SÍNTESIS DE RECOMENDACIÓN 21/2015

Recomendación N°	21/2015
Autoridad Responsable	✓ Director General de los Servicios de Salud del Estado de San Luis Potosí.
Expediente	1VQU-0500/2014
Fecha de emisión	10 de julio de 2015.
HECHOS	
<p>V1 presentó queja en contra del Jefe del Departamento de Unidades de Primer Nivel de Atención de los Servicios de Salud, de la dependencia de Servicios de Salud del Estado, por actos de acoso sexual en el ambiente laboral.</p> <p>La víctima que su actividad consistía en organizar las capacitaciones dentro del programa “Oportunidades”, y que en repetidas ocasiones el Jefe del Departamento de Unidades de Primer Nivel de Atención, le hacía comentarios que la hacían sentir muy incómoda, como decirle que se fueran a un hotel, pidiéndole que tuvieran relaciones sexuales, haciéndole también comentarios acerca de su cuerpo.</p> <p>V1 agregó que el servidor público en mención buscaba cualquier oportunidad cuando ella se quedaba sola, y en ocasiones corría de la oficina a sus compañeros, y se acercaba a donde estaba sentada trabajando, y tocando su miembro viril le decía “mire como me tiene y Usted que no quiere”, la abrazaba, le acariciaba la espalda, y trataba de tocar sus senos. Que el 26 de febrero de 2014, acudió a una reunión al Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia con AR1, y en el trayecto le insistía en que se fueran a un hotel a tener relaciones sexuales, por lo que se sentía acosada y no estaba a gusto en ese ambiente laboral, motivo por el cual presentó denuncia ante el Agente del Ministerio Público de la Subprocuraduría Especializada en Delitos Sexuales, contra la Familia y Derechos Humanos, donde se integró la Averiguación Previa 1, por el delito de acoso sexual.</p> <p>La agraviada refirió que en mayo de 2014, hizo del conocimiento del Director General de Servicios de Salud del Estado, la situación de la que estaba siendo víctima, y el 1 de agosto de 2014 puso en conocimiento de los hechos a la Coordinadora del Componente Salud del Programa Desarrollo Humano Oportunidades.</p>	

SÍNTESIS DE RECOMENDACIÓN 21/2015

Que con motivo de la detención de AR1, Jefe del Departamento de las Unidades de Primer Nivel de Atención de los Servicios de Salud, y su posterior regreso a la actividad, temía represalias en su contra, incluso sus compañeros le informaron que su jefe se expresaba muy mal de ella, volviéndose hostil el ambiente laboral, y que esa situación le ha generado afectación emocional, por lo que ha tomado terapia psicológica.

Derechos Vulnerados

1. A los derechos de las mujeres

Violación a los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia.

2. A la libertad sexual

Hostigamiento sexual.

3. Al derecho del trabajo.

Violación al derecho a un trato digno dentro del ambiente laboral.

OBSERVACIONES

Los elementos de convicción que se allegó ésta Comisión Estatal para documentar los hechos, permiten advertir que V1 prestaba sus servicios en Servicios de Salud del Estado, donde su actividad laboral consistía en organizar las capacitaciones del programa denominado “Oportunidades”, que era subordinada de AR1, Jefe del Departamento de Unidades de Primer Nivel, de esa dependencia, circunstancia con la cual se acredita que había una relación de trabajo en una oficina gubernamental, y que existió una relación de subordinación laboral entre la víctima y su jefe inmediato.

De la evidencia se advirtió que V1 se desempeñaba como personal eventual del programa de Oportunidades en el Estado, tal como lo hizo constar el Director Administrativo de Servicios de Salud, quien también aportó copia del nombramiento de AR1, quien desempeñaba el cargo de Jefe del Departamento de Unidades de Primer Nivel desde el 10 de marzo de 2010. Ahora bien, la víctima denunció que en el ambiente laboral, en horario de oficina, AR1 le hacía comentarios relacionados con el sexo que la hacían sentir incomoda, entre ellos la invitaba cenar y que teniendo relaciones sexuales con él no contraería cáncer, “que fueran a un hotel para tener relaciones sexuales”, y que cuando estaba trabajando se acercaba y pegaba su cuerpo al de ella, le hacía tocamientos, la abrazaba, le acariciaba la espalda, le agarraba la mano, queriéndola obligar a que le tocara el miembro viril.

SÍNTESIS DE RECOMENDACIÓN 21/2015

Aunado a lo anterior, en la Averiguación Previa 1, en la denuncia de 26 de febrero de 2014, la víctima señaló que constantemente AR1, le proponía que tuvieran relaciones sexuales, le hacía tocamientos en la espalda y senos, queriéndola obligar a que le tocara el miembro viril, y le decía “ándale vamos a echarnos un rapidín de dos horas”, “estas muy bonita, vamos a hacer el amor”, que como ella no accedió y siempre le decía que no, AR1 la amenazó con perjudicarla en su trabajo.

La denuncia de la agraviada se fortaleció con los testimonios de T1 y T2, quienes manifestaron que se percataron del constante acoso sexual de AR1, hacía V1, ya que escuchaban cuando le decía que sostuviera relaciones sexuales con él, así como otros comentarios de índole sexual; que en varias ocasiones observaron que V1 lloraba y les manifestaba que se sentía impotente ante el acoso que sufría por parte de AR1.

En este sentido, en el presente caso se encontraron elementos suficientes que permiten advertir que AR1, Jefe del Departamento de Unidades de Primer Nivel, realizó actos de acoso de connotación sexual en contra de V1, con el fin de que sostuviera relaciones sexuales con él, ya que lo manifestado por la víctima se fortaleció con el testimonio de T1 y T2, quienes coincidieron en señalar que se percataron de que AR1 le hacía comentarios a V1 de índole sexual, la abrazaba, insistiéndole en que sostuvieran relaciones sexuales.

Con base en la información que se recabó en el presente caso, quedó en evidencia que AR1 aprovechó su jerarquía para ejecutar actos de connotación sexual en agravio de V1. Se observó que V1 fue víctima de acoso sexual por parte de AR1, al demandarle actos de naturaleza sexual, con fines lascivos, al hacerle proposiciones para salir a un hotel, y sostener relaciones sexuales.

En el mismo sentido en el Auto de Formal Prisión, se argumentó que existió un ejercicio abusivo de poder, dado el rango laboral que desempeñaba AR1, quién puso en estado de indefensión y riesgo a la víctima, al haberla acosado y demandando actos de naturaleza sexual con fines lascivos, hacerle propuestas indecorosas al invitarla a salir o para “hacerle el amor”, que tenían tiempo de un “rapidín”, además de decirle que se veía muy bien porque estaba bajando de peso.

Es importante destacar que V1 agregó que el acoso sexual, y el ambiente hostil en el que laboraba le estaban causando afectación psicológica, circunstancia que de acuerdo con la valoración que una Psicóloga adscrita a este Organismo Estatal le realizó, se observó que presentó afectación grave relacionada con los eventos de acoso hacía su persona, mostrando inseguridad para desenvolverse en su entorno laboral y social por temor a sentirse desprotegida, con un constante temor que los

SÍNTESIS DE RECOMENDACIÓN 21/2015

hechos vuelvan a repetirse, sugiriendo terapia psicológica.

De igual manera un Perito en la materia de la Subprocuraduría Especializada en Delitos Sexuales, Contra la Familia y Derechos Humanos, emitió dictamen psicológico y refirió que V1 presenta una alteración emocional que concuerda con las características de haber sufrido situaciones de acoso y hostigamiento sexual, tales como ansiedad, dificultades para conciliar el sueño, disminución del apetito, y de su rendimiento a nivel físico, familiar, social y laboral, frustración, temor a vestirse o comportarse de modo que se le pueda utilizar o humillar, temor a que el suceso que denuncia se repita, inseguridad al verse amenazada; por lo que se puede concluir que la evaluada presenta una alteración emocional, requiriendo terapia psicológica. En este orden de ideas, en ambas valoraciones se concuerda en que V1 presentó tristeza, temor, sentimientos de minusvalía y de vulnerabilidad, inseguridad y frustración, asociado directamente a eventos recientes y repetitivos de estrés laboral, en un ambiente que la agraviada vivió como hostil y amenazante.

En otro orden de ideas, de acuerdo con la evidencia se constató que los hechos ocurrieron en horario laboral, y que AR1 ostentaba el carácter de servidor público, como se corroboró en el informe que rindió el Director General de Servicios de Salud, al precisar que desde el 2010 ocupaba el cargo de Jefe del Departamento de Unidades de Atención de Primer Nivel, concatenado con el nombramiento que se le otorgó a AR1, así como la versión de T1, y T2, quienes manifestaron que las acciones de acoso ocurrían dentro del ambiente laboral. Se observó también que V1 era subordinada de AR1, de quien recibía órdenes, y con su actuación incumplió el deber de trato digno y respetuoso hacia V1, además de omitir garantizarle el ejercicio del derecho a una vida libre de violencia física, sexual, moral y psicológica.

Por lo antes expuesto, con la conducta realizada por AR1, se vulneró en agravio de V1 su derecho a una vida libre de violencia, así como a la libertad sexual, y a un trato digno dentro del ambiente laboral, contemplados en los artículos 1, párrafos tercero y quinto; y 5, párrafo primero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de ahí que es importante que las autoridades competentes lleven a cabo una investigación exhaustiva de estos hechos, con pleno respeto de los derechos de la parte y se deslinden las responsabilidades correspondientes.

En tal sentido, la investigación y sanción en tratándose de violaciones a derechos humanos, es un imperativo Constitucional ineludible previsto en el tercer párrafo del artículo 1 de la Carta Magna, exigencia que además empata con el mandato de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos que en su artículo 132, fracción VI, ordena que en las Recomendaciones siempre se deberá

SÍNTESIS DE RECOMENDACIÓN 21/2015

asegurar en aplicación del Principio Pro Persona, la sanción al servidor público responsable, y la garantía de no repetición.

Con su proceder, AR1 se apartó de lo dispuesto en los artículos 5.1, y 11.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos; 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 5, 12.2, 23.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 1, 2, 3, 4 b), y 7 a) de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención Belém do Pará"; 1 de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer; 1, 15 fracción II, y 20 de Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; y 1,4, y 6 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí, que en términos generales establecen que toda persona tiene derecho a un trato digno dentro del ambiente laboral; respeto de su honra y reconocimiento de su dignidad, que nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, ni de ataques a su honra o a su reputación, que se deberán establecer mecanismos que favorezcan la erradicación de la violencia contra la mujer en centros laborales.

RECOMENDACIONES

PRIMERA. Gire sus instrucciones a quien corresponda a efecto de que se proceda a la reparación del daño que se traduzca en tratamiento psicológico necesario para restablecer la salud emocional de la víctima, remitiendo a esta Comisión las constancias que acrediten su cumplimiento.

SEGUNDA. Colabore ampliamente en la investigación que inició el Órgano de Control Interno sobre el presente caso, por tratarse de un servidor público de esa Dirección a su cargo, cuya conducta motivó el presente pronunciamiento, y se aporte la información que al respecto le sea solicitada y tenga a su alcance.

TERCERA. Colabore ampliamente con este Organismo Estatal, en el seguimiento e inscripción de V1 en el Registro Estatal de Víctimas, previsto en la Ley de Víctimas para el Estado de San Luis Potosí, y proporcione la información que se le solicite y tenga a su alcance.

CUARTA. Gire sus instrucciones para que se imparta a las y los servidores públicos de esa Dirección de Servicios de Salud capacitación en materia de Derechos Humanos, enfatizando en derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, acoso sexual y trato digno dentro del ambiente laboral, y envíe las constancias que acrediten su cumplimiento.