmado por la quejosa a Adriana Alatorre, del 29 de agosto de 2018, donde le hace saber que las agresiones en su contra son mayores y que sufre de acoso sexual y laboral.

e) Cuatro capturas de pantalla impresas de la conversación de *WhatsApp* entre la inconforme y Édgar Alejandro Ceja Muñoz, en las cuales se advierte lo siguiente:

Édgar: (9:03 p.m.) “Pues la lleve Lavar no manches olía feo”

Édgar: (9:04 p.m.) “Pinesa [*sic*] lo que quieras me vale verga”

Édgar: (9:05 p.m.) “Tarjetas. Q **N37-TESTADO** no te entiendo”

N38-TESTADO (9:05 p.m.) “Quédate con tus tarjetas, tus guardias y por favor deja de molestarme”



Édgar: (9:06 p.m.) “Sabes cuándo te dejaré de molestar cuando te larges [sic] de la cruz verde”

Édgar: (9:06 p.m.) “Eso quiero que te larges[sic]”

Édgar: (9:06 p.m.) “Deja de andar de zorra con todos”

Édgar: (9:07 p.m.) “No quiero volverte a ver para nada para nada te quiero volver aver”

Édgar: (9:08 p.m.) “Me das asco y lastima nunca llege [sic] imaginar que fueras lo que un asco de persona”

N39-TESTAD (9:08 p.m.) “He cumplido en mi trabajo, no tienes derecho de hablarme asi [sic]”

Édgar: (9:11 p.m.) “Es lo que eres una zorra por volada y andar cuanto cabron no quiero volverte no quiero te parar en la Mario Rivas quiero que te larges [sic] y

N40-TESTADO va saber toda la verdad ya tengo contacto con el te voy en toda la madre”

Édgar: (9:11 p.m.) “Oye te mando tu cobija”

Édgar: (9:12 p.m.) “Me vas a odiar toda tu perra vida”

Édgar: (9:14 p.m.) “Mañana Ai [sic] te espero entro tus tarjetas lo que as [sic] trabajado eso no te lo puedo quitar por que te partiste la madre, pero de Ai enfuera [sic] ala [sic] verga”

f) Copia del oficio 115622018, firmado por la agente del Ministerio Público de Atención Temprana de la UEIDCCM de la FE, donde se le solicitó al comisario de Seguridad Pública de Tlajomulco de Zúñiga que girara instrucciones al personal correspondiente para los efectos de que se tuviera a bien brindarle protección y vigilancia a la ofendida, ello en atención a la medida de protección dictada a su favor.

16. Por acuerdo del 4 de marzo de 2019 se admitieron las pruebas de la parte inconforme y se señaló fecha para el desahogo de testimonial.

17. El 7 de marzo de 2019 se solicitó colaboración al director de Quejas, Orientación y Seguimiento, a efecto de que designara al personal del Área Psicológica, con la finalidad de que apoyaran con la opinión técnica de un perito especializado en la materia, quien, mediante la emisión de un dictamen, deberá determinar si la inconforme presenta o no alguna alteración o daño psicológico derivado de los hechos y que pudieran constituirse violencia psicológica o sexual.

18. En la misma fecha se solicitó colaboración al fiscal del Estado para que girara instrucciones al personal que correspondiera, con el fin de que remitiera



la carpeta de investigación **N41-TESTADO 7** que se integró con la denuncia que interpuso a favor **N42-TESTADO** en la Agencia del Ministerio Público de Atención Temprana de la UEIDCCM.

19. El 25 de marzo de 2019 se desahogó la testimonial ofrecido por la parte inconforme.

El testigo 1 manifestó que conoce a la inconforme, ya que trabajaron juntos en la Unidad Planetario, donde conoció a Alejandro Ceja, pues él era coordinador. En cuanto a los hechos, refirió que el funcionario involucrado les informaba que tenía una relación sentimental con **N43-TEST** y que tenía videos y fotografías de contenido sexual con ella, pero que era falso. También les pidió que no tuvieran contacto con ella, con el argumento de que sólo él podía trabajar con ella y los mandaba comisionados de servicio para quedarse solo con la inconforme, pues siempre intentaba estar con ella en los espacios de descanso comunitario, donde él pretendía acostarse en la misma cama y siempre buscaba la manera de abrazarla.

Agregó que cuando se encontraba adscrito a la Unidad Leonardo Oliva le tocaba trabajar con **N44-TESTA** domingo, por lo que Édgar Alejandro, al estar en cabina de radio, llamaba personalmente **N45-TESTADO** cuando debía pasar la información por radio o al teléfono particular, pues él era el encargado de responder los servicios y, ante la nula respuesta **N46-TESTADO**, los acosaba laboralmente, ya que no respetaba el rol de las unidades y, al realizar los servicios encomendados, siempre los asignaba a ellos. Además, señaló que recibió amenazas por parte de él, pues señalaba que si no lo obedecían los correría. También informó que a él lo cambiaron de unidad a Leonardo Oliva, pero que continuaba llamándole para preguntar si tenía algo que ver **N47-TESTADO** y lo invitaba a cubrir guardias a la Unidad Planetario para conseguir información de ella. En una de las llamadas le dijo que correría a su compañera **N48-TESTADO 1** de sus compañeros si no se sentía apoyado.

El testigo 2 manifestó ser suplente de **N49-TESTADO 50** en la DSMMG, y que conoce a las partes, ya que laboraban juntos. A mediados de 2018, Édgar realizó comentarios de desprecio hacia **N50-TESTADO** que le mencionaba a él y a sus compañeros que “era una puta, que se la iba a chingar, que era una huevona y que era una perra”, a quien además se dirigía de manera violenta y



prepotente sin conocer el motivo. Se enteró que Édgar Alejandro quería tener una relación amorosa N51-TESTADO y que por rumores supo que los habían visto acostados en una cama.

20. El 5 de abril de 2019 se recibió el escrito firmado por Édgar Alejandro Ceja Muñoz, donde manifestó que no era su intención dañar la integridad de la inconforme, que sólo remitía pruebas para ratificar su declaración y ofrece los testimonios de N52-TESTADO 1, N53-TESTADO 1, N54-TEST, N55-TESTADO 1 y N56-TESTADO 1 N57-TESTADO 1, así como la impresión de conversaciones realizadas en *WhatsApp* y señaló que ofrecía evidencia fotográfica de los encuentros íntimos que sostuvieron el 20 de enero de 2018 en el motel Alta Vista; el 31 de enero de 2018, en el motel Río Verde; y el 16 de febrero, en el motel Victoria, también se pidieron los videos de las cámaras que están en la entrada de dichos establecimientos.

Édgar Alejandro Ceja Muñoz anexó la siguiente documentación:

- a) 11 capturas de pantalla impresas de la conversación de *WhatsApp* que supuestamente se realizó entre la inconforme y Édgar Alejandro Ceja Muñoz, en las que destacan propuestas para sostener relaciones sexuales y comentarios sexistas, así como conversaciones relativas a un presunto embarazo de la agraviada.
- b) Ocho imágenes impresas a colores.

21. El 12 de abril de 2019 se admitió la impresión de las conversaciones realizadas por *WhatsApp* como documental privada y se desechó la evidencia fotográfica y videograbación del ingreso de los moteles, ya que se desconocía si para la obtención se utilizaron mecanismos infractores de la privacidad, además de que no fueron adjuntadas.

22. El 16 de abril de 2019 se recibió el oficio 949/2019, firmado por la agente del Ministerio Público 03, adscrita a la Dirección General de Delitos de Violencia contra las Mujeres en Razón de Género y Trata de Personas de la FE, donde se informó que se anexaron las copias certificadas solicitadas de los



avances registrados dentro de la carpeta de investigación **N58-TESTADO**, del que destacan las siguientes actuaciones:

a) Acta de la denuncia que interpuso el 29 de agosto de 2018 **N59-TESTADO** contra de Édgar Alejandro Ceja Muñoz, a quien denunció por acoso sexual, insultos e imágenes ofensivas que envió a su celular. Agregó que teme por su vida y la de su familia y que toda esta situación le produce miedo, estrés, ansiedad, enojo e impotencia.

b) Medidas de protección emitidas por la agente del Ministerio Público a favor **N60-TESTADO**, las cuales consistieron en la prohibición de realizar conductas de intimidación o molestia a la víctima o a personas relacionadas con ella; vigilancia en el domicilio de la víctima u ofendido; protección policial de la víctima y auxilio inmediato por integrantes de instituciones policiales al domicilio en donde se localice o se encuentre la víctima en el momento de solicitarlo. Las cuales se dictaron con una temporalidad de 60 días a partir de la fecha de notificación al imputado, quedando registrada como 6262/2018/AG/CJM/60DIAS/ 90415/2018/.

c) Declaración de testigo A, el cual manifestó que unos días después del 25 de julio de 2018, se encontraba en el puesto de socorros de la Cruz Verde Leonardo Oliva, cuando llegó **N61-TESTADO** compañera y amiga, a mostrarle unos mensajes ofensivos que Alejandro Ceja le había mandado a su celular. Afirmó que en los mensajes de texto, Édgar llama “zorra” a **N62-TESTADO** que “sale con todos”, y que “le da asco”; también la amenaza diciéndole que **N63-TESTADO** del esposo **N64-TESTADO** sabe todo y que tenía un video y fotos en donde está en un motel con ella teniendo sexo; sin embargo, el testigo manifestó que nunca vio el video ni las fotos.

23. El 23 de abril de 2019 se recibió el oficio y la documentación que envió la agente del Ministerio Público 03, adscrita a la Dirección General de Delitos de Violencia contra las Mujeres en Razón de Género y Trata de Personas.

24. El 30 de abril de 2019 se elaboró un acta circunstanciada, en la que se registró la comparecencia de Édgar Alejandro Ceja Muñoz, quien señaló que el motivo de su presencia era para saber el estado de su queja. Se le informó que estaba en periodo probatorio y que se tenía programado el desahogo de la



prueba testimonial que ofreció, a lo que dijo que no se le había notificado y se le informó que la notificación estaba en proceso de entregársela. Asimismo, manifestó que las pruebas que ofreció, es decir, los videos de él y la quejosa al entrar y salir del motel no los podría entregar ya que no los tiene. Finalmente, señaló que no acosó sexualmente a N65-TEST ya que ella estaba de acuerdo en que salieran, lo único que hizo fue amenazarla por mensajes; en ese sentido, se le hizo saber que las amenazas constituyen una forma de violencia contra la mujer, por lo que se le invitó a que se abstuviera de realizar acciones que atentaban contra la dignidad de la mujer.

25. El 10 de mayo de 2019 se solicitó la colaboración del director de los Servicios Municipales de Guadalajara para que informara el seguimiento que se dio a los escritos presentados por la inconforme el 26 de julio y 31 de agosto de 2018 y remitiera una copia de acuerdo recaído por la autoridad, con el fin de recabar mayores datos que ayudaran al esclarecimiento de los hechos.

26. El 27 de mayo de 2019, personal jurídico de esta Comisión elaboró un acta circunstanciada de la diligencia de investigación de campo que se realizó en la Unidad de la Cruz Verde Doctor Mario Rivas Souza, en la que se registró lo siguiente:

...En ese sentido, nos dirigimos al área de descanso y oficina de los Paramédicos, el cual advertimos que es de 6 metros de largo por 2.5 metros de ancho, el cual dimos fe, que en el espacio se encuentran dos literas, con dos camas cada una y un escritorio, espacio que fue señalado por los paramédicos como su área de descanso, el cual refirieron que era común. Ahí entrevistamos a una persona de complejión N66-TESTAD tez N67-TESTA estatura N68-TESTADO 23 se negó a proporcionar su nombre por temor a represalias. El cual refirió que tiene 12 años laborando para los Servicios Médicos Municipales, en cuanto a los hechos refirió que nunca advirtió acoso laboral de Édgar Alejandro Ceja Muñoz hacia la parte inconforme. Asimismo, refirió que los suplentes tienen bastante trabajo, desde que inicia la jornada hasta que termina y que incluso Alejandro Ceja por la falta de personal, se quedaba bastante tiempo. Asimismo, refirió que él advirtió que entre las partes había una amistad, por el tiempo que les tocó trabajar juntos y cubrir guardias, incluso advertía que había “risitas” y que él creía que andaban. Asimismo, refirió que cuando llega una solicitud de un servicio, el coordinador dependiendo la carga de trabajo, es el que ordena mediante cabina, que unidad de servicio debe atenderlo. Asimismo, señaló que el espacio que tienen es comunitario y que hacen falta camas, porque actualmente hay 3 equipos de personas para atender los servicios y que les hace falta lugar para descansar. A



pregunta de la suscrita refirió que enseguida de las oficinas de Dirección, se encuentra una oficina, para el coordinador de los paramédicos.

Acto seguido, entrevistamos al paramédico [testigo 3], quien solicitó que sus datos personales, fueran guardados bajo confidencialidad, quien señaló que está adscrito a la Unidad Dr. Mario Rivas Souza, que brinda su servicio desde el 2001, desempeñándose como paramédico y en cuanto a los hechos materia de la queja, refirió que no le constan los hechos que se investigan, que sí conoce al médico Édgar Alejandro Ceja Muñoz, pero que durante el tiempo que estuvo como coordinador siempre le proporcionó un trato adecuado, que nunca le faltó el respeto, que en lo personal no recibió hostigamiento laboral. Asimismo, señaló que no tuvo ningún conflicto con Édgar Alejandro Ceja Muñoz, además de que nunca advirtió conductas inapropiadas hacia con los demás compañeros. De igual modo mencionó que desde el mes de noviembre de 2018 no tiene ningún contacto con Édgar Alejandro ya que tiene sin verlo desde esa fecha. Por otro lado, refirió que trabaja por guardias de lunes a jueves y que no conoce a la inconforme **N69-TESTI**

Continuando con la presente investigación, entrevistamos a un paramédico de compleción **N70-TESTA** **N71-TESTE** **N72-TESTADO** se negó a proporcionar su nombre, el cual refirió que el año pasado regresó a esta Cruz Verde, pero que no le tocó coincidir con los involucrados por el rol de las guardias, tan es así, que señaló que no conoce a la parte inconforme, pero que por rumores se enteró que había una queja de hostigamiento y que también se rumoraba una relación entre ellos. De la misma manera, refirió que les hace falta un espacio más grande, para su área de descanso, porque ya implementaron una tercera unidad y que anteriormente, ellos gozaban de un espacio más grande, pero que les fueron reduciendo el lugar.

Finalmente, nos trasladamos a la oficina del coordinador de paramédicos, la cual se encuentra ubicada en el segundo piso y contigua a las oficinas administrativas, sin embargo, no fue posible realizar una inspección, porque la misma se encontraba cerrada y no estaba el coordinador.

27. El 6 de junio de 2019 se recibió el oficio CJSMM/216/06/2019, firmado por el director general de los Servicios Médicos Municipales, donde informó que, con respecto a los escritos exhibidos por la quejosa, del 27 de julio y 29 de agosto, ambos de 2018, no obra ninguna anotación de que se haya ejecutado alguna acción al respecto en la administración pasada. Asimismo, reiteró que se está cumpliendo con la medida precautoria 237/18/II, en el sentido de cuidar que los horarios de ambos trabajadores no sean los mismos, a fin de favorecer a **N73-TESTADO**



28. El 12 de junio de 2019 se elaboró una constancia de la llamada telefónica, en la que se registró que la parte inconforme se comunicó con personal de esta Comisión, a quien se le notificó la fecha en que se desahogaría la diligencia del dictamen psicológico, ante esta institución. La agraviada señaló que Édgar Alejandro fue instalado en otra Cruz Verde, que todo lo que se avanzó con la queja se vino abajo; por lo que se le contestó que no, pues se había determinado su inhabilitación o destitución del mismo; sin embargo, se le hizo saber que existían medidas cautelares a su favor y que, en caso de que se violentaran, lo hiciera saber a este organismo.

29. En la misma fecha se requirió a la parte inconforme por medio de correo electrónico para que se presentara ante esta Comisión, con el fin de que se elaborara el dictamen psicológico.

30. Por acuerdo del 13 de junio de 2019 se señaló la nueva fecha para el desahogo de la prueba testimonial que ofreció Édgar Alejandro Ceja Muñoz.

31. El 21 de junio de 2019 se desahogó la testimonial a cargo de N74-TESTADO 1, N75-TESTADO 1, N76-TESTADO 50 adscrita a los Servicios Médicos Municipales, quien manifestó que conoce a los involucrados y que nunca vio que hubiera acoso sexual o laboral por parte de Édgar N77-TESTADO 1 pero que había escuchado rumores de que ellos andaban, aunque ella sí tuvo roces con él por la forma en que le decía las cosas.

32. El 8 de julio de 2019 se recibió el oficio 024/2019/MPD, firmado por el psicólogo adscrito al Área Medicina, Psicológica y Dictaminación de la CEDHJ, mediante el cual remitió el dictamen de estrés postraumático, en el que se registró lo siguiente:

[...]

Planteamiento del problema

“Que se determine si la ciudadana N78-TESTADO 1 presenta o no, alguna alteración o daño psicológico, derivado de los hechos reclamados, que pudiesen constituir como violencia psicológica y sexual en el ámbito laboral”.



[...]

Análisis de la información obtenida:

[...]

5) Sí se comprueba un clima laboral malo y de discriminación en su Centro de Trabajo con prevalencia en acoso y hostigamiento (sexual), ciertas dificultades relacionadas a la permanencia y ascensos (inequidad en la concentración, evaluación del desempeño y obtención de ascensos), algunos aspectos negativos en el clima laboral (en cuanto a trato, comunicación, asignación de tareas y discriminación), así como en las condiciones generales de trabajo (en cuanto otorgamiento de prestaciones de ley, desigualdad en apoyo y salario por parte de los directivos hacia los subordinados).

6) Asimismo, no se ratifica el acoso laboral, en su totalidad, aunque hay indicios de hostigamiento de tipo sexual.

7) Sin embargo, N79-TESTADO 34 ...

[...]

CONCLUSIONES:

De lo anteriormente expuesto se deduce lo siguiente:

1) Derivado de la Entrevista Psicológica y las Pruebas Psicológicas, así como lo establecido en el manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-IV TR) en lo relativo a los signos y síntomas del Trastorno de Ansiedad por Estrés Postraumático se concluye que la C. N80-TESTADO 34 N81-TESTADO 34 en el periodo de tiempo de la presente evaluación.

2) Sin embargo, N82-TESTADO 34 N83-TESTADO 34 N84-TESTADO 34, como motivo de origen de la presente queja.



3) Así mismo, se comprueba que sí existe un clima laboral malo y de discriminación en su Centro de Trabajo, con índice de Acoso y Hostigamiento (tipo sexual).

4) Se sugiere que la indiciada continúe recibiendo atención psicológica que le permita seguir resolviendo los conflictos emocionales que le posibiliten salir adelante en su vida personal, profesional y social...

33. El 8 de agosto de 2019 se elaboró una constancia de la llamada telefónica que realizó la agraviada con personal jurídico de este organismo.

34. El 19 de septiembre de 2019, mediante acuerdo, se ordenó la reserva de los autos con la finalidad de emitir la resolución respectiva.

II. EVIDENCIAS

De los antecedentes y hechos descritos en el apartado anterior resultan las siguientes evidencias:

1. La peticionaria se desempeña en la DSMMG desde el 2017, como **N85-TESTADO 50**, sin implicar para la institución una relación contractual laboral formal y continua.

2. En la misma dependencia donde labora la peticionaria, también trabaja el C. Édgar Alejandro Ceja Muñoz, quien se ha desempeñado como suplente paramédico desde el mismo año, como paramédico cubre incidencias, sin implicar para la institución una relación contractual laboral formal y continua.

3 **N86-TEST** ha sido víctima de acoso laboral, agresiones verbales, amenazas y violencia sexual desde el 25 de julio de 2018, dentro de la Unidad de Emergencias Médicas Doctor Mario Rivas Souza de la DSMMG.

4. Las acciones de violencia sexual que perpetró Édgar Alejandro Ceja Muñoz en agravio de **N87-TEST** consistieron en proposiciones de connotación sexual para sostener relaciones sexuales, acercamientos innecesarios con la víctima, amenazas y desprestigio con sus compañeros de trabajo, ya que les mostraba



imágenes en las que falsamente hacía alusión que habían sostenido relaciones sexuales con la agraviada.

5. Adriana Alatorre, quien se desempeñaba como encargada de Recursos Humanos, minimizó los actos de molestia y no ejerció ningún acto tendente a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra **N88-TEST**

6. La **N89-TESTA** como consecuencia de la violencia sexual ejercida por el agresor, presentó un **N90-TESTADO 34** **N91-TESTADO 34**, también ocasionado por la falta de atención por parte de sus entonces superiores.

Lo anterior se acreditó con las siguientes pruebas.

1. Instrumental pública de actuaciones, consistente en la totalidad de las constancias que integran este expediente de queja y que esta defensoría de derechos humanos inició por la queja interpuesta por **N92-TESTA** así como su ampliación de los hechos (puntos 1 y 4, de Antecedentes y hechos).

2. Documental consistente en la copia del acuse de recibido del escrito que realizó **N93-TEST** ante la DSMMG, el 27 de julio de 2018, (punto 1, inciso a, de Antecedentes y hechos).

3. Documental consistente en la copia del acuse de recibido del segundo escrito que presentó **N94-TESTADO** la DSMMG, el 29 de agosto de 2018 (punto 1, inciso b, de Antecedentes y hechos).

4. Documental privada, consistente en tres capturas de pantalla impresas de la conversación de *WhatsApp* entre la inconforme y el señalado como responsable (punto 1, inciso c, de Antecedentes y hechos).

5. Documental privada, consistente en dos capturas de pantalla impresas de la conversación de *WhatsApp* entre la inconforme y el señalado como responsable (punto 15, inciso a, de Antecedentes y hechos).

6. Testimonial desahogada el 25 de marzo de 2019, a cargo del testigo 1 (punto 19, de Antecedentes y hechos).



7. Testimonial desahogada el 25 de marzo de 2019, a cargo del testigo 2 (punto 19, de Antecedentes y hechos).

8. Documental privada, consistente en 11 capturas de pantalla impresas de la conversación de *WhatsApp* (punto 20, inciso a, de Antecedentes y hechos).

9. Documental privada, consistente en ocho imágenes impresas (punto 20, inciso b, de Antecedentes y hechos).

10. Documental privada, consistente en las copias certificadas de los avances registrados dentro de la carpeta de investigación N95-TESTADO 75 donde destacan las siguientes actuaciones: acta de denuncia presentada N96-TESTADO en contra de Édgar Alejandro Ceja Muñoz, medidas de protección y la declaración de un testigo (punto 22, incisos a, b y c, de Antecedentes y hechos).

11. Acta circunstanciada, consistente en la investigación de campo realizada el 27 de mayo de 2019 por personal jurídico de esta Comisión, en las instalaciones de la Unidad de Cruz Verde Dr. Mario Rivas Souza (punto 26, de Antecedentes y hechos).

12. Testimonial desahogada el 21 de junio de 2019, a cargo de N97-TESTADO 1 N98-TESTADO 1; N99-TESTADO 50 adscrita a los Servicios Médicos Municipales, (punto 31, de Antecedentes y hechos).

13. Documental pública, consistente en el oficio 024/2019/MPD, suscrito por el psicólogo adscrito al Área Medicina, Psicológica y Dictaminación de la CEDHJ, donde se advierten los resultados de la entrevista psicológica y las pruebas psicológicas N100-TES (punto 32, de Antecedentes y hechos).

III. FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN

3.1. *Análisis de pruebas y observaciones*

La CEDHJ tiene como finalidad esencial la defensa, protección, estudio y divulgación de los derechos humanos. Es por ello que es competente para



conocer de los hechos investigados, que se catalogan como presuntas violaciones de derechos humanos, según lo establecen los artículos 1° y 102, apartado B, de la CPEUM, y lo tutelan los artículos 1°, 2°, 3°, 4°, fracción I; así como 7° y 8°, de la Ley de la CEDHJ. Conforme a ello, se examinan los hechos violatorios de derechos humanos reclamados en el expediente 5039/2018/II, en donde se encuentra como autoridad involucrada personal de la DSMMG.

En esta resolución, el estudio de los hechos, la valoración de las pruebas y la argumentación se harán con un enfoque de género, especializado y diferenciado, asimismo se contemplan los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia; la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre; el respeto a la dignidad humana de las mujeres; la no discriminación y la libertad de las mujeres, los principios de buena fe, máxima protección, que establece la LGAMVLV y LAMVLVJ.

Además, deben proveerse los lineamientos metodológicos del Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la SCJN,² en lo referente al análisis con perspectiva de género, que exige cumplir con los seis pasos mencionados en la tesis de jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.), llamado: “Acceso a la justicia en condiciones de igualdad. Elementos para juzgar con perspectiva de género”. Pueden resumirse en la necesidad de identificar posibles, mas no necesariamente presentes, situaciones de desequilibrio de poder entre las partes como consecuencia de su género, seguida de un deber de cuestionar la neutralidad de las pruebas y el marco normativo aplicable, así como de recopilar las pruebas necesarias para visualizar el contexto de violencia o discriminación y, finalmente, resolver los casos prescindiendo de cualesquier carga estereotipada que resulte en detrimento de mujeres u hombres.

De la descripción de la queja y las investigaciones practicadas por este organismo se deduce que el acto reclamado por **N101-TESTA** hizo consistir en los actos de violencia contra las mujeres por razón de género en su tipo sexual, laboral y psicológico ejercidos por Édgar Alejandro Ceja Muñoz, suplente paramédico adscrito a la DSMMG, a través de conductas de acoso durante el tiempo que se desempeñó como suplente paramédico en la Unidad de

² En línea http://archivos.diputados.gob.mx/Comisiones_LXII/Igualdad_Genero/PROTOCOLO.pdf



Emergencias Médicas Cruz Verde Doctor Jesús Delgadillo Araujo, argumentando que, durante su jornada de trabajo, él comenzó con conductas que no eran propiamente laborales, pues quería que comieran solos, le pedía que acudiera a su oficina por documentos sin que necesitara algo y que, cuando él terminaba su horario laboral se quedaba para irse con ella; asimismo, mandaba al chofer de la ambulancia a atender los servicios, ya que su interés era estar con ella; también le propuso que pasaran una noche juntos.

Además, señaló que al estar en servicio, en mayo de 2018, en la Clínica 110 del IMSS, la besó a la fuerza, por lo que se cambió de unidad médica; y, a finales de junio, interpuso una queja en Recursos Humanos de la institución en la que labora, debido a las amenazas y mensajes que recibió de parte del señalado como responsable, ya que le mandaba a decir con sus compañeros que la golpearía, que no dejaría de molestarla hasta que se fuera de la Cruz Verde, pues “quería que se quedara sin trabajo porque era una zorra que si jalaba con todo el mundo por qué con él no”, aclaró que, aun cuando presentó una queja, los ataques aumentaron de intensidad, por lo que interpuso una denuncia en el Centro de Justicia para la Mujer. Posteriormente, refirió que Édgar le pidió perdón, ya que no quería verse perjudicado en su trabajo y que le dijera qué podía hacer para que eso no pasara, a lo que ella le respondió que sólo la dejara en paz y no tener ningún trato con él, ni personal, ni laboral (puntos 1 y 4, de Antecedentes y hechos; y 1, de Evidencias).

Luego de las investigaciones practicadas por este Organismo, se demostró que Édgar Alejandro Ceja Muñoz, vulneró sus derechos humanos a la legalidad, a la integridad y seguridad personal, a la igualdad, en relación con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, y al trato digno.

3.1.1. Contexto de los hechos y análisis de situaciones de desventaja

Antes de entrar al análisis del estudio de los actos reclamados, es necesario conocer el contexto de los hechos y analizar si la agraviada pertenece a un grupo en situación de desventaja, además de establecer si existen condiciones que favorezcan a la discriminación, en virtud de las llamadas categorías sospechosas, pues la agraviada reclamó que era víctima de violencia sexual, laboral y psicológica, por lo que esta defensoría está obligada a que el caso se



analice bajo la perspectiva de género, con el fin de detectar y eliminar todas las barreras y obstáculos que discriminan a las personas por condición de sexo o género, de conformidad con lo señalado en el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género,³ que establece que quienes imparten justicia requerirán de un escrutinio estricto y una carga probatoria determinada para establecer la legitimidad o necesidad de una distinción, exclusión, restricción o preferencia.

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

Por su parte la Violencia Sexual es definida por la OMS, como: “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo. La coacción puede abarcar, uso de grados variables de fuerza, intimidación psicológica, extorsión, amenazas (por ejemplo, de daño físico o de no obtener un trabajo o una calificación, etc.) También puede haber violencia sexual si la persona no está en condiciones de dar su consentimiento, por ejemplo, cuando está ebria, bajo los efectos de un estupefaciente, dormida o mentalmente incapacitada”.⁴

Por otro lado, la LGAMVLV define la violencia sexual como cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.⁵

² *Ibídem*

⁴ Organización Mundial de la Salud. Violencia contra la mujer: violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer. Nota descriptiva N°. 239. Actualización de septiembre de 2011. Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 2011.

⁵ Visible en el vínculo: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf



Se entiende por Violencia Laboral y Docente aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.⁶

Por su parte, constituye violencia laboral, 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.⁷

Según lo define la multicitada Ley, 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.⁸

Por su parte, la violencia psicológica es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.⁹

Es importante puntualizar que la violencia contra las mujeres es una de las expresiones culturales más contundentes de las desigualdades históricas en las sociedades. Es un problema social de gran envergadura, el cual no está

⁶ Artículo 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

⁷ Artículo 11, *Ibidem*

⁸ Artículo 13, *Ibidem*

⁹ Artículo 6 fracción I, *Ibidem*



limitado a una cultura, un país o una región determinada. Es un fenómeno que no entiende fronteras y que afecta a todas y todos. Se trata de una violencia estructural permeada por una serie de tipos y modalidades que por motivos de género trasgreden los derechos humanos, limita el desarrollo personal, profesional, familiar, laboral y, sobre todo, afecta la dignidad humana en los ámbitos público y privado.

Es preciso recordar que la violencia contra las mujeres se ha perpetrado a lo largo de la historia en diferentes ámbitos, como el familiar, laboral, institucional, en noviazgo, en los centros escolares, etc. Sin embargo, fue hasta 1953 cuando la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer realizó la Primera Convención Internacional sobre los Derechos de la Mujer, misma que quedó registrada en la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer. No fue hasta el 20 de diciembre de 1993 cuando la Asamblea General de la ONU aprobó la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en la que por primera vez se estableció una definición de violencia contra la mujer en todas sus formas y se asumió un compromiso de la comunidad internacional para eliminarlo.

En México la primera encuesta que se realizó para documentar la violencia contra la mujer data de 2003, en donde se obtuvo información alarmante sobre este fenómeno, que prevalecía en el país, a saber:

... La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2003 (Endireh 2003), que realizó el Instituto Nacional de las Mujeres con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), y la Encuesta Nacional sobre Violencia contra las Mujeres 2003 (Envim 2003) de la Secretaría de Salud y el Instituto Nacional de Salud Pública. Aunque tienen metodologías distintas, en el caso de la violencia física de pareja, la prevalencia fue similar: 9.3 en la Endireh 2003(1) y 9.8 en la Envim 2003(2).¹⁰

Sobre el contexto de violencia contra las mujeres, el INEGI en la ENDIREH de 2016, puntualizó que, de las mujeres de 15 años y más, 66 por ciento han sufrido incidentes de violencia emocional, económica, física, sexual o discriminación a lo largo de su vida, en al menos un ámbito y ejercida por

¹⁰Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2014-2018, en línea <http://www.conavim.gob.mx/work/models/CONAVIM/pdf/Programa.pdf>



cualquier agresor. Mientras que la violencia en el trabajo, en relación con las mujeres de 15 años y más que han laborado alguna vez, se documentó que el 22.1 por ciento ha sufrido discriminación y 11.2, ha sido víctima de violencia sexual.

Los resultados de la encuesta determinaron que, en el ámbito laboral, en promedio cada mujer tuvo tres agresores en el último año, donde 35.2 por ciento fue agredida por un compañero de trabajo, 19.3 por el jefe o jefa y 10.2 por el supervisor, capataz y coordinador. Asimismo, resulta importante señalar que la violencia que se ejerció ocurrió principalmente en las instalaciones de trabajo, es decir, 79.1 por ciento. Además, de las agresiones de las que fueron víctimas las mujeres, 47.9 por ciento sufrió violencia sexual, mientras que 48.4 emocional y 3.7% por ciento físicamente.¹¹

En Jalisco, los resultados de la encuesta ENDIREH de 2016, arrojaron que este Estado, se encuentra encima de la media nacional con 74.1 por ciento, tanto en la violencia total a lo largo de la vida como para la violencia reciente ocurrida en los últimos 12 meses.

Jalisco se encuentra en el tercer lugar a nivel nacional de delitos cometidos contra la libertad sexual, en el periodo enero-junio 2019 se registraron 1,609 casos de violencia sexual contra niñas, adolescentes y mujeres en el Estado de Jalisco, según los datos brindados por medio del mecanismo de Transparencia de la FE, superaron la cantidad de incidencias en el mismo periodo del año pasado que terminó en junio con 1,107 casos.

Importante es recordar que en Jalisco se iniciaron los procesos de investigación y análisis para la probable activación de las alertas de género desde el año 2015 (bajo la legislación estatal) y 2016 (con la legislación nacional). El mecanismo de AVCM, contemplado en la LEAMVLV, inicia estudios e investigaciones en 2015 y se activa la alerta en febrero de 2016. En el mismo año que se publicó conforme la ley local, organizaciones de la sociedad civil presentaron ante el Instituto Nacional de las Mujeres, la

¹¹ Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones de los Hogares. Principales Resultados, https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2016/doc/endireh2016_presentacion_ejecutiva.pdf.



solicitud para decretar la AVG —conforme la ley federal— en 10 municipios del Estado.

El mecanismo de AVG, contemplado en la LGAMVLV, inicia estudios con la petición de activación nacional en diciembre de 2016 y se activa en noviembre de 2018.

Asimismo, varias instituciones protectoras de los derechos humanos se han pronunciado en el sentido de la violencia contra la mujer. En México tiene sus antecedentes en relaciones asimétricas de poder entre el hombre y la mujer, así como en una organización social y familiar, basada en el patriarcado, lo que “determina un lugar, un valor y un trato desigual de las mujeres frente a la posición, a las decisiones y al sentido que tienen los hombres en el seno familiar”.¹²

La Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas estableció que las manifestaciones de la violencia contra las mujeres están directamente vinculadas a la distribución desigual del poder y a las relaciones asimétricas que se establecen entre varones y mujeres en nuestra sociedad, mismas que perpetúan la desvalorización de lo femenino y su subordinación a lo masculino.¹³

Por su parte, la CoIDH en el Informe Acceso a la Justicia para Mujeres Víctimas de Violencia Sexual, se pronunció sobre el análisis de actos de violencia sexual en agravio de mujeres perpetrados por agentes del Estado y ha establecido que dicha violencia:

Se configura con acciones de naturaleza sexual que se cometen en una persona sin su consentimiento, que además de comprender la invasión física del cuerpo humano, pueden incluir actos que no involucren penetración o incluso contacto físico alguno”; lo cual comprende: “Los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados... independientemente de la relación con la víctima.”¹⁴

¹² Familiar y Relaciones Patriarcales en México, visible en el vínculo: <http://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/generos/article/viewFile/1308/pdf>

¹³ Comité Ejecutivo de Atención a Víctimas. Diagnóstico cuantitativo sobre la atención de la violencia sexual en México.

¹⁴ CIDH. Informe sobre “Acceso a la Justicia para mujeres víctimas de violencia sexual: La Educación y la Salud”. Resumen ejecutivo, párr. 18.



Dentro de ese contexto, no queda duda que los actos reclamados por la parte inconforme se generaron en un clima de violencia que afecta en gran medida a las mujeres tanto en el Estado de Jalisco, como en el territorio nacional y de manera particular existen los elementos de convicción suficientes para confirmar que, en la DSMMG no se garantiza el derecho a una vida libre de violencia.

En el Informe de México producido por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la mujer, bajo el artículo 8° del Protocolo Facultativo de la CEDAW, y en respuesta del gobierno de México, afirmó que existe una cultura fuertemente arraigada en estereotipos, cuya piedra angular es el supuesto de la inferioridad de las mujeres.¹⁵ Por lo tanto, se ha establecido que en México la violencia de género “no se trata de casos aislados esporádicos o episódicos de violencia, sino de una situación estructural y de un fenómeno social y cultural enraizado en las costumbres y mentalidades” y que estas situaciones de violencia están fundadas “en una cultura de violencia y discriminación basada en el género”.

Una vez establecido el contexto histórico y social de los sucesos reclamados por N102-TEST001 conviene contextualizar el entorno laboral donde se desarrollaron los hechos materia de esta queja.

Por lo anterior y acorde a los antecedentes, hechos y evidencias descritos con anterioridad, sobre los motivos que originaron la intervención de este organismo defensor de los derechos humanos, la investigación de estos acontecimientos y la correspondiente recolección de evidencias giró en torno a determinar si Édgar Alejandro Ceja Muñoz vulneró el derecho a una vida libre de violencia de N103-TEST001 a través de actos de acoso sexual durante su jornada laboral en la Cruz Verde, así como conocer si el personal de la DSMMG ejerció violencia institucional en agravio de N104-TEST001 por omisión de atender, investigar, sancionar y reparar los hechos de violencia sexual denunciados por la víctima, bajo los principios de máxima protección y debida diligencia.

¹⁵ Informe de México producido por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer bajo el Artículo 8 del Protocolo Facultativo de la Convención y respuesta del Gobierno de México, 32° periodo de sesiones, 10-28 de enero de 2005, p. 46.



Es importante puntualizar que todo ocurrió en la DSMMG, donde las partes se desempeñaban como suplentes paramédicos y con el mismo nivel jerárquico, según lo informado por el director general de los Servicios Médicos Municipales (punto 9 de Antecedentes y hechos).

De lo anterior, se identifica uno de los elementos a evidenciar en los casos de acoso sexual¹⁶ en el ámbito laboral, que es el vínculo que existe entre las partes, con el fin de determinar el nivel de acoso en relación con el sujeto activo. Con las pruebas citadas se evidencia que el acoso sexual fue realizado en nivel horizontal, ya que Édgar Alejandro Ceja Muñoz, en su calidad de agresor, mantenía una relación igualitaria con N105-TESTA su calidad de víctima, ya que los mismos se encontraban en el mismo nivel jerárquico.

Esta defensoría específica que una de las causas que pudieron motivar a Édgar Alejandro Ceja Muñoz a desplegar actos de acoso sexual fue que existía una infravaloración hacia N106-TESTA por el hecho de ser mujer, ello debido a que la violencia contra la mujer en México sólo puede entenderse en el contexto “de una desigualdad de género arraigada en la sociedad”, tal como lo ha sostenido la relatora sobre la Violencia contra la Mujer de la ONU.¹⁷

El acoso sexual es una manifestación de relaciones de poder, donde las mujeres están más expuestas a ser víctimas de acoso sexual, precisamente porque son colocadas en posiciones de menos poder, más vulnerables e inseguras, algunas veces tienen más baja autoestima y menor confianza en ellas mismas. También pueden ser objeto de acoso cuando se las percibe como competidoras por el poder, por lo tanto, el acoso sexual afecta a mujeres en todos los niveles jerárquicos y tipos de trabajo.

Si bien N107-TESTA y Édgar Alejandro Ceja Muñoz se desempeñaban como suplentes de paramédicos y tenían el mismo nivel jerárquico cuando realizaban actividades del servicio público en la DSMMG, también lo es que existía una relación de subordinación, ya que Édgar fue señalado por la

¹⁶ Cfr. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Hostigamiento sexual y acoso laboral, en línea <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf> consultado el 14 de octubre de 2019.

¹⁷ CoIDH. Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Parf.134



víctima como el ayudante del coordinador de Paramédicos, aclarando que el coordinador es el padre de Édgar Alejandro, mientras que sus compañeros entrevistados identificaron al funcionario involucrado como el coordinador de la Unidad de Paramédicos de la Cruz Verde Planetario. En consecuencia, Édgar Alejandro Ceja Muñoz, al realizar funciones propias de un jefe, se sentía con el poder suficiente para ejercer violencia sexual en contra de **N108-TEST**

Ello, en virtud de que del relato de la víctima se desprende que Édgar Alejandro Ceja Muñoz, al valerse de su posición laboral y cercanía con el coordinador de la Cruz Verde, le pedía que acudiera a su oficina por documentos sin que necesitara algo y que éste, cuando **N109-TEST** accedió a sus pretensiones o invitaciones de carácter sexual, se sentía con el poder suficiente para amenazarla, pues no pararía de molestarla hasta que se fuera de la Cruz Verde.

Se advierte que la posición laboral en la que se encontraba Édgar Alejandro Ceja Muñoz, así como que el hecho de **N110-TESTA** fuera mujer, y de que entre ellos existiera una relación de subordinación, propiciaba a que el primero realizara un ejercicio abusivo de poder, por el cual cometió actos de violencia sexual en agravio de **N111-TEST**

Esta Comisión deja en claro que todas las mujeres en México tienen derecho a una vida libre de violencia, ya que es un derecho humano que se encuentra garantizado en los artículos 1° y 4° de la CPEUM y en el 4° de la CPEJ.

Una de las formas en que se transgrede este derecho es mediante la violencia de género, la cual es todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psíquico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o privada, tal como fue señalada por la ONU, en 1995.

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

Es una obligación de todas las autoridades de los distintos niveles de gobierno prevenir, detectar, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las



mujeres. Así se infiere de manera general de los artículos 1º, 4º, 17, 21 y demás relativos y aplicables de la CPEUM; además de los artículos 4º, 5º, 6º, 7º, 8º y demás relativos y aplicables de la Convención de Belém Do Pará y así como los artículos 5º, fracciones III y IV, 8, 9, fracción I, 10, 42, 44 y 46 de la LAMVLVJ.

Las normas programáticas anteriores han sido reguladas y expandidas en México mediante diversas disposiciones, principalmente por la LGAMVLV, que, conforme al artículo 1º, tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal [*sic*] y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia, que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la CPEUM.

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

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

Esta Defensoría Pública de los Derechos Humanos le atribuye a Édgar Alejandro Ceja Muñoz, suplente paramédico de la DSMMG, así como a Adriana Alatorre, entonces encargada de Recursos Humanos, la responsabilidad en la violación al derecho de una vida libre de violencia, ya que éstos en el ejercicio de sus funciones debían propiciar un ambiente laboral libre de violencia.



En consecuencia, el Ayuntamiento de Guadalajara, debe asumir su responsabilidad, pues personal de la DSMMG victimizaron a una mujer por sus acciones, al no respetar sus derechos humanos y libertades fundamentales en el marco de la igualdad, no discriminación, y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. La violación que se atribuye es por no actuar diligentemente y bajo el principio de máxima protección, para evitar la consumación de un acto violento que se provocó en contra de la mujer agraviada.

Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán según lo establece la LGAMVLV, reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida; establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos; crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de revictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo; deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejas; proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, e implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.¹⁸

La obligación del gobierno municipal de Guadalajara a través del personal de la DSMMG de garantizar el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas, se desprende de la LGAMVLV, que establece:

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

¹⁸ Artículo 15 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia



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

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

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

La CEDAW reconoce que, para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia. Este derecho surge de la obligación del Estado de garantizar la seguridad de la persona, en los términos del artículo 2°, inciso c, de la convención que señala que se deben “Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer”.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, establece en su artículo 3 que, toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado. Este derecho incluye, entre otros: el derecho de las mujeres a ser libres de toda forma de discriminación, el derecho de las mujeres a ser valoradas y educadas libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.¹⁹

La CoIDH el 25 de noviembre de 2006, por primera vez emitió una sentencia histórica aplicando un análisis de género. No sólo interpretó la Convención

¹⁹ Artículo 3 de la Convención Belem Do Pará.



Americana sobre Derechos Humanos a la luz del cuerpo jurídico existente en materia de protección de los derechos de la mujer, sino que también asentó jurisdicción sobre la Convención de Belém do Pará. Dicha convención ha establecido que debe entenderse por violencia contra la mujer “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”; afirma también que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades. La eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual, social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida.

3.1.3. Análisis, observaciones y argumentos del caso

Los actos reclamados por la parte inconforme, se analizan al tenor de las siguientes consideraciones:

En primer término, **N112-TESTADO** en su inconformidad (punto 1, del capítulo de Antecedentes y hechos) que es víctima de acoso sexual desde el 25 de julio de 2018, por parte de su compañero de trabajo Édgar Alejandro Ceja Muñoz, suplente paramédico. Esta Comisión advierte de las manifestaciones de la peticionaria, manifestaciones de acoso sexual, como lo son:

... Empecé a laborar en la Cruz Verde Planetario que es la Rivas Souza estando en ese tiempo de ayudante de coordinador la persona que me quejo Édgar Alejandro Ceja Muñoz quien de forma muy amable me ofrece guardias e incidencias, pero después de unos 2 o 3 meses comenzó con conductas que no eran laborales, quería que comiéramos solos, me pedía que acudiera a su oficina por documentos sin que en realidad necesitara algo, cuando Édgar Alejandro terminaba su horario laboral se quedaba y se iba conmigo y su interés era estar conmigo...

... En una ocasión en la que no había ambulancia en la guardia me propuso que nos fuéramos a pasar la noche juntos que de todas formas yo iba a cobrar la guardia, también a finales de mayo de este año en la Clínica 110 del IMSS me besó a la fuerza...



... Me mandaba decir con mis compañeros que me iba a golpear, que no iba a parar de molestarme hasta que me fuera de la Cruz Verde, que quería que me quedara sin trabajo porque yo era una zorra, que si jalaba con medio mundo porque con él no...

... Los ataques siguieron y más intensos, porque empezó a divulgar fotos de nosotros juntos uniformados las que son editadas y enseñando fotos de un motel que decía “te amo N113-TESTA yo no salgo en las fotos...”

En ese sentido, de la declaración realizada por N114-TESTA advierten las diversas acciones de violencia sexual que fueron desplegadas por Édgar Alejandro Ceja Muñoz, manifestadas de manera verbal, física y digital.

Las acciones consistieron en:

Acciones verbales:

- a) El funcionario involucrado le realizó proposiciones de connotación sexual, consistente en que la invitó a que no acudieran a la guardia en la Cruz Verde y que se fueran a pasar la noche juntos.
- b) El señalado como responsable impedía a sus compañeros que tuvieran acercamiento con la agraviada.

Acciones físicas:

- a) Édgar Alejandro Ceja Muñoz, en marzo, cuando se encontraban en servicio junto con la agraviada en la Clínica 110 del IMSS, la besó a la fuerza.
- b) El suplente paramédico buscaba acercamientos innecesarios con la víctima, ya que la mandaba llamar a su oficina por documentos, sin que en realidad necesitara algo.

Acciones digitales:

- a) El señalado como responsable amenazó N115-TESTA mediante mensajes y a través de sus compañeros, con el fin perjudicarla laboralmente, después de que presentó acciones legales en su contra.



b) El funcionario responsable realizó una campaña de desprestigio en su contra, ya que compartió imágenes con sus compañeros en los que falsamente hacía alusión que habían sostenido relaciones sexuales.

Conviene enfatizar que las formas en las que se expresan el hostigamiento y el acoso sexual son las siguientes:²⁰

Físico: violencia física, tocamientos, pellizcos, caricias, acercamientos innecesarios, abrazos o besos indeseados, familiaridad innecesaria (tal como rozar deliberadamente a alguien), conductas que pueden ser delitos, entre otras.

Verbal: Comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas, comentarios o bromas sugestivas, comentarios condescendientes o paternalistas, invitaciones no deseadas para sexo o persistentes peticiones para salir a citas, preguntas intrusivas acerca del cuerpo o la vida privada de otra persona, insultos o burlas de naturaleza sexual y amenazas, entre otras.

No verbales: silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos, miradas lujuriosas, fotos, afiches, protectores de pantalla, correos electrónicos, mensajes de texto sexualmente explícitos, uso de las diversas redes sociales electrónicas o digitales con fines sexuales, acceder a sitios de internet sexualmente explícitos, avances inapropiados en redes sociales, entre otras.

La inconforme fue contundente al decir que no existe reciprocidad ni consentimiento para los actos descritos hacia Édgar Alejandro Ceja Muñoz,²¹ ya que ha dejado claro que le molestan.

La declaración N116-TESTES es valorada bajo el principio de buena fe, en términos del artículo 5° de la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco, así como de conformidad con lo sostenido por la Primera Sala de la SCJN, en

²⁰ *Op. cit.*, “Hostigamiento sexual y acoso sexual”, pp. 19 y 20.

²¹ La CoIDH, en el Informe sobre acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia sexual, ha puntualizado que la violencia se configura con acciones de naturaleza sexual que se cometan en una persona sin su consentimiento.



la tesis CLXXXIV/2017 (10a.), “Violencia sexual contra la mujer. Reglas para la valoración de su testimonio como víctima del delito”.

Esta institución reitera la postura adoptada por la SCJN, en el sentido de que es usual que el recuento de los hechos de la víctima pueda presentar inconsistencias o variaciones. Además, se establece que su declaración es una prueba fundamental sobre el hecho, ello en virtud de que, tal como se señala en la tesis, los delitos sexuales son un tipo de agresión que en general se producen en ausencia de otras personas, más allá de la víctima y la persona o personas agresoras, por lo que se requieren medios de prueba distintos.

Por su parte, el servidor público en su informe de ley negó haber realizado los actos de violencia sexual contra la agraviada y aclaró que la agraviada no mostró denuncia ante dependencia idónea, por lo que temía que sólo quedara como mera difamación o resentimiento por algún motivo personal.

Asimismo, indicó que no pertenece al personal de base ni tampoco tiene un nombramiento como coordinador o persona autorizada para desempeñar la labor de dar guardias a la inconforme, pues es paramédico, cubre incidencias, es decir, no tiene nivel jerárquico sobre ella.

Además, aclaró que la inconforme no mencionó tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos y que ellos mantuvieron una relación íntima de pareja en la que ella estaba completamente de acuerdo en tener encuentros íntimos sin que se forzara a nada que estuviera en contra de su voluntad, cuando comenzaron a tener desacuerdos de pareja, ella lo amenazó al decirle que ya no quería seguir con la relación y que si no la dejaba en paz, lo metería en problemas en su trabajo (punto 11, de Antecedentes y Hechos).

Después de las investigaciones practicadas por este organismo, se detectó que Édgar Alejandro Ceja Muñoz ejerció la violencia sexual descrita por la parte inconforme, lo que le ocasionó un trauma posterior o secuela emocional en su estado psicológico por el acoso sexual y amenazas; además, se demostró victimización secundaria por personal de la DSMMG, ya que fueron omisos en otorgar, bajo los principios de máxima protección y debida diligencia, la atención integral a la víctima e investigar y sancionar la violencia sexual denunciada.



Al respecto, obra en actuaciones de la queja el oficio CJSMM/041/01/2019, firmado por el director general de los Servicios Médicos Municipales, en el que se estableció implícitamente que Édgar Alejandro Ceja Muñoz realizaba funciones propias al servicio público, ya que se desempeñaba como suplente paramédico adscrito a los Servicios Médicos Municipales, ello mediante un acuerdo de voluntades celebrado con la DSMMG, en el que se estableció “que la finalidad era para cubrir vacaciones, incapacidades, licencias, suspensiones, insalubridades y falta del personal del área operativa”.

Esta Comisión observa que la presencia física de Édgar Alejandro Ceja Muñoz en la unidad Doctor Mario Rivas Souza de la DSMMG, obedecía a que existía un vínculo formalizado mediante un acuerdo de voluntades entre su titular, para realizar actividades propias del servicio público. Al respecto, la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios establece en su artículo 2º, lo siguiente:

Artículo 2. Servidor público es toda persona que preste un trabajo subordinado físico o intelectual, con las condiciones establecidas como mínimas por esta ley, a las Entidades Públicas a que se refiere el artículo anterior, en virtud del nombramiento que corresponda a alguna plaza legalmente autorizada.

Se presume la existencia de la relación de servicio público entre el particular que presta un trabajo personal y la Entidad Pública que lo recibe, salvo los casos de asesoría, consultoría y aquellos que presten servicios al Gobierno, los cuales no se registrarán por la presente ley, ni se considerarán como servidores públicos.

Las acusaciones anteriores, se desprenden de las declaraciones realizadas por la víctima en la queja interpuesta ante este organismo público de derechos humanos el 5 de septiembre y 12 de diciembre de 2018, en las que se describe la serie de insinuaciones y actos que recibió de su agresor Édgar Alejandro Ceja Muñoz, lo cual debe tomarse en cuenta, pues en este tipo de conductas, que son de realización oculta, el testimonio de la víctima reviste un papel preponderante, ya que comúnmente el agresor espera la ocasión en que la víctima esté sola para perpetrar sus actos. No fue la excepción en este caso donde la víctima aseguró que Édgar Alejandro Ceja Muñoz la acosaba cuando se encontraba sola e incluso les pedía a sus compañeros de trabajo que no se le acercaran. Por lo tanto, atendiendo al principio de buena fe, reconocido en el



artículo 5º, fracción II, de la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco, no debe criminalizarse, al contrario, se deben brindar los servicios de ayuda, atención y asistencia.

Debe considerarse lo que ha establecido la Primera Sala de la SCJN respecto a la forma en que debe investigarse y, sobre todo, al juzgar los delitos sexuales, considerar que estos son un tipo de agresión que en general se produce en ausencia de otras personas, más allá de la víctima y la persona o personas agresoras, por lo que requieren medios de prueba distintos que otras conductas. En consecuencia, no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales, por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho.

En la tesis citada, la Primera Sala hace hincapié en la necesidad de tener en cuenta la naturaleza traumática de los actos de violencia sexual. Por ello, debe entenderse que es usual que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicita realizarlo también es preciso considerar algunos elementos subjetivos de la víctima, como edad, condición social pertenencia a un grupo vulnerable o históricamente discriminado, entre otros, así como analizar la declaración de la víctima en conjunto con otros elementos de convicción como prueba.²²

Esta institución reitera la postura adoptada por la SCJN, en el sentido de que es usual que el recuento de los hechos de la víctima pueda presentar inconsistencias o variaciones y que su declaración es una prueba fundamental sobre el hecho, ya que los delitos sexuales se producen en ausencia de testigos.

Los actos de violencia sexual cometidos en agravio **N117-TESTE** encuentran sustento con los testimonios que integran este expediente de queja, en específico la declaración rendida por los testigos 1 y 2, el primero de ellos confirmó lo declarado por la víctima, en el sentido de que Édgar Alejandro difundió que la agraviada era su pareja y que tenía archivos de contenido sexual con ella, además de que siempre buscaba estar cerca de la misma, por

²² Ver tesis 1a. CLXXXIV/2017 (10a.). Violencia Sexual Contra la Mujer. Reglas para la Valoración de su Testimonio como Víctima del Delito.



lo que los mandaba comisionados a servicio. Por su parte, el testigo dos, confirmó el hecho de que Édgar Alejandro realizaba comentarios ofensivos acerca de la agraviada.

De los testimonios anteriores se deducen elementos que confirman la veracidad del dicho de la ofendida, en el sentido de que Édgar Alejandro Ceja Muñoz sí ejerció los actos de violencia descritos, ya que realizó una campaña de desprestigio en su contra, acusándola de ser su pareja sentimental y de la cual se expresaba de manera despectiva, además dijo tener fotografías y videos de contenido sexual con ella. Asimismo, se confirma el hecho de que pedía a sus compañeros que no se acercaran con ella.

De igual manera, se reconoce lo señalado en los siguientes criterios emitidos por la SCJN, en los que se establece que la declaración de los testigos, compañeros de la peticionaria, resultan ser idóneos:

TESTIGOS DEL TRABAJADOR. NO CARECEN DE IDONEIDAD SUS COMPAÑEROS DE LABOR.²³

TESTIGOS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL, VALOR PROBATORIO DE SU DICHO.²⁴

TESTIGOS COMPAÑEROS DEL TRABAJADOR, NO SON INHABILES.²⁵

TESTIGOS TRABAJADORES DEL OFENDIDO, VALOR DE SU DICHO.²⁶

TESTIGOS COMPAÑEROS DEL TRABAJADOR.²⁷

²³ Tesis aislada I. 6o. T. 598 L, Octava Época, registro: 210930, Tribunales Colegiados de Circuito, Gaceta del *Semanario Judicial de la Federación*, agosto de 1994, Tomo XIV, p.671

²⁴ Tesis aislada II.T.70 L, Novena Época, registro 194214, Tribunales Colegiados de Circuito, Gaceta del *Semanario Judicial de la Federación*, abril de 1994, Tomo IX, p.624

²⁵ Tesis aislada, Sexta Época, registro277205, Cuarta Sala, Gaceta del *Semanario Judicial de la Federación*, quinta parte, Volumen XV, p.183

²⁶ Tesis aislada, Quinta Época, registro: 292659, Primera Sala, Gaceta del *Semanario Judicial de la Federación*, Tomo CXXXII, p. 392

²⁷ Tesis aislada. Quinta Época, registro 366458, Tribunales Colegiados de Circuito, Gaceta del *Semanario Judicial de la Federación*, Tomo CXXVIII, p.360



Aunado a lo anterior, obran en actuaciones las documentales privadas remitidas por la parte inconforme, consistentes en las capturas de pantalla de la conversación sostenida mediante la plataforma *WhatsApp* con Édgar Alejandro Ceja Muñoz (puntos 4 y 5, de Evidencias), donde se advierten los mensajes amenazantes, insultantes y denigrantes realizados por el señalado como responsable, los cuales atentan contra la dignidad de la parte inconforme al referirse a ella como:

“... Sabes cuándo te dejaré de molestar cuando te largues de la cruz verde”, “Es lo que eres una zorra por volada y andar cuanto cabrón... quiero que te largues”, “me vas a odiar toda tu perra vida”, “deja de andar de zorra con todos” “no quiero volverte a ver para nada para nada te quiero volver a ver” “me das asco y lástima nunca me llegue a imaginar que fuera lo que un asco de persona...”

Ello tiene valor probatorio al reforzar y coincidir las probanzas citadas, ya que, dentro de la carpeta de investigación **N118-TESTADO**, integrada en contra de Édgar Alejandro Ceja Muñoz, obra la declaración de un testigo, quien dijo que en julio de 2018, cuando se encontraba en la Cruz Verde, su compañera le mostró mensajes ofensivos que le habían mandado del número de Édgar Alejandro Ceja Muñoz, afirmó que en ellos, señala **N119-TESTA** como “zorra, que “andaba con todos” y que le daba “asco” (punto 10, de Evidencias).

El indicio anterior se fortalece con el acta circunstanciada elaborada por personal jurídico de este organismo, en donde registró la comparecencia de Édgar Alejandro Ceja Muñoz, quien reconoció que había amenazado a la víctima mediante mensajes de celular.

Robustece los elementos de convicción anteriores la instrumental de actuaciones, consistente en las copias certificadas de la carpeta de investigación **N120-TESTADO**, que se integró en la Dirección General de Delitos de Violencia contra las Mujeres en Razón de Género y Trata de Personas de la FE, en el que destaca que **N121-TESTA** denunció a Édgar Alejandro Ceja Muñoz por acoso sexual, insultos e imágenes ofensivas que le envió a su celular, donde además obra la medida de protección 6262/2018/AG/CJM/60DIAS/90415/2018, emitida por el ministerio público, la cual constó en la prohibición de realizar conductas de intimidación o



molestia a la víctima o a personas relacionadas con ella; vigilancia en el domicilio de la víctima u ofendido; protección policial de la víctima y auxilio inmediato por integrantes de instituciones policiales al domicilio en donde se localice o se encuentre la víctima en el momento de solicitarlo (punto 10, de Evidencias).

Los elementos de convicción anteriores, valorados en términos del artículo 66 de la Ley de la CEDHJ, bajo los principios de lógica, experiencia y legalidad, constituyen una prueba plena y son la evidencia clara de la violencia sexual de la que fue objeto **N122-TESTA** el agresor Édgar Alejandro Ceja Muñoz.

Esta Comisión sostiene que los hechos descritos por la parte inconforme, relativos a las conductas sexuales de índole verbal, física y virtual, consistente en las proposiciones de connotación sexual, beso a la fuerza, acercamientos innecesarios, amenazas, expresiones denigrantes, campaña de desprestigio y el ambiente hostil que generó el señalado como responsable en su entorno laboral, son conductas típicas relacionadas con el acoso sexual en el ámbito laboral, con las que se demuestra que el involucrado ejerció violencia sexual contra **N123-TESTA** quien no se le garantizó un ambiente de trabajo libre de violencia.

Si bien Édgar Alejandro Ceja Muñoz, con el fin de demostrar que no cometió los actos que se le imputaban, ofreció como elementos de convicción la testimonial de **N124-TESTADO 1** (punto 12, de Evidencia), quien declaró que conocía a las partes y que nunca vio ninguna situación que le diera a entender **N125-TESTA** era acosada sexualmente, ya que cuando los veía, su trato era normal; dicho elemento de convicción sólo posee valor indiciario, ya que la violencia sexual se realiza en ausencia de otras personas.

Además, el señalado como responsable ofreció impresiones de las conversaciones que supuestamente realizó con la parte inconforme a través de la plataforma *WhatsApp*; sin embargo, no resultan idóneas para probar que la inconforme se conducía con falsedad y que ellos sostenían una relación de pareja, ya que, contrario a las impresiones de los mensajes que ofreció la inconforme, donde Édgar Ceja Muñoz reconoció haberlos enviado; además, no se cuenta con la prueba pericial en materia de telefonía, ni con medio de convicción que permita robustecer y concluir que dichos mensajes se



intercambiaron entre las partes, ni información que demuestre la autenticidad del contenido. Finalmente, respecto de la prueba consistente en la impresión de las fotografías, las cuales refirió que eran de los encuentros íntimos que sostuvo con la parte inconforme, esta Comisión determinó la no admisión de dicha probanza, como se sostuvo el 12 de abril de 2019 en el acuerdo que obra en actuaciones de la queja (puntos 8 y 9, de Evidencias).

Dentro del expediente de queja se cuenta con los elementos de convicción que permiten sustentar que dichas acciones han causado daños en la integridad psicológica de la víctima, lo anterior con base en los siguientes razonamientos:

El artículo 1° de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, define que la violencia contra la mujer como es “aquella acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado”.

Por su parte, la CNDH en el manual *Hostigamiento sexual y acoso sexual*²⁸ tomando como referencia lo estipulado por la OIT, ha establecido que los daños por el hostigamiento o acoso sexual que afectan a las víctimas, son:

... Físicos y psíquicos: estrés, ansiedad, depresión, frustración, impotencia, insomnio, fatiga, disminución de la autoestima, humillación, cambios en el comportamiento, aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, enfermedades físicas y mentales, úlcera, suicidio, hábitos adictivos, entre otras. De acuerdo a la relación en Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja Informativa 4. El hostigamiento o acoso sexual, OIT, 2013.

Sociales: aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, sufrimiento de un estereotipo negativo, ausentismo, despido en el trabajo, renuncia al trabajo, mal desempeño y disminución de la productividad y discapacidad laboral, entre otras...

La Organización Panamericana de la Salud y la OMS, en la hoja informativa “Comprender y abordar la violencia contra las mujeres”, ha establecido, en el apartado de “consecuencias de la salud”, que “la violencia tiene efectos inmediatos sobre la salud de la mujer, que en algunos casos son mortales. Las

²⁸ Hostigamiento sexual y acoso sexual, en línea <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf>.



consecuencias físicas, mentales y conductuales sobre la salud también pueden persistir mucho tiempo después de que haya cesado la violencia”, para ilustrar las consecuencias en la salud de la violencia cometida contra la mujer, se cita de manera íntegra el siguiente cuadro:²⁹

Físicas	Sexuales y reproductivas
<ul style="list-style-type: none"> • Lesiones físicas agudas o inmediatas; por ejemplo, hematomas, excoiaciones, laceraciones, heridas punzantes, quemaduras o mordeduras, así como fracturas de huesos o dientes. • Lesiones más graves que pueden conducir a discapacidad; por ejemplo, lesiones en la cabeza, los ojos, el oído, el tórax o el abdomen. • Afecciones del aparato digestivo, problemas de salud a largo plazo o mala salud, incluidos síndromes de dolor crónico • Muerte, por ejemplo por femicidio o en relación con el sida 	<ul style="list-style-type: none"> • Embarazo no planeado o no deseado • Aborto o aborto inseguro • Infecciones de transmisión sexual, incluida la infección por el VIH • Complicaciones del embarazo o aborto espontáneo • Hemorragias o infecciones vaginales • Infección pélvica crónica • Infecciones de las vías urinarias • Fístulas (desgarros entre la vagina y la vejiga o el recto, o ambos tipos de desgarro) • Relaciones sexuales dolorosas • Disfunción sexual
Mentales	Conductuales
<ul style="list-style-type: none"> • Depresión • Trastornos del sueño y de los hábitos alimentarios • Estrés y trastornos de ansiedad (por ejemplo, trastorno por estrés postraumático) • autoagresión e intentos de suicidio • Baja autoestima 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso nocivo de alcohol u otras sustancias • Múltiples compañeros sexuales • Elección de parejas abusivas en etapas posteriores de la vida • Tasas bajas de uso de anticonceptivos y de condones

²⁹ Comprender y abordar la violencia contra las mujeres, en línea https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/98862/WHO_RHR_12.43_spa.pdf?sequence=1



Al respecto, **N126-TESTA** reiteradas ocasiones señaló ante esta Comisión que, por el acoso sexual recibido tenía el temor fundado de que Édgar Alejandro Ceja Muñoz la pudiera agredir físicamente, pues así lo ha manifestado a diversos compañeros, y que el recibir acusaciones de que sostenían una relación de pareja dañaba de manera irreparable su imagen pública, su situación personal, su trabajo y su seguridad física y emocional.

Esta institución advierte que **N127-TESTE** tiene razón, ya que la violencia sexual manifestada en hostigamiento o acoso deja secuelas en la salud mental de las víctimas, que puede ocasionarles estrés, ansiedad, depresión, frustración, impotencia, insomnio, fatiga, disminución de la autoestima, humillación, cambios en el comportamiento, aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, enfermedades físicas y mentales, úlcera, suicidio, hábitos adictivos, entre otras.

En el caso de la víctima, obra el dictamen psicológico, emitido a su favor por personal del Área Psicológica de esta dependencia, en el que se comprobó un clima laboral malo y de discriminación en su centro de trabajo con prevalencia en acoso y hostigamiento sexual, **N128-TESTADO 34**

N129-TESTADO 34, para mayor entendimiento se cita:

[...]

2) Sin embargo, **N130-TESTADO 34**
N131-TESTADO 34, que se manifiesta al narrar los hechos al momento de su evaluación y que fueron advertidas, como motivo de origen de la presente queja.

3) Asimismo, se comprueba que sí existe un clima laboral malo y de discriminación en su Centro de Trabajo, con índice de Acoso y Hostigamiento (tipo sexual)...

Queda plenamente acreditado **N132-TESTA** fue víctima de acoso sexual en la Unidad Doctor Mario Rivas Souza de la DSMMG, por parte de Édgar Alejandro Ceja Muñoz y que, derivado de dichos actos, la agraviada **N133-TESTA**
N134-TESTADO 34.



La conducta de Édgar Alejandro Ceja Muñoz es una violación del derecho humano de las mujeres a vivir una vida libre de violencia por razón de género, ya que cometió actos que así lo determinan, como las insinuaciones, exigencias verbales, de grado de la sexualidad de la víctima, pues atenta contra su dignidad, tal y como se menciona en el artículo 2º, inciso b, de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de las Naciones Unidas; en la Recomendación General 19, del Comité contra la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; en el artículo 11, de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer; y la LGAMVLV, en sus artículos 6º, fracción V y 13.

Por lo expuesto, acompañado por las constancias y testimonios que integran este expediente de prueba y el dictamen psicológico, esta Comisión constató que existe violación de los derechos humanos de las mujeres a una vida libre de violencia, por parte del señalado como responsable hacia la agraviada.

3.1.3.1. Responsabilidad institucional

A pesar de que la inconforme únicamente se dolió del actuar de Édgar Alejandro Ceja Muñoz, para esta institución no pasa desapercibido **NI 35-TESTA** denunció la violencia sexual de la que era objeto ante la DSMMG, en consecuencia, surge el punto hipotético segundo, relativo a determinar si el personal de la DSMMG ejerció violencia institucional en su agravio, con la omisión de atender, investigar, sancionar y reparar los hechos de violencia sexual denunciados por la víctima, bajo los principios de máxima protección y debida diligencia.

Dentro de las actuaciones se advierte que el 27 de julio y el 29 de agosto, de 2018 (puntos 2 y 3, de Evidencias) la agraviada hizo del conocimiento de Adriana Alatorre, entonces directora de Recursos Humanos, mediante queja interpuesta por escrito, que sufría acoso, agresiones verbales y amenazas por parte de Édgar Alejandro Ceja Muñoz, inconformidad que fue recibida en la DSMMG, sin que a la fecha hubiera tenido respuesta y sin que se le proporcionara la atención integral y la debida investigación de los hechos, ya que la única gestión que se realizó fue cambiarla de unidad médica.



Esta institución, con el fin de conocer si la actuación del personal de la DSMMG se desarrolló conforme los lineamientos en casos que involucran violación de los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia, solicitó al director de dicha dependencia que requiriera de un informe en colaboración al titular del Departamento de Recursos Humanos.

Sin embargo, dicho director, mediante el oficio CJSMM/041/01/2019, comunicó que después de requerir al titular del Departamento de Recursos Humanos, le informaron que no tenía en sus archivos actas o procedimientos administrativos en contra de Édgar Alejandro Ceja Muñoz.

La documental privada, consistente en las copias de los acuses de recibido de las quejas interpuestas por la agraviada, y la falta de seguimiento a su inconformidad son elementos suficientes para acreditar que la DSMMG, a través del departamento de Recursos Humanos, sí conoció de los sucesos denunciados **N136-TESTA**, ya que la copias de las notificaciones están acusadas de recibido con sello oficial; sin embargo no se proporcionó la atención integral a la víctima, tampoco se garantizó su derecho humano a una vida libre de violencia mediante acciones de atención, investigación, sanción y reparación del daño que se le infligió.

Las acciones y omisiones que desplegó el personal de la DSMMG a través de las diferentes áreas a su cargo y que constituyen violencia institucional son las siguientes:

a) Los servidores públicos fueron omisos en proporcionar la atención integral, inmediata y eficaz a la víctima, en términos de lo señalado por la LGAMVLV.

b) No se realizó la investigación administrativa de los hechos denunciados por **N137-TESTA** fin de que la violencia ejercida por Édgar Alejandro Ceja Muñoz fuera sancionada, en consecuencia, no se garantizó su derecho de acceso a la justicia, en el ámbito administrativo.

c) No se brindó ninguna respuesta a las inconformidades presentadas por **N138-TESTA**



Cuando se desarrollaron los hechos materia de la queja, el Ayuntamiento de Guadalajara no contaba con un Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual en las Dependencias de la Administración Pública de Guadalajara, no fue sino hasta el 16 de abril de 2019 que entraron en vigor las disposiciones administrativas que estableció el citado protocolo; sin embargo, el hecho de que en el momento de los hechos no se contara con un lineamiento de actuación al interior de las dependencias del Ayuntamiento de Guadalajara, no eximía a los servidores públicos de que su actuar no se realizara bajo la perspectiva de género, en términos de lo establecido en la LGAMVLV y la LAMVLVJ.

En ese sentido, la entonces directora de Recursos Humanos y personal de la DSMMG, de conformidad con el artículo 1° de la CPEUM, al ser servidores públicos, tenían la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos **N139-TEST**, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a estas prerrogativas.

En el caso **N140-TEST** denunció a Édgar Alejandro Ceja Muñoz por la violación del derecho a las mujeres a una vida libre de violencia, y era obligación de las autoridades de la DSMMG, actuar conforme a los principios que establece el artículo 5° de la Ley General de Víctimas, de manera específica el de debida diligencia, que implica realizar todas las acciones necesarias para la prevención, ayuda, atención y asistencia de la vida, ya que bajo dicho fundamento se remueven los obstáculos que implican el acceso real y efectivo de las víctimas al goce de sus derechos humanos.

Además, como se estableció en el estándar mínimo legal de esta resolución, era una obligación garantizar el derecho humano a una vida libre de violencia por razón de género y de realizar las acciones de prevención, atención, investigación, sanción y reparación el daño que se les inflige, de conformidad con el artículo 20 de la LGAMVLV.

Esta institución advierte que la entonces directora de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Guadalajara no le dio la atención y el seguimiento debido a los hechos denunciados por **N141-TESTA** anterior conlleva “crear un clima de



tolerancia que facilita que los agresores mantengan su conducta y dificulta que las víctimas revelen la violencia sufrida”.³⁰

La actuación de la entonces encargada de Recursos Humanos de la DSMMG, Adriana Alatorre, en materia de violencia de género, debió realizarse en términos de los artículos 44 y 45 BIS de la LAMVLVJ, que estipula que las medidas de atención a víctimas de violencia consisten en servicios médicos, psicológicos y jurídicos, de calidad y gratuitos. Además, debió proporcionarse por personal profesional y especializado en materia de igualdad de género.

Esta institución hace notorio que el personal de la DSMMG, al momento en que **N142-TES** interpuso sus inconformidades, no observó los lineamientos de atención a las mujeres víctimas de violencia y en consecuencia fueron tolerantes con la violencia sexual y psicológica que enfrentaba la víctima en su ámbito laboral. Es decir, no se cumplieron las etapas de atención que establece el artículo 47 de la LAMVLVJ, que señala lo siguiente:

Artículo 47. El modelo de atención deberá contener las siguientes etapas:

I. Identificación de la problemática. Consiste en determinar las características del problema, tipo y modalidad de violencia, riesgos y efectos para las víctimas directas e indirectas, en la esfera médica, económica, laboral y jurídica;

II. Determinación de prioridades. Identificar las necesidades inmediatas y mediatas, así como las medidas de protección que en su caso requieran las víctimas;

III. Orientación y canalización. Se brindará de manera precisa y con lenguaje accesible, la orientación social y jurídica necesaria y suficiente con respecto a su caso, realizando la canalización a la instancia que corresponda, o de no ser necesario brindar el servicio que se requiera; y

IV. Seguimiento. Garantizar el cumplimiento de los procedimientos de derivación, así como la oportuna prestación de servicios por las dependencias.

Esta institución hace notorio que la entonces encargada de Recursos Humanos de la DSMMG fue omisa en brindar orientación jurídica a la inconforme y canalizar sus inconformidades desde un inicio al Órgano Interno de Control y

³⁰ Informe sobre la Percepción social de la violencia sexual, emitido por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad de España.



a la Dirección Jurídica, para que dentro del ámbito de sus competencias, realizaran la investigación de los hechos para sancionar los actos reclamados, ya que el director de los Servicios Médicos Municipales manifestó que no existían en los archivos actas o procedimientos administrativos en contra de Édgar Alejandro Ceja Muñoz.

Esta Comisión reitera que las acciones y omisiones que realizó el personal del Departamento de Recursos Humanos de la DSMMG para atender la violencia sexual que vivía **N143-TESTA** fue la adecuada, conforme a la normatividad vigente en materia de violencia contra las mujeres.

Por lo anterior, esta Comisión establece que la omisión de la DSMMG, de proporcionar la atención integral a la víctima, así como derivar las quejas para que se iniciara la investigación y la falta de respuesta a sus inconformidades, son acciones que provocaron victimización secundaria **N144-TESTA** ya que no se le garantizó el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, además de que, por la situación laboral en la que se desempeñaba Edgar Alejandro Ceja Muñoz, se obstaculizó que se incorporara el procedimiento administrativo en contra de él y se le sancionara por las conductas cometidas, lo que se traduce en violencia institucional, según lo dispone el artículo 18 de la LGAMVLV, que señala:

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

Esta Comisión reitera lo establecido en las recomendaciones 6, 4 y 14 correspondiente al 2019, así como la 10 del presente año, por violaciones de los derechos humanos de las mujeres a una vida libre de violencia, en el sentido de que es fundamental que todas las conductas de violencia en contra de la mujer sean atendidas, investigadas, sancionadas y reparadas, pues no hacerlo propicia una victimización secundaria que consolida las secuelas psicológicas y otros daños de la víctima, ya que dicha obligación deviene de lo establecido en el artículo 20, de la Ley previamente establecida: “Artículo 20. Para cumplir con su obligación de garantizar el derecho de las mujeres a una



vida libre de violencia, los tres órdenes de gobierno deben prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar el daño que les inflige”.

Esta institución concluye que personal del Departamento de Recursos Humanos de la DSMMG revictimizó **N145-TESTA** mediante actos de violencia institucional, ya que la atención y seguimiento proporcionados a los sucesos denunciados por ella, no fueron desarrollados conforme los lineamientos en casos que involucran violencia en contra de las mujeres.

Aunado a lo anterior, esta Comisión observa que en la DSMMG se cometen prácticas irregulares que permiten una cultura de impunidad, ya que los actos y omisiones que pudiera realizar el personal suplente, valiéndose de los acuerdos celebrados, y desempeñar actos del servicio público, quedan sin ser sancionados por el Órgano Interno de Control, en virtud de que al no tener un nombramiento, no son sujetos a responsabilidad por la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco.

En ese sentido, el gobierno municipal deberá investigar al responsable de expedir los acuerdos que celebran los suplentes y la Dirección de los Servicios Médicos Municipales, ya que dichas prácticas irregulares abonan a una cultura de impunidad, en virtud de que, cuando los suplentes realizan una falta administrativa, la persona que lo cometió queda impune.

Ello daña los derechos particulares que no tengan la obligación jurídica de reparar, ya que no existe fundamento legal o causa jurídica de reparar para legitimar el daño que se trata, como en el caso **N146-TESTA** quien fue víctima de dicha práctica irregular y que sufrió una afectación a sus derechos humanos por la acción realizada por Édgar Alejandro Ceja Muñoz, al igual que el personal que celebra el acuerdo para la realización de suplencias.

3.2. De los derechos humanos violados y la determinación del derecho aplicable

En el presente caso se estableció **N147-TESTA** fue víctima de violencia sexual, también se quebrantaron sus derechos a la legalidad, a la integridad y seguridad personal, a la igualdad, en relación con el derecho de las mujeres a



una vida libre de violencia, y al trato digno. El sustento jurídico de esta determinación se basa en principios constitucionales y en una interpretación sistemática interna, externa e integral, que se llevó a cabo con la técnica constructivista de la argumentación. Está apoyada en un método deductivo para el análisis de los postulados jurídicos que surgen de la legislación aplicable, complementada con el método inductivo del análisis de pruebas que se exponen en los argumentos y fundamentos jurídicos.

3.2.1. Derecho a la legalidad y seguridad jurídica por incumplimiento en la función pública

El derecho a la legalidad y seguridad jurídica implica que todos los actos de la administración pública, entre los que se encuentran los relacionados con los servicios de salud, se realicen con apego al orden jurídico, a fin de evitar que se produzcan perjuicios indebidos en contra de las personas.

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

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

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

En la CPEUM, el derecho a la legalidad y seguridad jurídica se encuentra garantizado de forma integral en el contenido de sus 136 artículos, los cuales son el marco jurídico general a cumplir por parte de los elementos del Estado



mexicano; de forma específica, son los artículos 14, 16 y 17, los que históricamente se han considerado como el punto de referencia para sustentar el principio de legalidad en el sistema jurídico, ya que estos refieren la protección legal de las personas.

La obligación de garantizar una eficiente procuración de justicia se fundamenta en los artículos 20, apartado C; 21 y 102, apartado A, de la CPEUM.

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

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

El principio de legalidad en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, abarca una protección internacional al señalar que debe ser de naturaleza convencional, coadyuvante y complementaria del derecho interno.

Por su parte, la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco, en su artículo 48, fracciones I y II, obliga a todo servidor público a cumplir con la máxima diligencia el servicio que le sea encomendado, y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de su empleo, cargo o comisión; así como observar buena conducta, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación, con motivo de sus funciones.

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



Deberes del Hombre también refiere de forma preliminar la fundamentación de los deberes como parte del orden jurídico. En la Convención Americana sobre Derechos Humanos, abarca una protección internacional al señalar que debe ser de naturaleza convencional, coadyuvante y complementaria del derecho interno. Finalmente, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos como en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establecen en sus preámbulos la necesidad de crear condiciones para lograr el disfrute de los derechos y libertades, asumiendo la obligación de los Estados para hacerlos efectivos.

De igual forma, tanto el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establecen en sus preámbulos la necesidad de crear condiciones para lograr el disfrute de los derechos y libertades, asumiendo la obligación de los Estados para hacerlos efectivos.

3.2.2. Derecho a la igualdad y no discriminación

Es el derecho que se le reconoce a todas las personas para disfrutar de los derechos establecidos y protegidos por la CPEUM y todos los tratados que estén de acuerdo con ella, en condiciones de igualdad, atendiendo a sus circunstancias particulares, evitando todo tipo de discriminación motivada por su origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otro aspecto de la vida pública.

Este derecho es vertebral. Entraña por sí mismo la no discriminación de la persona bajo ninguna circunstancia ni categoría que lo pueda colocar en un estado de vulneración y desigualdad en cualquier ámbito de la vida humana en el ejercicio pleno de sus derechos.

El fundamento del derecho a la igualdad se encuentra consagrado en los artículos 1º, párrafo tercero, de la CPEUM; 2.1 y 2.6 del Pacto Internacional



de los Derechos Civiles y Políticos; 2.2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 24, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 1º, 2.1, 2.2 y 7, de la Declaración Universal de Derechos Humanos, II, de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 6º, de la Declaración del Milenio, y 9.1, de la Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales.

3.2.3. Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia

La CEDAW consagra y protege los derechos humanos y las libertades de las mujeres, es el primer instrumento que reconoce explícitamente las condiciones estructurales de desventaja de las mujeres, considera las diferentes formas de discriminación que viven y establece parámetros de políticas públicas para combatirlas. Dicho tratado internacional fue aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y México la ratificó el 23 de marzo de 1981.

En un total de 30 artículos, la CEDAW reconoce el derecho a la igualdad, integridad personal, participación política y nacionalidad, entre otros. Definen cuáles son los actos que constituyen discriminación contra la mujer, describen la naturaleza de la obligación estatal mediante leyes, políticas públicas y programas que el Estado debe desarrollar para eliminar la discriminación; especifican las diferentes áreas en las que los gobiernos están obligados a suprimir la discriminación educativa, social, económica, cultural, política y laboral.

La Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) fue suscrita en el XXIV Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos en 1994, en Belém Do Pará, Brasil. México suscribió dicha convención en 1995 y en 1998 se ratificó. Dicha convención define la violencia contra la mujer como “cualquier acción o conducta que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” y establece por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, basada en su género.



Dicha convención define la violencia contra la mujer como “cualquier acción o conducta que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer” y establece por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, basada en su género. Específicamente en el artículo 3 de la Convención se establece que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado³¹ y que el derecho a una vida libre de violencia incluye entre otros, el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.³²

Al respecto, la CPEJ en su artículo 4º dispone: “... Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias de todo tipo, incluyendo las sexuales, el estado civil o cualquiera otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas...”.

Por su parte, la LAMVLVJ tiene por objeto sentar las bases del sistema y programa para la atención, prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres para garantizar una vida libre de violencia, conforme a los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, refiere a la obligación de los entes estatales de evitar “dilatarse, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia”, y respetar los derechos humanos de las mujeres; obligaciones que se encuentran en sus artículos 11, fracción V, y 30, fracciones I, II y III.

3.2.4. Derecho al trato digno

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

³¹ Artículo 3 Belem Do Pará

³² Artículo 6 Belem Do Pará



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

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

Encuentra su fundamentación constitucional en los artículos 1 y 3, fracción II, inciso c; mientras que, en los tratados internacionales, está reconocido en el artículo 1º, de la Declaración Universal de Derechos Humanos; I y II, de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 1.1 y 11.1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

En casos de violencia contra la mujer mediante acoso sexual, la CNDH ha sostenido que la citada conducta desconoce a la víctima como persona con derechos humanos y, por lo tanto, la cosifican y la maltratan.

3.2.5. Violencia sexual

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



La violencia sexual es 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 la ONU, 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.

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

... El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos, insinuaciones u observaciones de carácter sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho”, y que “es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil...³³

La CoIDH se pronunció en el “Caso del Penal Miguel Castro Castro vs Perú”, en el sentido de que “la violencia sexual se configura con acciones de naturaleza sexual que se cometen en una persona sin su consentimiento, que además de comprender la invasión física del cuerpo humano, pueden incluir actos que no involucren penetración o incluso contacto físico alguno”.³⁴

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

HOSTIGAMIENTO SEXUAL. CONSTITUYE UNA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.³⁵ A la luz del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, reconocido en el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, el hostigamiento sexual

³³ Recomendación general 19 CEDAW, p. 18, visible en el vínculo: http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf.

³⁴ Fondo, reparaciones y costas. Sentencia del 25 de noviembre de 2006, párr. 306.

³⁵ Tesis aislada 1a. CLXXXIII/2017 (10a.), aprobada por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Libro 48, noviembre de 2017, Tomo I, pág. 445, Décima Época, de la *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Registro 2015620.



constituye una forma de violencia contra la mujer, pues del artículo 259 bis del Código Penal Federal y de los criterios sostenidos por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, se advierte que dicho hostigamiento conforma una conducta de tono sexual que, aun cuando puede no incluir algún contacto físico, atenta contra la libertad, dignidad e integridad física y psicológica de las mujeres al ser una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre éstas, al denigrarlas y concebirlas como objetos

En cuanto a los efectos, dicha jurisprudencia refiere que todo acto de violencia sexual “tiene consecuencias físicas, emocionales y psicológicas devastadoras” para las mujeres.³⁶

La LGAMVLV prevé en su artículo 6º, fracción V, que la violencia sexual es: “... cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física”. El artículo 13 refiere que el hostigamiento sexual es: “... el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”.

Por su parte, la LAMVLVJ, en su artículo 10 establece que la violencia sexual es “cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto”.

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

El Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo,³⁷ que fue presentado por la Comisión Normativa sobre violencia y acoso en el mundo de trabajo a la 108ª de la Conferencia General de la OIT, en la reunión del 10 de junio de 2019, señaló:

³⁶ Ídem, párr. 313.

³⁷ Visible en el vínculo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf.



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

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

3.2.6. Violencia laboral

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

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

En Jalisco, LAMVLVJ contempla la violencia laboral como una modalidad que es:

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

Una de las formas en que se ejerce la violencia laboral es mediante el acoso, el cual ha sido definido por la OIT como “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en



conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”.

La Ley Federal del Trabajo, prevé en el artículo 3° Bis, lo siguiente:

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

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

3.2.7. Violencia institucional

En el ámbito nacional, la LGAMVLV en su artículo 18 define qué es la violencia institucional contra las mujeres, como quedó plasmado en líneas previas, circunstancia que también se encuentra descrita en el arábigo 11, fracción V, de la LAMVLVJ. Asimismo, el artículo 20 establece la obligación del Estado para que cumpla con su deber de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

3.2.8. Derecho a la integridad y seguridad personal

Esta prerrogativa ha sido definida por la doctrina como el derecho “que tiene toda persona a no sufrir actuaciones nocivas en su estructura corporal, sea fisonómica, fisiológica o psicológica, o cualquier otra alteración en el organismo que deje huella temporal o permanente que cause dolor o



sufrimiento graves, con motivo de la injerencia o actividad dolosa o culposa de un tercero”.³⁸

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

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

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

La fundamentación del derecho a la integridad y seguridad personal está consagrada en los artículos 16, párrafo primero; 19, párrafo séptimo, y 22, párrafo primero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 7°, 10.1, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 5.1, 5.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 5° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, y 2, del Código de Conducta para Funcionarios encargados de Hacer Cumplir la Ley.

IV. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO

4.1 *Reparación integral del daño*

³⁸ Enrique Cáceres Nieto, *Estudios para la elaboración de un Manual para la calificación de hechos violatorios de los derechos humanos*, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México 2005, pp. 393-394.



Las víctimas de violaciones de derechos humanos merecen una justa reparación. Un Estado constitucional y democrático de derecho debe ser garante de la protección de los derechos humanos, tiene la responsabilidad y la obligación de responder a las víctimas de violaciones causadas por la acción u omisión de los órganos de gobierno de las y los funcionarios públicos, mediante la reparación integral del daño y la garantía de la no repetición de los hechos.

Este organismo sostiene que, a causa de las violaciones de los derechos humanos cometidas en agravio **N4-TESTADO** es necesaria una justa reparación integral,³⁹ como elemento fundamental para crear conciencia del principio de responsabilidad. Reparar el daño es una forma de enmendar una injusticia y un acto de reconocimiento del derecho de las víctimas y de las personas.

En congruencia con lo anterior, la obligación del Estado mexicano de reparar el daño se sustenta en lo establecido en los artículos 1, párrafo tercero, de la CPEUM; 1, 2, 3, 4, 26 y 27, de la Ley General de Víctimas; en estos últimos preceptos legales, establece que las víctimas tienen derecho a recibir la reparación 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, a través de medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y de no repetición.

En Jalisco, el 27 de febrero de 2014 se publicó la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco, donde se establecieron para los órdenes estatal y municipal, las mismas obligaciones que la homóloga federal prevé, cuyas medidas de atención y protección serán proporcionadas por el titular del poder Ejecutivo a través de la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas.

Esta CEDHJ tiene la facultad de reclamar la reparación integral del daño conforme lo dispone el artículo 73 de la ley que la rige, ya que la reparación es un elemento fundamental para crear conciencia del principio de

³⁹ El concepto “reparación integral” tiene su fundamento en los artículos 62.3 y 63.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.



responsabilidad y enfrentar la omisión con la que las autoridades encargadas de garantizar el principio de legalidad y seguridad jurídica actúan.

En este caso, Édgar Alejandro Ceja Muñoz, suplente de paramédico, vulneró el derecho a una vida libre de violencia; así como Adriana Alatorre, quien se desempeñó como encargada de Recursos Humanos, ambos adscritos a la DSMMG, desplegaron acciones y omisiones que se constituyen en violencia institucional, con lo cual se vulneraron los derechos humanos **N6-TESTADO**, en consecuencia, el Ayuntamiento de Guadalajara está obligado a reparar los daños provocados, ya que no se cumplió con la debida diligencia de garantizar los derechos a la legalidad, a la integridad y seguridad personal, a la igualdad en relación con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, y al trato digno.

Para que un Estado democrático, cumpla con su deber de proporcionar debidamente los servicios públicos y atender al bien común de los ciudadanos, es preciso que sus autoridades además de rendir cuentas por los actos realizados en representación del pueblo, acepten su responsabilidad por las acciones y omisiones en que incurran en el ejercicio de sus funciones y reparen los daños y perjuicios ocasionados, tanto en lo individual como en lo colectivo.

4.2. Reconocimiento de calidad de víctima

Por lo argumentado en esta Recomendación, y con los artículos 4º y 110, fracción IV y 111 de la Ley General de Víctimas, se reconoce la calidad de víctima directa **N7-TESTAD** por violación de los derechos humanos a la legalidad, a la integridad y seguridad personal, a la igualdad en relación con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, y al trato digno.

Asimismo, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 110, fracciones VI y VII, y 111 de la Ley General de Víctimas, y los correspondientes de la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco, las autoridades competentes deberán reconocer la calidad de víctima directa, así como brindar la atención integral que corresponda según la propia ley. Este reconocimiento es imprescindible para que tenga acceso a los beneficios que les confiere la ley.



El reconocimiento anterior se realiza en virtud de que la ofendida en este caso ha sufrido un detrimento físico, mental y emocional, y merece una justa reparación integral como consecuencia de la violación de sus derechos humanos. Por ello, con fundamento en el artículo 110, fracción VI, y 111 de la Ley General de Víctimas, la institución pública en la que prestan los servicios las autoridades responsables deberá registrar a la víctima directa, así como brindar la atención integral a las personas que corresponda según la propia ley. Este reconocimiento es imprescindible para que tengan acceso a los beneficios que les confiere la ley.

Por lo expuesto, y con fundamento en los artículos 102, apartado B, de la CPEUM; 4º y 10º de la CPEJ; 7º, fracciones I y XXV; 28, fracción III, 73, 75, 76, 77, 78 y 79 de la Ley de la CEDHJ; 109, 119, 120, 121 y 122 de su Reglamento Interior, esta Comisión emite las siguientes

V. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES y PETICIONES

5.1. Conclusiones

Quedó demostrado que Édgar Alejandro Ceja Muñoz violó el derecho a una vida libre de violencia y a la integridad psicológica y seguridad personal de la agraviada, pues cometió actos de violencia sexual que le causaron un daño **N15-TESTADO 34**. Asimismo, quedó evidenciado que la entonces encargada de Recursos Humanos, Adriana Alatorre, violó en perjuicio **N16-TESTAD** el derecho a una vida libre de violencia, ya que omitió realizar acciones para atender la situación de violencia referida, lo que ocasionó violencia institucional, pues la atención y seguimiento de los sucesos declarados no se desarrolló conforme lo establecen los lineamientos en casos que involucran violencia en contra de las mujeres.

Por lo anterior, esta Comisión dicta las siguientes:

5.2. Recomendaciones



A Ismael del Toro Castro, presidente municipal de Guadalajara

Primera. Instruya al personal que resulte competente, dentro de la administración a su cargo, para que se realice a favor de la víctima directa la reparación y atención integral del daño, para lo cual deberá otorgar todas las medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición que resulten procedentes en términos de la Ley General de Víctimas, la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco y demás legislación citada en el cuerpo de esta resolución. Lo anterior como un acto de reconocimiento, atención y debida preocupación por las víctimas de violaciones de derechos humanos cometidas por servidores públicos de esa secretaría.

Segunda. Como medida de no repetición, con la finalidad de que toda persona que desempeña una labor o comisión dentro del servicio público pueda ser sujeta de responsabilidades administrativas por su mal actuar, gire instrucciones al Órgano Interno de Control para que realice una investigación administrativa, donde revise si las autorizaciones para suplir ausencias otorgada a los suplentes dentro de la Dirección de los Servicios Médicos Municipales, se apegan a la legalidad y, de la misma manera, identifique las áreas de oportunidad, con el objeto de que se lleven a cabo cambios de prácticas administrativas, que no vulneren derechos humanos.

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

Cuarta. En caso de que Édgar Alejandro Ceja Muñoz, continúe prestando sus servicios para la DSMMG, lo instruya para que acuda al Centro Especializado para la Erradicación de Conductas Violentas hacia las Mujeres de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, a fin de que se le proporcione la intervención integral para la erradicación de la violencia contra



las mujeres. Ello, como una medida de no repetición y en un proceso de reeducación.

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

I. La capacitación deberá ser dirigida al personal del Ayuntamiento de Guadalajara, donde se les otorgue formación en temas de violencia contra las mujeres y masculinidad. En dichas capacitaciones se deberá incluir a Édgar Alejandro Ceja Muñoz, con el fin de proporcionarle una atención reeducativa en materia de violencia contra las mujeres y perspectiva de género. Así como a la servidora pública Adriana Alatorre, en caso de seguir activa en la dependencia, con la finalidad de que tenga conocimiento de las acciones a realizar en caso de violencia contra las mujeres por razón de género.

II. Se sugiere que la capacitación sea dirigida para las personas responsables de área, con el fin de que identifiquen cómo deben ser atendidos los casos que involucren violencia contra las mujeres y así evitar realizar una victimización secundaria. Lo anterior, en virtud de tratarse de puestos de toma de decisiones, lo cual puede ser clave para la prevención del acoso sexual en el trabajo.

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

- a) Se difunda con el personal y los usuarios en general el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia contra las mujeres;
- b) Se dé a conocer las herramientas y áreas especializadas con las que cuenta el Ayuntamiento de Guadalajara para atender, prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres;



c) Se informe el procedimiento que se debe seguir para presentar una denuncia en contra de un servidor público por violencia de género, y

d) Se promueva una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.

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

Octava. Como medida de acción afirmativa, y en apego a la Línea 1, denominada “Transversalidad de género en la gobernanza y gestión local”, del *Plan Operativo para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el municipio de Guadalajara 2019-2022*, se realicen las gestiones necesarias para que se contemple la creación e instalación de la unidad interna para la igualdad de género, con el fin de que se institucionalice la perspectiva de género y se fortalezca la igualdad laboral, la cual deberá coordinar la elaboración e implementación de un mecanismo de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y laboral.

Novena. Ordene que se agregue copia de esta resolución al expediente laboral de Édgar Alejandro Ceja Muñoz y Adriana Alatorre, como antecedente de que violaron derechos humanos en perjuicio de la agraviada, en los términos de esta Recomendación.

5.3. Peticiones

Aunque no son autoridades involucradas como responsables en esta resolución, pero tienen atribuciones y competencia para actuar a favor de las violaciones a los derechos humanos y las víctimas de delito, con fundamento en los artículos 70 y 71, de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, se hacen las siguientes peticiones:

A Gerardo Octavio Solís Gómez, fiscal estatal de Jalisco



Única. Con el fin de garantizar los derechos de acceso a la verdad, a la justicia y reparación del daño a la víctima, gire instrucciones al agente del Ministerio Público que corresponda para que otorgue el debido seguimiento a las etapas procesales pendientes por desahogar y se integren todos los elementos de prueba necesarios para acreditar el hecho delictivo y la participación de Édgar Alejandro Ceja Muñoz en la carpeta de investigación **N24-TESTADO**, que se integró con la denuncia que interpuso **N25-TEST** en la Agencia del Ministerio Público de Atención Temprana de la UEIDCCM de la FE.

Lo anterior, como un acto de reconocimiento, atención y debida preocupación por las víctimas de violaciones de derechos humanos.

A Iván Sánchez Rodríguez, secretario técnico de la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctima

Primera. Que, conforme a los principios y derechos señalados en el cuerpo de la presente resolución, proceda a registrar **N26-TESTA** como víctima directa de violaciones de derechos humanos. Lo anterior, en términos de la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco y su Reglamento.

Segunda. Se otorgue a favor de la víctima directa la atención y reparación integral que conforme a derecho proceda, a través de las medidas y garantías que resulten procedentes en términos de la Ley General de Víctimas, la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco y demás legislación citada en el cuerpo de la presente resolución, que obligan a todas las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias. Ello en caso de que la autoridad responsable en esta Recomendación no lo hiciera. Lo anterior, como un acto de reconocimiento, atención y debida preocupación por las víctimas de violaciones de derechos humanos.

Esta defensoría deberá hacer pública esta Recomendación y podrá darla a conocer a los medios de comunicación, de acuerdo con los artículos 79 de la ley que rige su actuación, y 120 de su reglamento interior. Con fundamento en los artículos 72, párrafo segundo, y 77 de la Ley de la CEDHJ, se informa a las autoridades a las que se dirige, que tienen un término de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente de la fecha en que se les notifique, para que



informen a este organismo si la aceptan o no. En caso afirmativo, esta Comisión estará únicamente en espera de las constancias que acrediten su cumplimiento, las cuales deberán presentarse dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de aceptación.

De no ser aceptada o cumplida, las autoridades o servidores públicos deberán fundar, motivar y hacer pública su negativa y, con base en los artículos 102, apartado B, párrafo segundo, de la CPEUM; y 71 bis de la ley de esta institución, la Comisión podrá solicitar al Congreso del Estado que las autoridades comparezcan ante dicho órgano legislativo a efecto de que expliquen el motivo de su negativa.

Las recomendaciones de esta Comisión tienen por objeto ser un sustento ético y de exigencia para las autoridades y todas las personas, en la resolución de violaciones de derechos humanos, que impliquen un abuso de las primeras y, por tanto un afectación daño o menoscabo.

Es compromiso de este organismo coadyuvar con las autoridades, orientarlas y exigirles que su actuación y desempeño refleje el alto compromiso e investidura que representan en un Estado constitucional y democrático de derecho.

Atentamente

Doctor Alfonso Hernández Barrón
Presidente

Esta es la última página correspondiente a la Recomendación 13/2020, firmada por el presidente de la CEDHJ, la cual consta de 74 hojas.

FUNDAMENTO LEGAL

- 1.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 2.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 3.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 4.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 5.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 6.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 7.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 8.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 9.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 10.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 11.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 12.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 13.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 14.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 15.- ELIMINADAS referencias o descripción de sintomatologías, por ser un dato de sobre la salud, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción IV de los LGPPICR*
- 16.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 17.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 18.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

FUNDAMENTO LEGAL

- 19.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 20.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 21.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 22.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 23.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 24.- ELIMINADA la información correspondiente a una persona relacionada con un procedimiento penal, por ser un dato sobre procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción VII de los LGPPICR*
- 25.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 26.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 27.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 28.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 29.- ELIMINADA la información correspondiente a una persona relacionada con un procedimiento penal, por ser un dato sobre procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción VII de los LGPPICR*
- 30.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 31.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 32.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 33.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 34.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 35.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

FUNDAMENTO LEGAL

36.- ELIMINADA la información correspondiente a una persona relacionada con un procedimiento penal, por ser un dato sobre procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción VII de los LGPPICR*

37.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

38.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

39.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

40.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

41.- ELIMINADA la información correspondiente a una persona relacionada con un procedimiento penal, por ser un dato sobre procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción VII de los LGPPICR*

42.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

43.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

44.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

45.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

46.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

47.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

48.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

49.- ELIMINADO el nombramiento, por ser un dato laboral, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción V de los LGPPICR*

50.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

51.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

52.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

FUNDAMENTO LEGAL

- 53.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 54.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 55.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 56.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 57.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 58.- ELIMINADA la información correspondiente a una persona relacionada con un procedimiento penal, por ser un dato sobre procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción VII de los LGPPICR*
- 59.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 60.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 61.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 62.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 63.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 64.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 65.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 66.- ELIMINADA la complexión, por ser un dato de origen, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción II de los LGPPICR*
- 67.- ELIMINADO el color de piel, por ser un dato de origen, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción II de los LGPPICR*
- 68.- ELIMINADA la estatura, por ser un dato de origen, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción II de los LGPPICR*
- 69.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

FUNDAMENTO LEGAL

- 70.- ELIMINADA la complejión, por ser un dato de origen, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción II de los LGPPICR*
- 71.- ELIMINADO el color de piel, por ser un dato de origen, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción II de los LGPPICR*
- 72.- ELIMINADA la estatura, por ser un dato de origen, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción II de los LGPPICR*
- 73.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 74.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 75.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 76.- ELIMINADO el nombramiento, por ser un dato laboral, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción V de los LGPPICR*
- 77.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 78.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 79.- ELIMINADAS referencias o descripción de sintomatologías, por ser un dato de sobre la salud, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción IV de los LGPPICR*
- 80.- ELIMINADAS referencias o descripción de sintomatologías, por ser un dato de sobre la salud, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción IV de los LGPPICR*
- 81.- ELIMINADAS referencias o descripción de sintomatologías, por ser un dato de sobre la salud, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción IV de los LGPPICR*
- 82.- ELIMINADAS referencias o descripción de sintomatologías, por ser un dato de sobre la salud, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción IV de los LGPPICR*
- 83.- ELIMINADAS referencias o descripción de sintomatologías, por ser un dato de sobre la salud, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción IV de los LGPPICR*
- 84.- ELIMINADAS referencias o descripción de sintomatologías, por ser un dato de sobre la salud, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción IV de los LGPPICR*
- 85.- ELIMINADO el nombramiento, por ser un dato laboral, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción V de los LGPPICR*
- 86.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 87.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

FUNDAMENTO LEGAL

88.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

89.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

90.- ELIMINADAS referencias o descripción de sintomatologías, por ser un dato de sobre la salud, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción IV de los LGPPICR*

91.- ELIMINADAS referencias o descripción de sintomatologías, por ser un dato de sobre la salud, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción IV de los LGPPICR*

92.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

93.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

94.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

95.- ELIMINADA la información correspondiente a una persona relacionada con un procedimiento penal, por ser un dato sobre procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción VII de los LGPPICR*

96.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

97.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

98.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

99.- ELIMINADO el nombramiento, por ser un dato laboral, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción V de los LGPPICR*

100.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

101.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

102.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

103.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

104.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

FUNDAMENTO LEGAL

- 105.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 106.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 107.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 108.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 109.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 110.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 111.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 112.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 113.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 114.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 115.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 116.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 117.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 118.- ELIMINADA la información correspondiente a una persona relacionada con un procedimiento penal, por ser un dato sobre procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción VII de los LGPPICR*
- 119.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 120.- ELIMINADA la información correspondiente a una persona relacionada con un procedimiento penal, por ser un dato sobre procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción VII de los LGPPICR*
- 121.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

FUNDAMENTO LEGAL

- 122.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 123.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 124.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 125.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 126.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 127.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 128.- ELIMINADAS referencias o descripción de sintomatologías, por ser un dato de sobre la salud, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción IV de los LGPPICR*
- 129.- ELIMINADAS referencias o descripción de sintomatologías, por ser un dato de sobre la salud, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción IV de los LGPPICR*
- 130.- ELIMINADAS referencias o descripción de sintomatologías, por ser un dato de sobre la salud, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción IV de los LGPPICR*
- 131.- ELIMINADAS referencias o descripción de sintomatologías, por ser un dato de sobre la salud, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción IV de los LGPPICR*
- 132.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 133.- ELIMINADAS referencias o descripción de sintomatologías, por ser un dato de sobre la salud, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción IV de los LGPPICR*
- 134.- ELIMINADAS referencias o descripción de sintomatologías, por ser un dato de sobre la salud, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción IV de los LGPPICR*
- 135.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 136.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 137.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 138.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*
- 139.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

FUNDAMENTO LEGAL

140.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

141.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

142.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

143.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

144.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

145.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

146.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

147.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

* "Lineamientos Generales para la Protección de la Información Confidencial y Reservada que deberán observar los Sujetos Obligados previstos en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios"