

## RESOLUCIÓN DE RECOMENDACIÓN

León, Guanajuato; a 3 tres de diciembre de 2024 dos mil veinticuatro.

**VISTO** para resolver el expediente **1166/2022**, relativo a la queja presentada por **XXXXX**, en contra del Director General de Fiscalización y Control de León, Guanajuato.

En términos de lo previsto en los artículos 5 fracción VII y 57 de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato, esta resolución se dirige a la persona titular de la Comisión de Prevención y Atención Ciudadana, adscrita a la Secretaría de Seguridad, Prevención y Protección Ciudadana de León, Guanajuato, en su carácter de superior inmediato de la autoridad responsable, con fundamento en el artículo 103 Fracción III del Reglamento Interior de la Administración Pública Municipal de León, Guanajuato.

### SUMARIO

La quejosa señaló que fue acosada laboralmente por el Director General de Fiscalización y Control de León, Guanajuato.<sup>1</sup>

### ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS

En la presente resolución, se utilizan acrónimos y abreviaturas para hacer referencia a diversas instituciones, organismos públicos, normatividad y personas, siendo las siguientes:

Institución - Organismo público - Normatividad - Persona	Abreviatura - Acrónimo
Corte Interamericana de Derechos Humanos.	Corte IDH
Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.	PRODHG
Dirección General de Fiscalización y Control de León, Guanajuato.	DGFC
Contraloría Municipal de León, Guanajuato.	Contraloría Municipal
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	Constitución General
Constitución Política para el Estado de Guanajuato.	Constitución para Guanajuato
Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato.	Ley de Derechos Humanos
Reglamento Interno de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.	Reglamento Interno de la PRODHG
Director General de Fiscalización y Control de León, Guanajuato.	DIRECTOR
Subdirector Operativo de la Dirección General de Fiscalización y Control de León, Guanajuato.	SUBDIRECTOR
Coordinadora Jurídica de la Dirección General de Fiscalización y Control de León, Guanajuato.	COORDINADORA
Servidor Público adscrito al área de análisis de la información y estadística de la Dirección General de Fiscalización y Control de León, Guanajuato.	SPAI
Servidora Pública adscrita a la Coordinación Jurídica de la Dirección General de Fiscalización y Control de León, Guanajuato.	SPCJ

<sup>1</sup> Debe mencionarse que la totalidad de los puntos de queja señalados por la quejosa se exponen y analizan de forma exhaustiva en la consideración cuarta de esta resolución.

## ANTECEDENTES

[...]

## CONSIDERACIONES

[...]

### **CUARTA. Caso concreto.**

Previo a resolver lo planteado en la queja, es importante señalar que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer<sup>2</sup> reconoce que la violencia de género impide y anula el ejercicio de derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales;<sup>3</sup> por ello, dispone que el derecho a vivir una vida libre de violencia contempla que las mujeres puedan vivir libres de toda discriminación y ser valoradas fuera de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas que se basen en conceptos de inferioridad o subordinación.<sup>4</sup>

En relación con lo anterior, el Estado Mexicano se ha obligado a tomar las medidas apropiadas, para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias a través de las cuales se perpetúe o se tolere la violencia de género;<sup>5</sup> por lo que, en toda queja en la que esta PRODHG advierta alguna discriminación o situación de vulnerabilidad por razones de género, se actuará y resolverá tomando en consideración la normativa antes citada.

La quejosa señaló que en mayo del 2022 dos mil veintidós, mientras estaba de vacaciones, el DIRECTOR Mario Maciel García, la cambió de adscripción y la asignó al área jurídica a pesar de que no tenía el perfil de licenciada en derecho y sin proporcionarle capacitación;<sup>6</sup> por su parte, al rendir el informe ante esta PRODHG, el DIRECTOR expresó que el SUBDIRECTOR le informó que la quejosa faltaba constantemente sin avisar, nunca estaba en su lugar, no tenía los registros actualizados y no acataba las indicaciones de su superior jerárquico, por los motivos anteriores el DIRECTOR decidió cambiar a la quejosa al área jurídica, para ello le entregó un escrito en el que le indicaron sus nuevas actividades y la COORDINADORA la capacitó durante quince días sobre el llenado de formatos de audiencias, resoluciones y órdenes de visita, así como “armado” de expedientes.<sup>7</sup>

Al respecto, la COORDINADORA XXXXX declaró ante esta PRODHG<sup>8</sup> que cambiaron a la quejosa a su coordinación, porque en el área anterior no tenía la información actualizada y comenzó a tener fricciones con su superior jerárquico; y que capacitó a la quejosa durante quince días en sus nuevas funciones (atender ciudadanos, llenar formatos de resolución y notificación, cambiar datos en los formatos de órdenes de visitas de inspección y capturar infracciones en un sistema) pero que era muy indisciplinada.

Asimismo, obra como prueba el oficio de 20 veinte de mayo de 2022 dos mil veintidós<sup>9</sup> a través del cual el DIRECTOR, en el ámbito de sus atribuciones, le informó del cambio de adscripción y sus nuevas funciones, ello con la finalidad de contribuir al cumplimiento de los objetivos y metas de la Dirección General de Fiscalización y Control de León, Guanajuato; por lo que al

<sup>2</sup> Consultable en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

<sup>3</sup> Artículo 5, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

<sup>4</sup> Artículos 3 y 6, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

<sup>5</sup> Artículo 7 inciso e, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

<sup>6</sup> Foja 3.

<sup>7</sup> Foja 23.

<sup>8</sup> Foja 61 reverso.

<sup>9</sup> Foja 27.

haberse justificado el cambio de la quejosa y haberse demostrado que se le proporcionó capacitación sobre las nuevas actividades, para las cuales no se requería una persona con licenciatura en derecho pues no se requería de conocimiento jurídico; es la razón por la cual no se emite recomendación al respecto.

Sobre el punto de queja relativo a que durante una junta, el DIRECTOR Mario Maciel García, se refirió a la quejosa de manera burlona y humillante, pues mencionó que sus compañeros si habían estudiado una licenciatura y que había que empezar a respetar jerarquías;<sup>10</sup> al rendir el informe ante esta PRODHG, el DIRECTOR señaló que el 19 diecinueve de agosto del 2022 dos mil veintidós, tuvo una reunión con la COORDINADORA XXXXX y el personal que tenía a su cargo, en la cual les informó que cuando la COORDINADORA no estuviera presente, estaría al frente del área jurídica la SPCJ XXXXX y que deberían respetar jerarquías;<sup>11</sup> sin embargo, al no existir prueba en el expediente que demuestre –aunque fuera indiciariamente– lo narrado por la quejosa; es la razón por la cual no se emite recomendación al respecto.

En cuanto al punto de queja relativo a que cuando la quejosa apoyaba en el área de recepción y debía pasarle información al DIRECTOR Mario Maciel García, no permitía que el contacto fuera directo con él, sino que tenía que hacerlo a través de su asistente XXXXX;<sup>12</sup> al rendir el informe ante esta PRODHG, el DIRECTOR señaló que pidió a todo el personal que cuando recibieran una llamada o dieran atención a algún ciudadano, se lo informaran a su asistente XXXXX porque es la encargada de recepción y su asistente, siendo ella quien llevaba el control de la agenda;<sup>13</sup> sin embargo, la instrucción anterior forma parte de la organización interna de la dependencia, aplicable a todas las personas servidoras públicas adscritas a la misma, por lo que no constituye por sí misma acoso laboral; razón por la cual no se emite recomendación al respecto.

Sobre el punto de queja relativo a que el 21 veintiuno de septiembre de 2022 dos mil veintidós, el DIRECTOR Mario Maciel García, exhibió a la quejosa al llamarle la atención en presencia del SPAI XXXXX y de la SPCJ XXXXX, pues le reprochó el no haber modificado las fechas en unas actas de visita y haber destruido las órdenes de visita que fueron realizadas de manera incorrecta;<sup>14</sup> al rendir el informe ante esta PRODHG, el DIRECTOR señaló que el día que ocurrieron los hechos, estaba revisando una información con el SPAI XXXXX, cuando llegó la SPCJ XXXXX para decirle que la quejosa había incumplido con las instrucciones que le había dado y que con ello había ocasionado que el DIRECTOR firmara unas actas de visita de inspección con fechas incorrectas, mismas que después fueron destruidas por la quejosa sin autorización de algún superior jerárquico; que cuestionó lo anterior a la quejosa y que fueron esos los motivos por los cuales solicitó a la SPCJ XXXXX que hiciera un acta de hechos.<sup>15</sup>

Al respecto, la SPCJ XXXXX<sup>16</sup> y el SPAI XXXXX<sup>17</sup> declararon ante esta PRODHG que el DIRECTOR le llamó la atención a la quejosa porque omitió realizar unas modificaciones en unas actas de visita y que la quejosa le dijo al DIRECTOR que no le habían dado tal indicación; luego cuando el DIRECTOR le cuestionó el por qué había destruido las actas de visita que ya estaban firmadas, la quejosa le respondió que nunca le dijeron que no podía destruir documentos oficiales y todos lo hacían; y en cuanto al acta de hechos, la quejosa le dijo al DIRECTOR que no le iba a firmar el acta.

---

<sup>10</sup> Foja 3.

<sup>11</sup> Foja 23.

<sup>12</sup> Foja 3 reverso.

<sup>13</sup> Foja 24.

<sup>14</sup> Fojas 3 y 5 a 7.

<sup>15</sup> Fojas 24 y 25.

<sup>16</sup> Fojas 64 reverso y 65.

<sup>17</sup> Foja 67.

De las pruebas descritas se desprende que la llamada de atención realizada por el DIRECTOR ante la falta de disciplina de la quejosa, tuvo por objeto garantizar el adecuado desempeño de las funciones de la quejosa en la DGFC por lo que no constituye por sí misma acoso laboral, pues no existe prueba o elemento alguno del cual se deduzca que se realizó de forma intimidatoria, o con amenazas que buscaran afectar emocional o intelectualmente, o excluir de a las quejosa; motivo por el cual no se emite recomendación al respecto.

Sobre el punto de queja relativo a que el 24 veinticuatro de agosto de 2022 dos mil veintidós, al enterarse de que la quejosa y tres personas más presentaron una queja en la Contraloría Municipal (sin precisar en contra de quién), el DIRECTOR Mario Maciel García, mandó llamar a la quejosa y a las otras personas que presentaron la queja a la sala de juntas y frente a unos compañeros se burló y les dijo que ojalá prosperara la denuncia, que en caso contrario, estuvieran conscientes de que habría consecuencias;<sup>18</sup> al rendir el informe ante esta PRODHG, el DIRECTOR señaló que mandó llamar a la quejosa –y otras tres personas– para entregarles unos citatorios de la Contraloría Municipal, pero negó que se hubiera burlado.<sup>19</sup>

Al respecto, obra como prueba una grabación de audio aportada por la quejosa,<sup>20</sup> en la cual el DIRECTOR pasó lista a las personas asistentes (mujeres trabajadoras con carácter de subordinadas -entre ellas la quejosa-), les cuestionó respecto de una queja que interpusieron en la Contraloría Municipal, y realizó diversas manifestaciones con un lenguaje inapropiado y amenazas indirectas.

Ahora bien, personal de esta PRODHG realizó una inspección del audio mencionado, de la cual se desprende lo siguiente:<sup>21</sup>

*“[...] se escuchan varias voces de mujer, pero predominantemente una voz de hombre la cual denominaremos Voz 1 y enseguida voces de mujeres [...]”*

*“Voz 1.- Les voy a decir una cosa, ahorita les voy a dejar su copia [...] para que acudan a la cita de contraloría, si, pero les voy a hacer un comercial, no me interesa si están grabando o no [...] espero aquí un ambiente laboral lo más razonable posible y eso va para todas [...] aquí no se incide a nadie aquí no hay secretitos, ah es que los de allá, es que los de aquí, no [...] ustedes pusieron una queja, pues espero que les prospere y espero que se acredite que a quien hace chingaderas aquí hagamos algo o la corremos o los corremos incluidas ustedes eh! [...]”*

*“Voz 1.- Aquí no es agarrar partidos, aquí la cuestión es [...] están violando el dichito ese de que la ropa sucia se lava en casa, ustedes ponen quejas [...]”*

*“Voz 1.- Clima laboral. Ah me está vigilando, queja, me voltearon a ver feo, queja, el pinche director está neurasténico, queja, no perenme, estamos en sentido figurado [...] yo trabajé en contraloría, yo era el que mandaba esos pinches oficios antes, todos tenemos derecho a inconformarnos cuando sucede algo raro, peso si de eso hay una línea muy delgada en que nada me parece, vamos todos, mejor trabajo en otro lado, y no me interesa que lo digan en contraloría [...] a mí me vale madre, lo que si les digo es, todos tenemos que aportar algo para que el clima laboral sea lo más razonable, según mi esposa lo mando a la chingada y le pido el divorcio, si a mí, mi hijo me está chingando la madre todo el día le voy a decir si ya tienes huevitos vete a la chingada [...]”*

*“Voz 1.- Es que el director habla bien feo, uh mañana vayan de una vez [...] y ponen una queja en contra de mí [...]”*

<sup>18</sup> Foja 3 reverso.

<sup>19</sup> Fojas 23 y 24.

<sup>20</sup> Foja 8 reverso.

<sup>21</sup> Fojas 15 y 16.

Además, obra como prueba el acuerdo de conclusión y archivo de 7 siete de diciembre de 2023 dos mil veintitrés, dictado por el Director de Asesoría e Investigaciones de la Contraloría Municipal de León, Guanajuato, respecto de una denuncia presentada por personas servidoras públicas adscritas a la DGFC en contra del DIRECTOR (entre ellas la quejosa) por “*presunto acoso laboral*”, del cual se desprende que el DIRECTOR usó un lenguaje inapropiado, pues se señaló:<sup>22</sup>

*“[...] respecto de los hechos denunciados relacionados con el lenguaje y la forma de expresarse del Llc. Mario Maciel García, actual Director General de Fiscalización y Control, específicamente en la reunión llevada a cabo el día 24 veinticuatro de agosto del 2022 dos mil veintidós, en la que textualmente refiere lo siguiente: “... si a mí, mi esposa me cae gorda, un día la mando a la chingada y le pido el divorcio, si a mí, mi hijo me está chingando la madre todo el pinche día, le voy a decir, ya tienes huevitos, vete a la chingada y ponte tu casa, a mí, mi casa la vas a respetar, es mi casa, estoy hablando en sentido figurado he, nadie se me ofenda por favor he.”(Sic) del análisis de dichas manifestaciones se aprecia que si bien no es la mejor manera de comunicarse también lo es que en ningún momento se refirió a alguno de los presentes sino a los integrantes de su familia [...] únicamente estaba exponiendo una idea en una forma muy particular de expresar la misma [...]”*

*“[...] es pertinente solicitar a la Contralora Municipal que en ejercicio de sus atribuciones emita recomendación al Director General de Fiscalización y Control, así mismo para que la haga de conocimiento a la totalidad de servidores públicos adscritos a la Dirección a su cargo; señalándoles que en el desempeño de sus funciones como servidores públicos se conduzcan, en todo momento, en apego a los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia [...] se implementen mecanismos que contribuyan a la mejora del clima laboral y solución de conflictos dentro de la Dirección [...] así mismo para que se solicite el apoyo de la Dirección General de Desarrollo Institucional a fin de que se gestionen y brinden capacitaciones en materia de clima laboral y manejo de conflictos para la totalidad del personal adscrito a la Dirección General de Fiscalización y Control [...]”*

Así, con el audio que aportó la quejosa, y la determinación de la Dirección de Asesoría e Investigaciones de la Contraloría Municipal de León, Guanajuato, se corroboró un lenguaje inapropiado por parte del DIRECTOR en la reunión realizada el 24 veinticuatro de agosto de 2022 dos mil veintidós.

No obstante que en el acuerdo de 7 siete de diciembre de 2023 dos mil veintitrés, emitido por el Director de Asesoría e Investigaciones de la Contraloría Municipal de León, Guanajuato, se señaló que el DIRECTOR “*estaba exponiendo una idea en una forma muy particular de expresar la misma*”; el lenguaje empleado no debe normalizarse, sino por el contrario, la erradicación del lenguaje inapropiado y las amenazas en el entorno laboral es un deber fundamental para garantizar que las mujeres puedan desarrollarse en un espacio de trabajo seguro, equitativo y libre de violencia; pues de lo contrario se daña la autoestima, integridad, libertad y seguridad atentando contra la igualdad, y el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia en el entorno laboral.

Así, no puede pasar por desapercibido el uso de un lenguaje inapropiado, el cual puede manifestarse en comentarios sexistas, degradantes o humillantes, que afectan la autoestima de las mujeres y perpetúa estereotipos y roles de género dañinos. Del mismo modo, las amenazas (directas o indirectas), crean un clima de temor e inseguridad que impide a las mujeres desarrollarse plenamente en su ámbito laboral.

---

<sup>22</sup> Foja 98.

Situaciones como las de la reunión de trabajo que se llevó a cabo en la DGFC, en la que el DIRECTOR (superior jerárquico) usó un lenguaje inapropiado y amenazas para con las mujeres trabajadoras que estuvieron presentes (subordinadas), evidenciaron una realidad innegable que las mujeres continúan enfrentando múltiples formas de violencia y discriminación en sus lugares de trabajo, las cuales incluyeron el uso de lenguaje inapropiado y la presencia de amenazas que socavaron su integridad y derecho a un entorno seguro y respetuoso.

Por lo expuesto, se acreditó que en la reunión de trabajo el 24 veinticuatro de agosto de 2022 dos mil veintidós, la quejosa vivió una situación de violencia en el entorno laboral propiciada por la conducta del DIRECTOR (lenguaje inapropiado y amenazas); quien omitió salvaguardar el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia en el entorno laboral, incumpliendo con lo previsto en el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer;<sup>23</sup> 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;<sup>24</sup> y 5 fracción VI de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato.<sup>25</sup>

#### **QUINTA. Responsabilidades.**

Conforme a lo señalado en la presente resolución, Mario Maciel García, entonces Director General de Fiscalización y Control de León, Guanajuato, omitió salvaguardar el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia, de XXXXX.

Por lo anterior, de conformidad con lo establecido en los artículos 4 párrafos primero, y cuarto, y 109 fracción IV de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato, se reconoce el carácter de víctima directa a XXXXX, por lo que esta PRODHEG girará oficio a la Comisión Estatal de Atención Integral a Víctimas para proceder a su ingreso al Registro Estatal de Víctimas del Estado de Guanajuato y se surtan los efectos previstos en la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato y su reglamento.

#### **SEXTA. Reparación Integral.**

Es relevante señalar que la jurisprudencia internacional y la Corte IDH han reconocido que una resolución de recomendación como la presente con base en la investigación que la sustenta, constituye por sí misma una forma de reparación y de medida de satisfacción, al consignar la verificación de los hechos y la revelación pública de la verdad; y se instituye como declaración oficial que restablece la dignidad, la reputación, y los derechos de la víctima; sin embargo, deben considerarse también otros aspectos<sup>26</sup> como los que a continuación se citan.

Los puntos 18, 19, 21, 22 y 23 de los "*Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del Derecho Internacional Humanitario a interponer recursos y obtener*

<sup>23</sup> Artículo 3. Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado. Consultable en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

<sup>24</sup> Consultable en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/LGAMVLV.doc>

<sup>25</sup> Consultable en: [https://congreso-gto.s3.amazonaws.com/uploads/reforma/pdf/3477/LDAMVLV\\_REF\\_02Junio2023.pdf](https://congreso-gto.s3.amazonaws.com/uploads/reforma/pdf/3477/LDAMVLV_REF_02Junio2023.pdf)

<sup>26</sup> Corte IDH. Caso El Amparo Vs. Venezuela. Reparaciones y Costas. Sentencia de 14 catorce de septiembre de 1996 mil novecientos noventa y seis. Serie C No. 28, párrafo 35. Consultable en: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_28\\_esp.doc](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_28_esp.doc)

Corte IDH. Caso Barbani Duarte y otros Vs. Uruguay, Fondo Reparaciones y costas. Sentencia de 13 trece de octubre de 2011 dos mil once. Serie C No. 234, párrafo 243. Consultable en: [https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_234\\_esp.doc](https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_234_esp.doc)

Corte IDH. Caso Fontevecchia y D'Amico Vs. Argentina. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 veintinueve de noviembre de 2011 dos mil once. Serie C No. 238, párrafo 102. Consultable en: [https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_238\\_esp.doc](https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_238_esp.doc)

*reparaciones*"; establecen que para garantizar a las víctimas la reparación integral, ésta debe ser proporcional atendiendo a las circunstancias de cada caso; para lo cual, es necesario cumplir los principios de rehabilitación, satisfacción, garantías de no repetición, obligación de investigar los hechos, así como identificar, juzgar, y en su caso, sancionar a las personas presuntas responsables.

La reparación integral del daño a las personas que han sido afectadas en sus derechos humanos, se soporta en lo resuelto por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, pues el concepto "reparación integral" tiene su fundamento en los artículos 62.3 y 63.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Con apoyo en el criterio de la Corte IDH, en el caso *Suárez Peralta Vs Ecuador*,<sup>27</sup> se debe dejar en claro que cualquier menoscabo a los derechos humanos, da lugar a que las personas obtengan una reparación, lo que implica que el Estado tiene el deber de proporcionarla; por ello, la competencia de esta PRODHG para declarar que se ha omitido salvaguardar los derechos humanos, y señalar a las personas servidoras públicas que fueron responsables - como sucedió en esta resolución- va vinculada a su atribución para recomendar la reparación integral de los daños causados; debiendo tener presente que la responsabilidad en materia de derechos humanos que compete al Estado como ente jurídico, es distinta a la civil, penal o administrativa.

Así, cuando el Estado, a través de alguna de sus instituciones, incurre en responsabilidad debido a la conducta de cualquiera de las personas servidoras públicas a su servicio, es su obligación reparar las consecuencias de tal afectación.

Por ello, habiéndose acreditado la omisión de salvaguardar el derecho humano de la víctima, y la responsabilidad de la autoridad infractora, conforme a lo señalado en esta resolución, en apego a los estándares internacionales en materia de derechos humanos,<sup>28</sup> y con fundamento en los artículos 24 y 123 fracción VIII de la Ley de Víctimas; la autoridad a quien se dirige la presente resolución de recomendación deberá realizar las acciones necesarias para lograr la reparación integral del daño generado a la víctima tomando en consideración particular lo siguiente:

Medidas de no repetición.

De conformidad con lo establecido en los artículos 68 fracción IX de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato, para evitar la repetición de hechos como los señalados en la presente resolución, y contribuir a su prevención, la autoridad a la que se dirige la presente resolución de recomendación, deberá entregar un tanto de esta resolución al entonces Director de General de Fiscalización y Control de León, Guanajuato, Mario Maciel García e integrar una copia a su expediente personal.

Asimismo, se deberán girar las instrucciones que correspondan, para que se imparta una capacitación al personal directivo de la DGFC, sobre el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia en el entorno laboral, así como la creación y socialización de una

<sup>27</sup> Corte IDH. Caso *Suárez Peralta Vs Ecuador*. Excepciones Preliminares, fondo, reparaciones y costas. Sentencia de 21 veintiuno de mayo de 2013 dos mil trece. Serie C. No. 261 Párrafo 161.

Consultable en: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_261\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_261_esp.pdf)

<sup>28</sup> Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones. Resolución aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 16 dieciséis de diciembre de 2005 dos mil cinco. Consultable en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/basic-principles-and-guidelines-right-remedy-and-reparation>

campaña de sensibilización y formación, en la DGFC para que las personas servidoras públicas se conduzcan con un lenguaje respetuoso e inclusivo, enfatizando los efectos negativos de un lenguaje sexista. Ello con fundamento en el artículo 69 fracción IV de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato.

La medida de reparación consistente en la capacitación prevista en este apartado deberá ampliarse al personal que la autoridad a quien se dirige la presente resolución así lo considere pertinente; además esta autoridad deberá enviar un tanto de la resolución al área responsable de la capacitación y profesionalización del personal adscrito a la DGFC, para que se considere como parte de la detección de necesidades en materia de capacitación y determine lo conducente.

Por lo anteriormente expuesto en razones y fundado en derecho, resulta procedente dirigir a la persona titular de la Comisión de Prevención y Atención Ciudadana, adscrita a la Secretaría de Seguridad, Prevención y Protección Ciudadana de León, Guanajuato, la presente resolución de recomendación, al tenor de los siguientes:

### **RESOLUTIVOS DE RECOMENDACIÓN**

**PRIMERO.** Se entregue un tanto de esta resolución a Mario Maciel García, entonces Director de General de Fiscalización y Control de León, Guanajuato, y se integre una copia a su expediente personal, de acuerdo con lo señalado en la presente resolución.

**SEGUNDO.** Se giren las instrucciones que correspondan, para que se imparta una capacitación al personal directivo de la DGFC, sobre el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia en el entorno laboral, de acuerdo con lo señalado en la presente resolución.

**TERCERO.** Se giren las instrucciones que correspondan, para la creación y socialización de una campaña de sensibilización y formación, en la DGFC para que las personas servidoras públicas se conduzcan con un lenguaje respetuoso e inclusivo, enfatizando los efectos negativos de un lenguaje sexista, de acuerdo con lo señalado en la presente resolución.

**CUARTO.** Se envíe un tanto de la resolución al área responsable de la capacitación y profesionalización del personal adscrito a la DFGC, para que se considere como parte de la detección de necesidades en materia de capacitación y determine lo conducente, de acuerdo con lo señalado en la presente resolución.

Notifíquese a las partes por conducto de la Secretaría General de la PRODHG.

Así lo resolvió y firmó el maestro Eliseo Hernández Campos, encargado de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.<sup>29</sup>

*Nota 1: Las citas de pie de página en la presente versión pública se modificaron respecto de su orden numérico, sin embargo, se mantiene el mismo contenido al documento original.*

<sup>29</sup> Con fundamento en el artículo 15 de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato, y el artículo 14 del Reglamento Interno de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.