

Con el propósito de proteger la identidad de las partes involucradas en los hechos materias de la presente resolución y evitar que sus nombres y datos personales se divulguen, se omitirá su publicidad, de conformidad con lo establecido en los artículos 3 fracción VII y VIII, 7, 9, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 28, 32, 38, 39, 42, 46, 60 y demás relativos de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato, así como el artículo 11 fracciones XI y XII del Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario de la Universidad de Guanajuato.

Para mejor comprensión del presente documento, las claves, denominaciones y abreviaturas utilizadas para las distintas partes involucradas en los hechos, son las siguientes:

Clave	Significado
I	Inconforme
AR	Autoridad Responsable
PD1	Personal Directivo 1
PD2	Personal Directivo 2

Asimismo, la referencia para las diversas entidades académicas y dependencias universitarias se les designarán acrónimos o abreviaturas, a efecto de facilitar la lectura y evitar su constante repetición, mismas que podrán identificarse, de acuerdo con lo siguiente:

Nombre	Acrónimo
Programa Institucional de Igualdad de Género	PIIG
Defensoría de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario	DDHEU
Rectora del Campus Celaya- Salvatierra	RCCS
Director de la División de Ciencias Sociales y Administrativas	DDCSA
Departamento de Finanzas y Administración de la División de Ciencias Sociales y Administrativas del Campus Celaya- Salvatierra	DFADCSACCS
Suprema Corte de Justicia de la Nación	SCJN
Directora de Igualdad y Corresponsabilidad Social	DICS
Dirección de Recursos Humanos	DRH

Guanajuato, Guanajuato; a 5 cinco de abril de 2022 dos mil veintidós.

V I S T O para resolver el expediente número **I-03/2021** integrado con motivo de la inconformidad presentada por la **I**, por actos que considera violatorios de sus Derechos Humanos en el Entorno Universitario, que atribuye al personal que integra el PIIG de la Universidad de Guanajuato.

CONSIDERACIONES

PRIMERA. - Esta DDHEU es competente para conocer y resolver la presente inconformidad que en el caso se plantea, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 51 cincuenta y uno de la Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato; así como en los artículos 2 dos, 10 diez, fracción I primera, y 28 veintiocho del Reglamento que rige a esta Defensoría.

SEGUNDA. - Al regir en nuestro sistema jurídico el principio de legalidad que consagran los artículos 14 catorce y 16 dieciséis de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, generadores del régimen de facultades expresas, en el que las autoridades sólo pueden hacer lo que les está permitido, en tanto que los particulares pueden hacer todo, excepto lo que la ley expresamente les prohíbe, esta Defensoría habrá de realizar un estudio íntegro de los hechos expuestos en vía de inconformidad y elementos de prueba obrantes, a efecto de determinar si se incurrió en violación a Derechos Humanos.

TERCERA. - De la fijación clara y precisa del acto reclamado que ahora se resuelve, se deduce que el mismo se hace consistir en: **Violación al Derecho a la Seguridad Jurídica** en su modalidad de **omitir dar seguimiento a los casos de violencia de género hasta su conclusión**, así como **omisiones en la implementación de medidas de protección**.

Los derechos fundamentales de legalidad y seguridad jurídica otorgan certeza al gobernado para que su persona, bienes y posesiones sean protegidos y preservados de cualquier acto lesivo que, en su perjuicio, pudiera generar el poder público, sin mandamiento de autoridad competente, fundado, motivado y acorde con los procedimientos en los que se cumplan las formalidades legales.

Así, tal como lo ha referido la SCJN, la expectativa de este derecho se alcanzará “cuando las normas que facultan a las autoridades para actuar en determinado sentido encauzan el ámbito de esa actuación”.¹ La actividad estatal debe reunir los requisitos, elementos y supuestos legales, previamente establecidos, para no transgredir de manera arbitraria la esfera privada del gobernado, así como sus posesiones o bienes.

¹ SCJN (Suprema Corte de la Justicia de la Nación), Derechos fundamentales de legalidad y seguridad jurídica... Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, décima época, segunda sala, Tesis Aislada 2da.XVI/2014, libro 3, tomo II, febrero de 2014, p. 1513.

En ese entendido, la legalidad y seguridad jurídica tienen como principal objetivo dar certidumbre al gobernado respecto de las consecuencias jurídicas de los actos que realice y, por otra parte, limitar y controlar la actuación de las autoridades a fin de evitar afectaciones arbitrarias en la esfera jurídica de las personas.

EVIDENCIAS

Durante el proceso de investigación, la Defensoría recabó las evidencias que dan sustento a la presente resolución y que se hacen consistir en:

(...)

FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN

El análisis sistemático de los conceptos de inconformidad y de las pruebas que anteceden se valorarán en conjunto de conformidad con las reglas de la lógica, la legalidad, y la sana crítica con la finalidad de producir convicción respecto de los hechos reclamados como constitutivos de violación a derechos humanos de acuerdo con lo marcado en el artículo 41 del reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario.

REFERENCIA

(...)

MARCO JURIDICO APLICABLE

Con lo establecido en los artículos 1, 3, párrafo primero, segundo y cuarto, 109, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 1 y 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Artículo 13 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador). Artículo 1, 2, inciso b, c y 3 de la Declaración Sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer. Artículo 8, 11, 13 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Artículo 4 del Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Artículo 1 del Convenio Número 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Adoptado el 25 de junio de 1958 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su cuadragésima segunda reunión. Artículo 74 de la Ley General de Educación. Artículo 4 y 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Artículo 3 y 3 Bis de la Ley Federal del Trabajo. Artículo 8 de la Ley para prevenir, atender y erradicar la violencia en el estado de Guanajuato. Artículo 5 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato. Artículo 4, 9, 10, 23 y 63 de la Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato. Artículo 10, 11, 55 y 87 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Guanajuato. Artículos 1, 2, 11, 12, 13, 19, 20 y 23 del Reglamento de Responsabilidades en el Entorno Universitario de la Universidad de Guanajuato. Punto 1 del

Decálogo de Actuación Responsable Contra la Violencia de Género en La Universidad de Guanajuato.

ANALISIS DE LOS CONCEPTOS DE INCONFORMIDAD

La **I**, en su comparecencia inicial precisó como antecedentes lo siguiente:

-Que en fecha 4 cuatro de febrero de 2019 dos mil diecinueve, ingresó a la Universidad de Guanajuato como profesora de tiempo completo 40 horas, adscrita al DFADCSACCS.

-Que, al momento de ingresar, el ***** citado lo era el PD1, quien, desde un inicio, desplegó una conducta agresiva en su contra.

-Que ante las constantes conductas hostiles y de hostigamiento laboral realizadas en contra de su persona, es que en fecha 07 siete de junio del año 2019 dos mil diecinueve presentó una denuncia ante el PIIG en contra del PD1.

-Que, dada la naturaleza de los hechos materia de su denuncia, la coordinadora del PIIG de la Universidad de Guanajuato emitió una recomendación en la cual dictó una medida de protección hacia su persona, consistiendo la misma en que sus actividades inherentes a la vida institucional y académica serían supervisadas por el DDCSA, PD2.

-Que en fecha 14 de abril del año 2021 dos mil veintiuno, recibió el oficio CCS-REC-134/21, firmado por la RCCS, mediante el cual le formuló un requerimiento para que en el término de 3 tres días hábiles ofreciera información indubitable sobre la denuncia que interpuso ante diversas vías Justiciables con motivo de la conducta hostil que recibió por parte del PD1; asimismo, la requirió para que en caso de existir sentencia firme, le exhibiera copia certificada de la misma, apercibiéndola que en caso de no cumplimentar lo anterior, sus actividades inherentes a la vida institucional y académica serian supervisadas por el citado PD1, DDFA.

- Que el 16 de abril del 2021 dos mil veintiuno, tuvo una reunión con la titular del PIIG, en la cual le preguntó a la **AR** el estatus de su denuncia, que esta última se mostró desconcertada y le dijo que tendría que consultarlo con la PA1 ya que ella no tenía conocimiento del caso.

-Que en esa misma reunión la PA2, le solicitó les aportara nuevas evidencias para actualizar el caso y poder reactivarlo y dar atención, a lo que respondió que no aportaría más pruebas ya que estaba esperando que le dieran respuesta sobre la denuncia y las pruebas que presentó en el año dos mil diecinueve.

-Que el día 22 de abril del año 2021 dos mil veintiuno, presentó en las oficinas del PIIG una solicitud para que se le proporcionara información sobre el estado que guardaba su denuncia, o en su caso, se le indicara a qué área o autoridad universitaria se canalizó su denuncia para su atención.

-Que en fecha 29 veintinueve de abril del 2021 dos mil veintiuno, recibió el oficio UGénero/CPIIG/063/2021, firmado por la **AR**, titular del PIIG, en el que le hacen saber el estado de su expediente, informándole que su queja fue canalizada a la DRH, asimismo que fueron emitidas medidas de protección a su favor, de igual manera que la DRH informó que no se contaban con elementos para iniciar un proceso de investigación en contra del PD1.

-Que el sábado 5 cinco de junio del año 2021 dos mil veintiuno, recibió el oficio CCS-REC-185/21, firmado por la RCCS, mediante el cual se le da a conocer que derivado de los oficios que fueron remitidos por el PIIG, se implementarían medidas en su favor emitidas por dicho programa.

Manifestando la inconforme que le aqueja el hecho de que no obstante de que presentó su denuncia ante el PIIG el 07 siete de junio del año 2019, nunca se hizo de su conocimiento el estado que guardaba su caso, o si se habían llevado a cabo diligencias que robusteciera la atención que se debió brindar a su denuncia, sino que al contrario, todo lo anterior denotaba una omisión por parte del PIIG al no atender su caso con la debida eficiencia, celeridad procedimental y no recibir una atención oportuna.

Asimismo, que la conducta omisa en que ha recaído el PIIG para atender su caso, la hace vulnerable a sufrir de nueva cuenta amedrentamiento y acoso laboral por parte de quien desde un inicio señaló como su agresor, el PD1, ya que de no existir certeza sobre la procedencia a que la medida de protección que se le otorgó deba continuar, la pone en un estado de indefensión y vulnerabilidad.

Ahora bien, de lo expuesto por la I, se colige que el motivo de su inconformidad se debe a:

I. - El hecho que, no obstante, de que presentó su denuncia ante el PIIG el 07 siete de junio del año 2019, nunca se hizo de su conocimiento el estado que guardaba su caso, o si se habían llevado a cabo diligencias que robusteciera la atención que se debió brindar a su denuncia.

II. - La omisión por parte del PIIG al no existir certeza sobre la vigencia de las medidas de protección que se le otorgaron, lo cual la deja en un estado de indefensión y vulnerabilidad.

Respecto a las conductas antes especificadas atribuidas a **AR**, titular del PIIG, esta última en su informe rendido ante la Defensoría manifestó:

“... (sic) me es pertinente manifestar que el PIIG recibe reportes de violencia de género y se encarga exclusivamente de la atención a las personas receptoras de la misma, no realiza acciones de investigación, pues estas son competencia de otras áreas e instancias.

(...) Durante la reunión, en la fecha anteriormente mencionada (16 de abril de 2021), la I manifestó su molestia con el PIIG por el hecho de no haber sido notificada respecto a las medidas de protección que obraban en su favor. Sin embargo, es importante manifestar que se le fue notificada dicha acción mediante el oficio CCS-REC-170/19, que se emitió por parte de la RCCS.

Además, manifestó verbalmente su preocupación sobre la etapa de investigación de su denuncia y solicitó, también de manera verbal, el estatus de su carpeta. Ante lo cual, se le señaló que, para ello, se debía consultar tanto el expediente en físico como en la base general de datos para dar respuesta a dicha solicitud. A este respecto, la I, mencionó su deseo de hacernos llegar un oficio con la solicitud de manera formal e insistió en hacerlo llegar de manera física para que hubiera un sello de recepción, por lo que se acordó recibirlo el día 22 de abril de 2021 en las oficinas del Programa ubicadas en el edificio central de la Universidad, con todas las medidas sanitarias.

En la misma reunión del 16 de abril del año en curso, la licenciada PA2 le explicó que el Programa era una instancia de atención a personas receptoras de violencia y que no teníamos competencia para realizar investigaciones o sanciones a las personas señaladas como agresoras. También se le preguntó si había recibido información de alguna autoridad respecto al estatus de su caso, ante lo cual, la I mencionó que no.

Aunado a ello, la licenciada PA2, le extendió la invitación para hacer una nueva acta de atención con nuevos hechos que, la I, manifestó existían, esto con la finalidad de activar de nueva cuenta el Protocolo en Casos de Violencia de Género de la Universidad de Guanajuato, generar un plan de atención, generar medidas de protección de acuerdo a las necesidades que se narren y generaría opciones jurídicas de procesos internos y/o externos de acuerdo a las particularidades del caso. Sin embargo, la I, manifestó que no era su deseo hasta no tener de conocimiento la respuesta a las solicitudes hechas.

(...) Manifiesto que en el oficio UGénero/CP11G/036/2021 se le informó sobre el número de expediente bajo el que se radicó su reporte en este Programa, oficio mediante el cual se solicitaron medidas de protección en su favor, la instancia a la cual se canalizó, así como la respuesta de esta y la información brindada por Rectoría de Campus Celaya-Salvatierra respecto a la nueva estructura dentro de la Departamento de Finanzas y Administración y las nuevas medidas ejecutadas en su expediente.

(...) informo que no existe un manual de organización, no obstante, procedo a remitirle el documento a través del cual el PIIG, atiende los reportes relacionados con violencia de género, es decir, el Protocolo de Atención en Casos de Violencia de Género, mismo que espero le sea de utilidad (...)". (Foja 62)

Del análisis lógico-jurídico realizado al conjunto de evidencias que integraron el expediente 03/2021, en términos de lo dispuesto en el artículo 41, del Reglamento de la DDHEU, este organismo contó con elementos que le permitieron evidenciar transgresiones al derecho humano a la seguridad jurídica en la modalidad de omitir dar seguimiento a los casos de violencia de género hasta su conclusión, así como omisiones en la implementación de medidas de protección, en agravio de I, por parte de la AR, titular del PIIG, en atención a lo siguiente:

Por lo que hace al concepto de inconformidad primero, se tiene por acreditada la existencia del expediente CS/PD/19/041 iniciado por parte del PIIG, mismo que contiene ficha de asesoría de fecha **7 siete de junio de 2019 dos mil diecinueve**, en la que se recibió el folio de denuncia presentado por la ahora I, en contra del PD1, DDFA de la DCSACCS y en la que se establece que del relato realizado por la I se identificaban hechos de hostigamiento laboral, hostigamiento sexual y discriminación en razón de género, por lo que se recibía su denuncia por escrito y se le informaba que el caso era competencia del PIIG.

Cabe hacer mención que, a la fecha de la presentación de la denuncia (7 de julio de 2019), la AR, aún no fungía como titular del PIIG de la Universidad de Guanajuato, pues de las constancias que obran dentro del presente expediente se desprende que la AR fue designada en su actual cargo y empezó a conocer del expediente CD/PD/19/041 iniciado con motivo de la denuncia presentada por la ahora inconforme a partir del día **26 veintiséis de agosto de 2020 dos mil veinte**.

Asimismo, del contenido del expediente CD/PD/19/041 no se desprende actuación alguna por parte de la AR, en el periodo de tiempo comprendido desde el día 26 veintiséis de agosto de 2020 dos mil veinte en el que fue asignada como titular del PIIG de la Universidad de Guanajuato, hasta el día 15 quince de abril de 2021 dos mil veintiuno, fecha en la que le es solicitada una cita vía correo electrónico por parte de la ahora I, de igual manera no obra actuación alguna por parte del personal del PIIG.

Es importante resaltar que en el Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género (publicado en la Gaceta Universitaria el 25 de noviembre de 2019) mismo que fue proporcionado por la señalada como responsable, se establece la obligación de dar seguimiento a los casos de violencia de género, al establecer lo siguiente:

"... 1.2. Glosario

Para efectos del presente protocolo se entenderá por:

VII. Seguimiento. Proceso de comunicación inter e intrainstitucional para observar la evolución y el desarrollo de los casos atendidos por la Ventanilla y el Equipo (...)

(...) 2.5. Seguimiento de los casos

Los casos de violencia de género deberán contar con una fase de seguimiento por parte del equipo de UGénero hasta su conclusión (...).”.

Por lo que, es posible afirmar que existió una omisión por parte de la **AR**, en cuanto a la obligación de dar seguimiento al caso relativo al expediente CD/PD/19/041, iniciado con motivo de la denuncia presentada por la ahora inconforme, hasta su conclusión pues, no obstante, a que asumió la titularidad del PIIG en fecha 26 veintiséis de agosto de 2020 dos mil veinte, existió un periodo injustificado de inactividad de aproximadamente ocho meses sin que realizara proceso alguno de comunicación inter e intrainstitucional para observar la evolución y el desarrollo del caso en comento.

Respecto al concepto de inconformidad Segundo, no pasa desapercibido por parte de esta Defensoría, la actuación realizada por la señalada como responsable al emitir, en fecha 29 veintinueve de abril del 2021 dos mil veintiuno, el oficio Ugénero/CPIIG/073/2021, dirigido a la RCCS, mediante el cual le informa que el caso de la **I**, se sometió a una nueva valoración y se emitieron nuevas medidas de protección en su favor, desprendiéndose de su contenido lo siguiente:

*“... (sic) Con relación al oficio recibido CCS-REC-146/21 recibido en fecha 27 de abril de 2021; hago de su conocimiento que el caso de la **I** se sometió a una nueva valoración con base en los cambios que usted ha hecho de conocimiento a este Programa.*

*Derivado de ello, **en observancia al el Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social**, se hace de su conocimiento la necesidad de brindar las siguientes medidas de protección a la **I**:*

- 1. Exhortar por escrito al PD1 de no acercarse, intimidar o atentar, mediante cualquier acción u omisión, en contra de la integridad física y/o emocional de la trabajadora.*
- 2. Generar un plan de seguridad dentro de los espacios laborales, tanto física como virtualmente, a la **I**.*
- 3. Brindarle apoyo en sus actividades laborales para que no se vean mermadas.*
- 4. Cuidar que el PD1 no comparta espacios virtuales y/o físicos con la trabajadora.*
- 5. Informarle a la **I** de las medidas que se estarán ejecutando en su favor.*
- 6. Que la **I** nombre a una persona de su confianza, dentro de la División a la que pertenece, para apoyo de primer contacto.*

Es de importancia señalar que estas medidas no son parte de un proceso sancionatorio, sin embargo, toda la información se deberá manejar con la debida confidencialidad, para garantizar el goce de los Derechos Universitarios de las personas involucradas, de conformidad con lo establecido en el Protocolo de Atención en Casos de Violencia de Género. Finalmente, con la intención de dar seguimiento al proceso que se lleva a cabo, le solicito informe a la Coordinación del Programa UGénero, la atención que se estará brindando al presente, así como la necesidad de anexar la copia de los documentos que se vayan generando.

Sirva de fundamento lo establecido en el 12 fracción IX de la Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato, el Acuerdo de reconfiguración de la estructura universitaria para la creación de la Dirección de Igualdad y Corresponsabilidad Social, que entre sus objetivos es la construcción de una cultura de no discriminación, respeto a la dignidad humana y garantía de los derechos y las libertades de las personas; así como lo aplicable respecto al Protocolo de Atención a los Casos de Violencia de Género de la Universidad de Guanajuato y al Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo”. (Foja 121).

Pues si bien es cierto, se emiten nuevas medidas de protección por parte del PIIG en favor de la ahora I, con la finalidad de salvaguardar su integridad física y emocional; al no establecer el tiempo de duración de las nuevas medidas de protección la **AR** nuevamente es omisa en atender a lo estipulado en el Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género (publicado en la Gaceta Universitaria el 25 de noviembre de 2019) que establece:

“... 2.3. Elaboración del plan de atención y plan de seguridad

(...) En caso de ser necesario, se implementarán medidas de protección para que la persona afectada desarrolle sus actividades, salvaguardando su integridad física y emocional. Dichas medidas, de manera enunciativa y no limitativa pueden ser:

I. Reubicación de la persona presunta agresora en lugar distinto de trabajo (en su caso de conformidad con el contrato colectivo de trabajo aplicable);

II. Cambio de turno, grupo o sede, de la persona presunta agresora, cuando sea pertinente;

*III. Apoyo académico para que la persona afectada no vea mermado el desarrollo de sus actividades. Las medidas se proyectarán en acuerdo con la persona afectada y se ejecutarán con el apoyo de las autoridades competentes. **En todos los casos la Ventanilla UGénero, deberá fundar y motivar la imposición de las mismas y establecer el tiempo de su duración**”.* (énfasis añadido).

Siendo de particular importancia para el caso que nos ocupa el que se establezca la temporalidad en la que estarán vigentes las nuevas medidas de protección emitidas en favor de la ahora inconforme, puesto que, al no hacerlo, nuevamente se está dejando en incertidumbre jurídica a la I, pues fue precisamente ese estado de incertidumbre, al momento de la emisión de las primeras medidas, lo que provocó que mediante oficio CCS-REC-134/21 de fecha 14 catorce de abril de 2021 dos mil veintiuno, le fuera requerido por parte de la RCCS, que justificara mediante la presentación de pruebas documentales la vigencia de las medidas de protección emitidas en su favor y que, en caso de no hacerlo, se revocarían estas y en consecuencia se emitiría oficio para que sus actividades inherentes a la vida institucional y académica fueran supervisadas nuevamente por el PD1, DDAFCCS de la Universidad de Guanajuato, lo que la pondría en riesgo de ser revictimizada.

Respecto al tema, es procedente señalar que el derecho a la protección efectiva de los derechos humanos de las mujeres, por parte de los Estados se encuentra garantizado en los instrumentos internacionales que México ha firmado y ratificado.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos², consagra los derechos fundamentales de las personas y establece, en su artículo 7º, que todas las personas son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección contra cualquier forma de discriminación.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)³ define la discriminación contra la mujer como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera; los Estados Partes tienen entre otras obligaciones

² Adoptada y proclamada por Resolución de la Asamblea General 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948.

³ La CEDAW, se adoptó por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 en Nueva York y el Decreto de promulgación se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 18 de junio de 1981. Entró en vigor el 3 de septiembre de 1981 en México, conforme a su artículo 27.

la de adoptar medidas de protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los hombres y garantizar la protección efectiva de la mujer contra todo acto discriminatorio.

El artículo 2º de la CEDAW, establece este deber de protección al señalar que los Estados Parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilación, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a, entre otras cuestiones, “establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación” cabe señalar que la violencia es considerada como una forma de discriminación contra las mujeres.

Los Estados que han ratificado la CEDAW tienen la obligación de presentar informes ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (COCEDAW)⁴ estos tienen como fin, examinar los progresos alcanzados en la implementación de la Convención en los Estados Parte. La Recomendación General No. 19 incisos b) y t) del COCEDAW, emitida en su 11º periodo de sesiones del año de 1992, refiere a la obligación de los Estados de proteger a las mujeres que viven violencia.

(...)

b) Los Estados Parte velen por que las leyes contra la violencia y los malos tratos en la familia, la violación, los ataques sexuales y otro tipo de violencia contra la mujer protejan de manera adecuada a todas las mujeres y respeten su integridad y su dignidad. Debe proporcionarse a las víctimas protección y apoyo apropiados. Es indispensable que se capacite a los funcionarios judiciales, los agentes del orden público y otros funcionarios públicos para que apliquen la Convención.

(...)

t) Los Estados Parte adopten todas las medidas jurídicas y de otra índole que sean necesarias para proteger eficazmente a las mujeres contra la violencia, entre ellas: i) medidas jurídicas eficaces, como sanciones penales, recursos civiles e indemnización para protegerlas contra todo tipo de violencia, hasta la violencia y los malos tratos en la familia, la violencia sexual y el hostigamiento en el lugar de trabajo; ii) medidas preventivas, entre ellas programas de información y educación para modificar las actitudes relativas al papel y la condición del hombre y de la mujer; iii) medidas de protección, entre ellas refugios, asesoramiento, rehabilitación y servicios de apoyo para las mujeres que son víctimas de violencia o que se encuentren en peligro de serlo”.

Las medidas de protección enlistadas en la CEDAW deben de encaminarse, en términos de lo señalado es esta recomendación, a proteger la dignidad y la integridad de las mujeres.

Los artículos 11 y 17, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos⁵, establece el derecho de las personas a la protección de la ley a su derecho a no ser objeto de injerencia arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, de ataques ilegales a su honra, su dignidad o reputación. Por su parte el artículo 26, establece el principio de igual protección ante la Ley para todas las personas.

“Artículo 26. Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo,

⁴ Con el fin de examinar los progresos realizados en la aplicación de la Convención, se estableció en su artículo 17º la creación de un Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

⁵ Adoptado en Nueva York el 16 de diciembre de 1966, Vinculante para México a partir del 23 de junio de 1981.

idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

En la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer⁶ conocida como Declaración y Plataforma de Acción de Beijing-1995, la violencia contra las mujeres se consideró como una de las esferas de especial preocupación y quedó plasmada en el objetivo estratégico D. La violencia contra la mujer. Señalando que la misma impide el logro de los objetivos de igualdad, desarrollo y paz, y viola y menoscaba o impide a las mujeres el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales, reconociendo la obligación del Estado de proteger y promover esos derechos y todas las otras libertades de las mujeres.

En el ámbito regional la Convención Americana sobre Derechos Humanos⁷ establece que todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley, el artículo 25 establece el derecho a que esta protección este respaldada por un recurso judicial accesible y sencillo.

“Artículo 25. Protección Judicial 1. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales. 2. Los Estados partes se comprometen: a) a garantizar que la autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso; b) a desarrollar las posibilidades de recurso judicial, y c) a garantizar el cumplimiento, por las autoridades competentes, de toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso”.

Esta Convención fue complementada por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención Belém do Pará”⁸ que en su artículo 3º señala que “toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado” estableciendo el derecho a vivir una vida libre en específico en su artículo 4º señala que todas las mujeres tienen derecho a la protección de todos sus derechos, entre los que se encuentra el de la protección de la ley.

“Artículo 4 Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:

- a. el derecho a que se respete su vida;*
- b. el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;*
- c. el derecho a la libertad y a la seguridad personal;*
- d. el derecho a no ser sometida a torturas;*
- e. el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;*
- f. el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley;*
- g. el derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos;*

⁶ Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995 (publicación de las Naciones Unidas, número de venta: S.96.IV.13) cap. I, resolución I, anexos I y II.

⁷ Adoptada en: San José, Costa Rica el 22 de noviembre de 1969. Firmada por México el 24 marzo de 1981. Aprobada por el Senado el 18 de diciembre de 1980. Promulgada en el Diario Oficial de la Federación el 7 mayo de 1981. Vinculante para México el 24 marzo de 1981.

⁸ Adoptada en: Belém do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994. Firmada por México el 4 junio de 1995. Aprobada por el Senado el 26 de noviembre de 1996. Promulgada en el Diario Oficial de la Federación el 19 enero de 1999. Vinculante para México el 12 diciembre de 1998.

- h. el derecho a libertad de asociación;*
- i. el derecho a la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley, y*
- j. el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones”.*

De la totalidad de constancias que obran dentro del presente expediente, se deduce que, por parte de la titular del PIIG de la Universidad de Guanajuato existieron diversas omisiones en atender y garantizar el derecho a la seguridad jurídica que asiste a I, dejándola por lo tanto en estado de vulnerabilidad e incertidumbre jurídica, esto al no haber dado seguimiento al caso de violencia de género denunciado por la ahora inconforme, asimismo al omitir establecer el tiempo de duración de las medidas de protección emitidas en favor de la misma.

En conclusión, esta Defensoría estima procedente emitir señalamiento de reproche en contra de la **AR**, titular del PIIG de la Universidad de Guanajuato, por la violación al derecho a la seguridad jurídica del cual se doliera la profesora I.

En mérito de lo anteriormente expuesto en razones y fundado en los artículos 40 y 41 del Reglamento de la DDHEU de la Universidad de Guanajuato, resulta procedente emitir el siguiente:

ACUERDO DE RECOMENDACIÓN

Primera. - Esta DDHEU, estima pertinente emitir recomendación a la **AR**, titular del PIIG; con relación a los hechos expuestos por I por violaciones al derecho humano a la seguridad jurídica en relación a la omisión de dar seguimiento a los casos de violencia de género hasta su conclusión, así como omisiones en la implementación de medidas de protección. Lo anterior tomando como base los argumentos expuestos en el Análisis de los Conceptos de Inconformidad de la presente resolución.

A efecto de lo cual, es procedente dirigir la presente recomendación a la PA2, DICS de la Universidad de Guanajuato, para que, dentro del marco de sus atribuciones, valore la remisión de la presente a la instancia competente, a efecto de que tenga a bien tramitar el procedimiento disciplinario que culmine con la medida que corresponde acorde a la gravedad de la falta acreditada respecto a la conducta desplegada por parte de la **AR**, titular del PIIG, de conformidad con lo previsto en el artículo 62 de la Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato.

Segunda.-Esta Recomendación se emite con el propósito fundamental tanto de formular una declaración respecto de las conductas irregulares cometidas por la aquí mencionada en el ejercicio de las facultades que expresamente le confiere la ley, como de obtener, en términos de lo que establece el artículo 1º, párrafo tercero, constitucional, la investigación que proceda por parte del órgano Interno de Control de la Universidad de Guanajuato, para que, dentro de sus atribuciones, se apliquen las medidas conducentes, en su caso, y se subsane la irregularidad de que se trate.

La autoridad se servirá informar a este Organismo de conformidad con el artículo 42 del Reglamento de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario, si acepta la presente recomendación en el plazo máximo de 30 días hábiles posteriores a su notificación y, en su caso, aportará las pruebas que acrediten su cumplimiento.

Notifíquese.

Así lo resolvió y firmó la Maestra **Margarita López Maciel**, Defensora Titular de la DDHEU de la Universidad de Guanajuato.

"Con fundamento en los artículos 3 fracción VII y VIII, 7, 9, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 28, 32, 38, 39, 42, 46, 60 y demás relativos de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato, se le informa que los datos personales recabados por esta Defensoría de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario serán tratados para los fines previstos por nuestro Aviso de Privacidad (disponible en línea a través de <http://www.transparencia.ugto.mx/index.php/publico/privacidad>). Por lo tanto, se harán efectivos los criterios y procedimientos que garanticen la confidencialidad de la información bajo resguardo de esta Defensoría para evitar su alteración, pérdida, transmisión o acceso no autorizado."