

RECOMENDACIÓN NO. 11 / 2021

SOBRE EL CASO DE VIOLACIONES A LOS DERECHOS HUMANOS A LA LEGALIDAD Y SEGURIDAD JURÍDICA, INTIMIDAD Y VIDA PRIVADA, ASÍ COMO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, EN AGRAVIO DE V, MUJER INDÍGENA, ATRIBUIBLE A PERSONAL DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS)-BIENESTAR EN SAN ILDEFONSO VILLA ALTA, OAXACA.

Ciudad de México, a 23 de marzo de 2021

**MTRO. ZOÉ ALEJANDRO ROBLEDO ABURTO
DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO MEXICANO
DEL SEGURO SOCIAL.**

Distinguido señor Director General:

1. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 1° párrafos primero, segundo y tercero, 102, Apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1°, 3, 6, fracciones I, II y III, 15, fracción VII, 24 fracciones II y IV, 42, 44 46 y 51, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, así como 128 al 133 y 136, de su Reglamento Interno, ha examinado las evidencias del expediente **CNDH/4/2019/9615/Q**, sobre el caso de violaciones a los derechos humanos a la legalidad, seguridad jurídica, intimidad y vida privada, así como el derecho a vivir una vida libre de violencia, en agravio de V.

2. Con el propósito de proteger la identidad de las personas que intervinieron en los hechos y evitar que sus nombres y datos personales sean divulgados, se omitirá su publicidad, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 4º párrafo segundo, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 78 y 147 de su Reglamento Interno; 68, fracción VI y 116, párrafos primero y segundo, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y 3, 11 fracción VI, 16 y 113 fracción I párrafo último de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y 1, 6, 7, 16, 17 y 18 de la Ley General de Protección y Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados. Los datos referidos se pondrán en conocimiento de la autoridad recomendada, a través de un listado adjunto en el que se describirá el significado de las claves utilizadas, quien tendrá el compromiso de dictar las medidas de protección correspondientes.

3. Para una mejor comprensión del presente documento, las claves, denominaciones y abreviaturas utilizadas son los siguientes:

Claves	Denominación
V	Víctima
AR	Autoridad Responsable
SP	Persona Servidora Pública

4. Para facilitar la lectura en la presente Recomendación y evitar repeticiones innecesarias, se aludirá a las diversas instituciones y dependencias con acrónimos o abreviaturas, las cuales podrán identificarse de la siguiente manera:

Institución	Acrónimo
Corte Interamericana de Derechos Humanos	CrIDH
Suprema Corte de Justicia de la Nación	SCJN
Instituto Mexicano del Seguro Social	IMSS
Hospital Rural IMSS-Bienestar del Instituto Mexicano del Seguro Social en San Ildefonso Villa Alta, Oaxaca.	IMSS-Bienestar
Junta Especial No. 32 de la Junta de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Oaxaca	Junta Especial No.32
Delegación 25 de la Secretaría General del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, Sección XXVIII del Instituto Mexicano del Seguro Social.	Sindicato del IMSS
Instituto Nacional de las Mujeres	INMUJERES
Convención Americana sobre Derechos Humanos	CADH
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	CPEUM

I. HECHOS.

5. El 1 de octubre de 2019, se recibió en este Organismo Nacional, la queja de V, quien se desempeñaba como Gestora de Calidad y Educación en Salud en el IMSS-Bienestar, quien es originaria y vecina de la comunidad indígena de San Cristóbal Lachirioag, Villa Alta, Oaxaca, hablante de la lengua zapoteca. En su escrito de queja, solicitó la intervención de esta Comisión Nacional con la finalidad de salvaguardar sus derechos laborales y su condición de mujer indígena, toda vez que AR1 pretendía removerla de su puesto de trabajo, sin darle a conocer los motivos sobre la separación de su cargo.

6. Como antecedentes a su queja, V precisó que ingresó a laborar al IMSS en noviembre de 1994, como auxiliar de enfermería; sin embargo, en los años siguientes estudió la carrera de medicina, donde obtuvo el grado de médica general. Dentro de su experiencia profesional en el IMSS, se desempeñó como Encargada de la Coordinación de Enseñanza y Coordinación de Vigilancia Epidemiológica y Directora del IMSS-Bienestar, cargo que desempeñó por tres años.

7. Durante su desempeño profesional, realizó diversos procesos, el más relevante fue la acreditación ante el Consejo Nacional de Salud del IMSS-Bienestar, como uno de los hospitales mejor evaluados a nivel nacional en la prestación de servicios de salud, por lo que V fue requerida por las oficinas centrales del IMSS, para colaborar como preacreditadora¹, de otros hospitales en el país.

8. Respecto a los hechos motivo de la queja, el 26 de septiembre de 2019, V recibió un mensaje vía *WhatsApp* de AR2 quien le indicó que por instrucciones de AR1 se presentara al día siguiente en las oficinas de la Delegación del IMSS-Bienestar en la ciudad de Oaxaca de Juárez, Oaxaca; sin embargo, V se encontraba de vacaciones. No obstante, se presentó a las 10:00 horas a la reunión indicada.

¹ La acreditación está orientada a garantizar que los establecimientos de atención médica que brindan los servicios médicos, cumplan con los requisitos necesarios en los componentes de seguridad, calidad y capacidad instalada apropiada en cuanto a personal, dispositivos médicos, infraestructura física y medicamentos.

9. El 27 de septiembre de ese año, V se reunió con AR1 quien le informó que “le estaban pidiendo su plaza” por lo que le avisó que debía regresar a su plaza como médica general, y lo único que podía ofrecerle era su cambio de adscripción al Hospital Rural de Huatla, Oaxaca. Ante tales circunstancias, V le solicitó el motivo de su remoción o cambio a AR1, éste le advirtió que “circulaban fotos íntimas de ella” y escritos de sus compañeros en su contra, por lo que en ese momento solicitó a V que “de manera voluntaria” se separara de su cargo como Gestora de Calidad y Educación en Salud, de no hacerlo, se le notificaría la pérdida de confianza, pues “ya se estaba armando el expediente”, y en los próximos días se le notificaría.

10. El 2 de octubre de 2019, ante la gravedad de los hechos narrados por V en su escrito de queja, este Organismo Nacional solicitó un informe pormenorizado a la Unidad de Atención al Derechohabiente del IMSS, solicitándole salvaguardar los derechos laborales de V.

11. El 3 de octubre de 2019, SP1 remitió a la Jefatura Delegacional de Servicios Jurídicos un “reporte de irregularidades” a nombre de V. Lo anterior, para el inicio de una investigación laboral, porque el día anterior, llegó un disco en formato DVD de manera anónima al Hospital IMSS-Bienestar, con dos presuntas fotografías en ropa interior presuntamente de V.

12. Como resultado de dicha investigación laboral, V fue notificada el 28 de octubre de 2019, sobre la pérdida de confianza por “irregularidades imputadas” en su contra, ordenándose regresar a su plaza cómo médica general en el Hospital Rural IMSS-Bienestar.

II. EVIDENCIAS.

13. Escrito de queja de 1 de octubre de 2019, presentado por V ante este Organismo Nacional, en el cual relató su preocupación ante un posible despido laboral por parte de AR1 y AR2. Asimismo, su temor por la divulgación de presuntas fotografías íntimas de ella, desconociendo el contenido de dichas fotografías, adjuntó un audio presuntamente de la entrevista de la peticionaria y AR1 del 27 de septiembre de 2020.

14. Oficio N° 095217614C20/2380 de 4 de octubre de 2019, por el cual la Coordinación de Atención a Quejas del IMSS informó que la Jefatura de Servicios Jurídicos de la Delegación Estatal Oaxaca, inició una investigación laboral bajo el número OAX-211-2019, y precisó que cuando se contara con el resultado de ésta, se haría del conocimiento de este Organismo Nacional.

15. Acta circunstanciada de 5 de octubre de 2019, donde personal de esta Comisión Nacional certifica el contenido del disco en formato DVD, mismo que adjuntó la peticionaria en su escrito de queja. En el mismo, consta una conversación presuntamente entre V y AR1 el 27 de septiembre de 2019.

16. Acta circunstanciada en la que personal de esta Comisión Nacional hizo constar la conversación telefónica realizada, el 9 de octubre de 2019, con V en la que precisó que después de concluir su período vacacional, tuvo un “pequeño incidente” y estuvo 5 días de incapacidad. Por ello, se presentó el 8 de octubre de 2019 a laborar al Hospital IMSS-Bienestar, que no tuvo inconveniente en desempeñar su trabajo; sin embargo, solamente personal de las Oficinas Centrales del IMSS le pidió información en relación a la queja que presentó ante este Organismo Nacional. Asimismo, manifestó desconocer las “fotos íntimas” a que hizo referencia AR1 en la reunión del 27 de septiembre de ese año, refirió que se estaban utilizando como excusa para separarla de su cargo, pues por las propias responsabilidades de su cargo (en ese momento) en las últimas semanas había levantado actas administrativas en contra del Hospital IMSS-Bienestar por una presunta negligencia médica, así como el ingreso y consumo de bebidas alcohólicas por parte de personal de dicho nosocomio. Finalmente, precisó que hasta ese día, no se le había notificado algún documento sobre un posible despido.

17. Oficio 095217614C21/2899 de 21 de octubre de 2019, suscrito por la Titular de la División de Atención a Quejas en Materia de Derechos Humanos del IMSS, en alcance al Oficio N° 095217614C20/2380, presentó la siguiente información:

17.1 Oficio N° CMD/7.GGS/409/2019 de 11 de octubre de 2019, suscrito por AR1 donde rindió un informe sobre los hechos motivo de la queja. Asimismo, anexó la siguiente información:

17.1.1 Escrito de inconformidad suscrito por SP4, de 8 de mayo de 2017, dirigido Secretaría General del Sindicato Nacional de los Trabajadores del Seguro Social, Sección XXVIII en Villa Alta, Oaxaca.

17.1.2 Escrito de inconformidad suscrito por SP2, de 26 de mayo de 2017, dirigido a la Secretaría General del Sindicato Nacional de los Trabajadores del Seguro Social, Sección XXVIII en Villa Alta, Oaxaca.

17.1.3 Escrito de la Secretaría General del Sindicato Nacional de los Trabajadores del Seguro Social, Sección XXVIII en Villa Alta, Oaxaca, de 10 de julio de 2017, donde solicitó al Delegado Estatal del IMSS en Oaxaca, la renuncia de V.

17.1.4 Escrito de 6 de octubre de 2017, suscrito por personal de la Secretaría General del Sindicato Nacional de los Trabajadores del Seguro Social, Sección XXVIII en Villa Alta, Oaxaca, dirigido al Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato del IMSS, través del cual se solicitó la destitución de V a su cargo como Gestora de Calidad y Educación en Salud en el Hospital Rural IMSS-Bienestar.

17.1.5 Escrito de inconformidad suscrito por SP3, de 2 de enero de 2018, dirigido a la Secretaría General del Sindicato Nacional de los Trabajadores del Seguro Social, Sección XXVIII en Villa Alta, Oaxaca.

17.1.6 Escrito de inconformidad de 6 de agosto de 2019, suscrito por 6 personas, y dirigido a la Delegada Estatal del IMSS en Oaxaca, quienes forman parte del personal médico especialista con la categoría de médico no familiares, adscritos al Hospital IMSS-Bienestar, quienes relatan una serie de inconformidades en contra de V.

17.1.7 Opinión laboral de AR2 sobre V, de 20 de septiembre de 2019, dirigida a la Delegación Estatal del IMSS en Oaxaca.

17.1.8 Constancias de incapacidades médicas folios MA 765071 y MA 765080, de 1 y 4 de octubre de 2019.

17.1.9 Tarjeta informativa de 11 de octubre de 2019, sobre la situación laboral de V, suscrito por SP1.

18. Acta circunstanciada de 28 de octubre de 2019, donde consta la recepción de un mensaje de un correo electrónico donde V, aportó la resolución administrativa de 25 de octubre de 2020, suscrita por la Delegada Estatal del IMSS en Oaxaca, donde le informó a V la pérdida de confianza y le ordenaba volver a su plaza de médica General en el Hospital IMSS-Bienestar.

19. Acta circunstanciada de 15 de noviembre de 2019, en la que se certificó una comunicación telefónica con V, quien informó que en las últimas semanas recibió llamadas telefónicas en su lugar de trabajo, donde le decían *“hija de tu pinche madre, si no te sales de allí de trabajar, te va a pesar” “vete despidiendo porque ya estás fuera, nosotros nos encargamos”*. (sic) Asimismo, informó que AR1 le sugirió como alternativa cambiar de Hospital, para evitar problemas con el sindicato.

20. Acta circunstanciada de 11 de diciembre de 2019, donde se certificó la recepción de un correo electrónico de V, donde aportó su último recibo de pago cómo médica general adscrita al Hospital IMSS-Bienestar.

21. Acta circunstanciada de 18 de junio de 2020, en la que se certificó una comunicación telefónica con V, quien informó el ambiente hostil que ha vivido en el Hospital Rural IMSS-Bienestar en los últimos meses, así como las consecuencias en su estado de salud físico y emocional.

22. Acta circunstanciada de 12 de septiembre de 2020, en la que se certificó una comunicación telefónica con V, quien informó que AR2 fue trasladada al Hospital Rural Jamiltepec del IMSS y AR1 se jubiló en junio del presente año.

23. Acta circunstanciada de 15 de octubre de 2020, en la que se certificó una comunicación telefónica con V, quien informó continúa con su trabajo como médica general en el Hospital Rural IMSS-Bienestar; sin embargo, ante la salida de AR1 y AR2, la actual Directora del Hospital Rural IMSS-Bienestar, le solicitó realizar las funciones como Gestora de Calidad y Educación en Salud, que anteriormente desempeñaba.

24. Acta circunstanciada de 23 de noviembre de 2020, donde se certificó la recepción de un correo electrónico del IMSS, donde adjuntó la siguiente documentación:

24.1 Resolución administrativa de 25 de octubre de 2019 donde se determinó la pérdida de confianza de V.

24.2 Oficio CMD/7GGS/470/2020 de 19 de noviembre de 2020, suscrito por el SP2 quien informó que AR1 se jubiló el 20 de junio de 2020, por años de servicio.

24.3 Oficio No. 219001450100/I.L./1.2/1047 de 20 de noviembre de 2020, donde el Titular de la Jefatura de Servicios Jurídicos del IMSS informó el status de la relación laboral de V.

III.SITUACIÓN JURÍDICA.

25. V ingresó a laborar en el IMSS en 1994 como auxiliar de enfermería en el Hospital Rural IMSS-Bienestar, después de estudiar la licenciatura de médica cirujano, en 2011 se desempeñó como médica general en el citado nosocomio. Desde septiembre de 2012, ocupó la plaza de Gestora de Calidad y Educación en Salud en el Hospital Rural IMSS-Bienestar en Villa Alta, Oaxaca.

26. El 3 de octubre de 2019, el Departamento Laboral de la Jefatura Delegación de Servicios Jurídicos del IMSS en Oaxaca, inició una investigación laboral en contra de V, ante la remisión de un reporte de irregularidades del Hospital Rural IMSS-Bienestar.

27. El 23 de octubre de 2019, V compareció ante la Jefatura Delegacional de Servicios Jurídicos del IMSS en Oaxaca, donde negó ser ella quien aparecía en las fotografías que dieron origen a la investigación laboral.

28. El 25 de octubre de 2019, se emitió la resolución signada por AR3 en ausencia de la Delegada Estatal del IMSS en Oaxaca donde determinó tener por acreditadas las irregularidades imputadas a V, en consecuencia, se resolvió la pérdida de confianza a efecto de ocupar la plaza de médica general.

29. El 4 de febrero de 2020, V demandó ante la Junta Especial No. 32 de la Junta de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Oaxaca, su reinstalación en la categoría de confianza. Sin embargo, se suspendió por la pandemia del Covid-19 en el país.

30. El 15 de octubre de 2020, V informó que continúa laborando como médica general en el Hospital Rural IMSS-Bienestar, precisando que ante la salida de AR1 y AR2, la actual Directora del Hospital Rural IMSS-Bienestar, le solicitó realizar funciones de Gestora de Calidad y Educación en Salud, sin la remuneración y nombramiento correspondiente, de ahí que la cuestión a resolver en el presente asunto es determinar, la legalidad del procedimiento administrativo iniciado a V y las violaciones a sus derechos humanos derivadas de dicha investigación.

IV. OBSERVACIONES.

31. En atención a los referidos hechos y evidencias contenidas en el expediente **CNDH/4/2019/9615/Q**, conforme al artículo 41 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, este Organismo Nacional encuentra elementos de convicción suficientes que acreditan la vulneración a los derechos humanos, a la

seguridad jurídica, intimidad y vida privada; y el derecho a vivir una vida libre de violencia en agravio de V. A fin de contextualizar las violaciones a derecho humanos, y las vulnerabilidades que enfrentan las mujeres indígenas y profesionistas se realiza el siguiente contexto.

A) VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN MÉXICO.

32. El artículo 1º de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), define a la violencia contra la mujer como *“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”*. Asimismo, dicho instrumento señala que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado y que dicho derecho comprende el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación.²

33. La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, establece en su artículo 1º, que la violencia contra la mujer se traduce en *“todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada”*.

34. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de las Naciones Unidas, se refiere a la violencia contra la mujer como *“una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”*.³

² Artículos 3 y 5 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujeres “Convención de Belem do Para”.

³ Recomendación General 19 “La violencia contra la mujer”, 29 de enero de 1992, párr. 1; véase CrIDH. “Caso Velásquez Paiz y otros Vs. Guatemala” (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas). Sentencia de 19 de noviembre de 2015. párr. 175.

35. La violencia contra las mujeres es cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público⁴.

36. Dicha violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, ha sostenido una cultura de desigualdad y discriminación que ha imperado en contra de las mujeres y las imposibilita para desplegar todas sus capacidades y ejercer plenamente sus derechos.

37. Los tipos de violencia contra las mujeres son la psicológica, física, patrimonial, económica, sexual; dentro de los diferentes tipos de violencia que se viven, las violencias que vivió V pueden configurarse entre acciones de violencia sexual, misma que la propia Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define 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”*.

38. Las relaciones de poder que surgen de la concepción de supremacía y subordinación entre los sexos, se traducen en condiciones de desigualdad y discriminación que afectan adversamente a las niñas y mujeres⁵. De ahí, que Naciones Unidas ha sostenido que la discriminación que aqueja a las mujeres tiene diferentes manifestaciones entre las que sobresale la violencia como una manifestación específica de la discriminación de género⁶.

39. El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), refiere que la violencia contra las mujeres: *“Es un comportamiento aprendido que tiene sus raíces en la cultura y en la forma como ésta se estructura socialmente”*; y se origina: *“En la*

⁴ Artículo 5° de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

⁵ Lamas, Marta, *“El enfoque de género en las políticas públicas”*, Revista de derechos humanos– defensor, Número 10 - octubre 2012, párr. 86.

⁶ ONU Mujeres. *“Un objetivo transformador e independiente para lograr la igualdad de género, los derechos y el empoderamiento de las mujeres: Imperativos y componentes claves. En el contexto del Marco de Desarrollo Post-2015 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible”*. junio 2013, párr. 24.

existencia de desequilibrios de poder en determinados contextos, formas de control interpersonales, posiciones de desventaja social frente a los hombres, y por pautas de construcción y orientación de la identidad”⁷.

40. La Corte Interamericana de Derechos Humanos (CrIDH), en casos de violencia contra la mujer, ha determinado el alcance de las obligaciones generales establecidas en los artículos 8 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, para aquellos Estados que son Parte. Asimismo, la Convención de Belém do Pará. En su artículo 7.b, dicha Convención obliga de manera específica a los Estados Partes a utilizar la debida diligencia para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer⁸.

41. Sobre el análisis de actos de violencia sexual en agravio de mujeres perpetrados por agentes del Estado, 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*”⁹; lo cual comprende: “*los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados independientemente de la relación con la víctima*”¹⁰.

B) VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES INDÍGENAS.

42. Una situación que se debe tomar en cuenta es que en el caso de las mujeres indígenas se interconectan dos condiciones que las pone en un riesgo de mayor vulnerabilidad y a un trato inferior que a las mujeres en general¹¹.

⁷ INMUJERES. Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública “*Violencia contra las mujeres: un obstáculo crítico para la igualdad de género*”. volumen 4, noviembre 2008, párr. 14.

⁸ Corte IDH. Caso Guzmán Albarracín y otras Vs. Ecuador. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de junio de 2020. Serie C No. 405, Párrafo 177

⁹ CrIDH. Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de noviembre de 2006. Serie C No. 160, párr. 306.

¹⁰ CIDH. “*Informe sobre acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia sexual: La Educación y la Salud*”. párr. cit., párr. 132.

¹¹ CIDH. “*Las mujeres indígenas y sus derechos humanos en las Américas*”, 2017, párr. 40.

43. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha establecido una serie de aspectos guía para el actuar del Estado al abordar las violaciones a los derechos humanos de las mujeres indígenas, tales como el hecho de considerarlas actoras empoderadas, participantes activas y sujetas de derechos individuales y colectivos, así como valorar su interseccionalidad y autodeterminación¹².

44. Por su parte, el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los indígenas ha afirmado que: *“Las mujeres indígenas siguen siendo víctimas de discriminación y marginación en muchas partes del mundo. La triple discriminación a la que están sujetas (por ser mujeres, indígenas y pobres) resulta en su marginación mayor -comparada incluso con los hombres indígenas- con respecto a oportunidades económicas y políticas en materia de empleo, educación, servicios sociales, acceso a la justicia, y de manera importante en cuanto al acceso a la tierra y a otros recursos productivos”*¹³.

¹² CIDH. “Las mujeres indígenas y sus derechos humanos en las Américas”, 2017, párrs. 37, 38, 42 y 44.

“Actoras empoderadas: Se debe entender a las mujeres indígenas como sujetos de derecho y no simplemente como víctimas o blanco de violaciones de derechos humanos. A pesar de que han sufrido violencia y discriminación durante mucho tiempo, han desempeñado y continúan desempeñando un papel decisivo en la historia de la lucha por la autodeterminación de sus pueblos, sus derechos colectivos e individuales, y sus derechos como mujeres.

Interseccionalidad: Las mujeres indígenas tienen una identidad multidimensional que requiere un enfoque interseccional al evaluar las formas de discriminación que enfrentan. La Comisión Interamericana ha reafirmado que “la interseccionalidad es un concepto básico para comprender el alcance de las obligaciones de los Estados, en tanto que la discriminación de la mujer por motivos de sexo y género está unida de manera indivisible a otros factores que afectan a la mujer, como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, el estatus, la edad, la clase, la casta, la orientación sexual y la identidad de género” (CIDH, La situación de las personas afrodescendientes en las Américas, OEA/Ser.L/V/II. Doc.62, 5 de diciembre de 2011, párr.60.) **Autodeterminación:** La CIDH observa que el respeto del derecho de los pueblos indígenas a la autodeterminación, a la integridad de sus territorios y recursos naturales, y a una vida libre de racismo es inseparable de la garantía del derecho de las mujeres indígenas a una vida sin ninguna forma de discriminación y violencia.

Participantes activas: Las mujeres indígenas deben tener la oportunidad de participar en todos los procesos que influyen en sus derechos.

Incorporación de sus perspectivas: En todas las políticas que afectan a las mujeres indígenas, es esencial tener en cuenta su cosmovisión y el concepto particular que tienen de sus derechos y del “buen vivir”, así como las formas de violencia y discriminación que sufren.

Indivisibilidad: Este principio particularmente pertinente para las mujeres indígenas⁸¹ implica, por un lado, una estrecha conexión entre la protección de los derechos civiles y políticos de las mujeres indígenas y los derechos económicos, sociales y culturales. Por otro lado, significa que los Estados tienen el deber de prestar especial atención a sectores sociales y a particulares, como las mujeres indígenas, que han sufrido diversas formas de exclusión a lo largo de la historia o que son víctimas de prejuicios persistentes, y adoptar de inmediato las medidas necesarias para prevenir, reducir y eliminar condiciones y actitudes que generen o perpetúen la discriminación en la práctica.

Dimensión colectiva: Los derechos de las mujeres indígenas deben entenderse en sus dimensiones individual y colectiva, cuya interconexión es innegable e inseparable. En su acción para proteger los derechos de las mujeres indígenas, los Estados deben tener en cuenta las dimensiones individual y colectiva de sus derechos.”

¹³ ONU: “Informe del Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los indígenas de Naciones Unidas”. Rodolfo Stavenhagen, 2007. A/HRC/4/32, párr. 67.



45. Para esta Comisión Nacional, no pasa desapercibido que: *“los rezagos acumulados entre la población indígena la colocan en situación de franca desventaja frente al resto de la población nacional, víctima de discriminación y exclusión social, con bajos índices de desarrollo social y humano”*.¹⁴

46. En el caso de Oaxaca, el contexto de marginación, rezago y exclusión imperante en el Estado genera un ambiente de violencia social que estaría relacionado con la violencia de género, si consideramos que Oaxaca ocupa el primer lugar a escala nacional en delitos cometidos contra la mujer¹⁵. De lo anterior se deduce una asociación entre la desigualdad, la pobreza y la violencia de género, condiciones que inciden de manera particular en las mujeres.

47. Para las mujeres indígenas de Oaxaca, los datos anteriores significan un trato asimétrico que deriva en la restricción de sus libertades y del ejercicio de sus derechos, así como en índices educativos más bajos que los varones. Por ejemplo, en el estado la tasa de alfabetización es del 75.88% para las mujeres y del 86.97% para los hombres, mientras que la tasa de matriculación -de primaria a licenciatura- es para las mujeres del 68.53%, y del 71.81% para los hombres.¹⁶

48. De acuerdo con el Atlas de Género de Oaxaca que desde marzo de 2019 coordina el Gobierno del Estado de Oaxaca a través de la Secretaría de las Mujeres de Oaxaca (SMO) y la Dirección General de Población de Oaxaca (DIGEPO) con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y que contiene 11 temas: población, educación, salud, trabajo, uso del tiempo, pobreza, violencia, población indígena, afrodescendientes, toma de decisiones y transparencia, así como 86 indicadores (46 de situación y 40 de gestión) en áreas geográficas a nivel estatal, regional y municipal, en el Estado de Oaxaca, el grado promedio de escolaridad de

¹⁴ ONU: *Informe del Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los indígenas* Rodolfo Stavenhagen, 23 de diciembre de 2003, párr. 56.

¹⁵ INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) (2013b). *Panorama de violencia contra las mujeres en Oaxaca. ENDIREH 2011*. México: INEGI. Disponible en:

http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/mujeresrural/2011/oax/702825048860.pdf

¹⁶ INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) (2012). *Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Mujer. Datos de Oaxaca*. México: INEGI.

las mujeres de 15 y más años de edad es de 7.25 años de escolaridad, es decir, primero de secundaria, mientras que el de los hombres es de 7.83 años de escolaridad, es decir, segundo de secundaria¹⁷.

49. Considerar que la discriminación de las mujeres por motivos de sexo y género está unida de manera indivisible a otros factores, como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, el estatus, la edad, la clase, la orientación sexual y la identidad de género, y que la superposición de varias capas de discriminación -la interseccionalidad- genera una forma de discriminación agravada y potenciada, como hizo referencia.

C) DERECHO A LEGALIDAD Y LA SEGURIDAD JURÍDICA.

50. El derecho a la seguridad jurídica está garantizado en el sistema jurídico mexicano a través de los artículos 14 y 16 de la CPEUM, que prevén el cumplimiento de las formalidades esenciales del procedimiento, la autoridad competente y la fundamentación y motivación de la causa legal del procedimiento, constituye un límite a la actividad estatal, y se refiere al “conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales a efecto de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto [...] del Estado que pueda afectarlo¹⁸.

51. Los derechos de legalidad y seguridad jurídica reconocidos en los artículos 14 y 16 de la Constitución Federal limitan el actuar de la autoridad por las normas que facultan a las mismas a conducirse en determinado sentido, con la finalidad de que

¹⁷ Centro de Estudios de las Mujeres y Paridad de Género (CEMPAG) del H. Congreso del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, “Ocupación y empleo de las mujeres en Oaxaca”, julio 2020, pág. 26.

¹⁸ CrIDH. “Caso *Fermín Ramírez vs. Guatemala*”. Sentencia de 20 de junio de 2005 (Fondo, reparaciones y costas). Voto razonado del juez Sergio García Ramírez en la sentencia (...) del 18 de junio de 2005, p.10, y Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003, solicitada por México, p.123.

el gobernado tenga conocimiento de la consecuencia jurídica de los actos que realiza.

52. Las disposiciones que obligan a las autoridades del Estado mexicano a cumplir con el derecho a la certeza jurídica, a la legalidad y al debido proceso están en los artículos 14 y 16 constitucionales; 9 del Pacto internacional de derechos civiles y políticos; 8 y 10 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; 1, 8, 19, 25 y 27 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; XVIII y XXVI de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; y 16 de la Convención sobre los Derechos del Niño; preceptos todos que determinan como imperativo el cumplimiento de las formalidades esenciales del procedimiento, dictado por la autoridad competente, con la debida fundamentación y motivación de la causa legal de éste.

53. El derecho a la seguridad jurídica comprende el principio de legalidad el cual establece que los poderes públicos deben estar sujetos al derecho bajo un sistema jurídico coherente y permanente, dotado de certeza y estabilidad, que especifique los límites del Estado en sus diferentes esferas de ejercicio de cara a las personas a los titulares de los derechos individuales, garantizando el respeto a los derechos fundamentales de las personas. El incumplimiento del principio de legalidad puede materializarse en la limitación injustificada o la violación de cualquier otro derecho humano, como puede ser el debido proceso.

54. El derecho a la seguridad jurídica constituye un límite a la actividad estatal y se refiere al *“conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales a efecto de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos.”*¹⁹

55. En el caso que nos ocupa, V se desempeñaba como Gestora de Calidad y Educación en Salud en el Hospital IMSS-Bienestar desde septiembre de 2012,

¹⁹ CNDH Recomendación 46/2020 párrafo 49.

durante su desarrollo profesional en el IMSS, eventualmente, también fue nombrada Encargada de la Coordinación de Enseñanza y de la Coordinación de Vigilancia Epidemiológica, y durante dos meses fue asignada al cargo de Directora del mismo nosocomio.

56. El 26 de septiembre de 2019, V se encontraba en su período vacacional cuando AR2 le comunicó que, AR1 solicitó que se presentara en su oficina a las 10:00 horas del día siguiente, sin informar el motivo de dicha reunión.

57. El 27 de septiembre de ese año, V se presentó en la oficina de AR1, quien le informó a ésta que “el sindicato estaba pidiendo que la regresaran a su plaza”, manifestando que él no estaba de acuerdo; sin embargo, “ya había muchos problemas”.

58. De las constancias que obran en el expediente de queja, este Organismo Nacional pudo constatar un audio aportado por V en su escrito de queja, donde consta la probable conversación de la reunión del 27 de septiembre de 2019, celebrada entre V y AR1, en el mismo, se aprecia que el motivo de la reunión es solicitarle a V su renuncia, pues “había fotos en su contra”; situación que V negó en toda la conversación. Asimismo, pidió a AR1 le informara sobre el origen de las fotografías pues deseaba denunciar los hechos, ante la autoridad correspondiente.

59. En la conversación del 27 de septiembre de 2019, se advierte que AR1 solicitó la renuncia de V, por indicaciones del Sindicato IMSS, en un primer momento le manifestó que no quería “moverla” porque “había muchos problemas”; sin embargo, de inmediato le hizo referencia a la existencia de unas fotos suyas, sin especificar el contexto.

60. Acto seguido AR1, le refiere que no fue una, “sino tres personas” quienes le enviaron las presuntas fotos de V, ella negó en dicha reunión que las fotografías fueran de ella; y solicitó a AR1 investigar la procedencia de las mismas o en su caso

que le informara el nombre de las personas que se las enviaron, con la finalidad de dar vista al Ministerio Público.

61. Ante tales circunstancias, AR1 le ofreció a V la opción de “sacarla de la Región”, por lo que le dio la alternativa de transferirla al Hospital Rural del IMSS en Huatla²⁰, era lo único que podía decirle, porque también el Sindicato del IMSS, le pidió que reasignara la plaza que en ese momento ocupaba V.

62. Por ello, V solicitó expresamente los motivos para su reubicación y cambio de plaza, AR1 le informó que era la “pérdida de la confianza”, con el fundamento de tener quejas del personal médico de dicho Hospital, y precisó que AR2 no “tenía documentos, pero empezarían a armar la carpeta”.

63. Esa tesitura, V expresó su inconformidad, y pidió que cualquier decisión o cambio se realizara por escrito, donde se fundamentara la razón para separarla de su cargo. Asimismo, expresó estar tranquila por su desempeño laboral y que sabía que realizar bien su trabajo “traería consecuencias” (sic), en este caso, quejas del personal médico en su contra.

64. V termina la reunión, quedando a la espera de la notificación por escrito sobre su cambio de adscripción.

a) Inicio de un procedimiento administrativo en contra de V.

65. El 1 de octubre de 2019, V presentó su escrito de queja ante este Organismo Nacional, donde solicitó que se salvaguardaran sus derechos, pues expresó su preocupación ante un posible despido laboral por parte de AR1 y AR2. Así, como su temor por la divulgación de las presuntas fotografías íntimas de ella.

²⁰ El Hospital Rural Huatla de Jiménez en Oaxaca, se localiza aproximadamente 9 horas del Hospital Rural de San Ildefonso Villa Alta, Oaxaca.

66. El 2 de octubre de 2019, ante la gravedad de los hechos narrados por V en su escrito de queja, este Organismo Nacional solicitó un informe pormenorizado a la Titular de la Unidad de Atención al Derechohabiente del IMSS, sobre la situación de V y se pidió un informe a las personas servidoras públicas, involucradas en los hechos.

67. El 3 de octubre de 2019, SP1 remitió a la Jefatura Delegacional de Servicios Jurídicos un “reporte de irregularidades” a nombre de V. Lo anterior, para el inicio de una investigación laboral, argumentando que el día anterior, llegó un disco en formato DVD de manera anónima al Hospital IMSS-Bienestar, con dos presuntas fotografías en ropa interior presuntamente de V, según manifestó en dicho reporte, se observó a una mujer en ropa interior, con una bata y gafete institucional, teniendo como fondo, los baños de ese Hospital.

68. Como parte de la investigación del procedimiento administrativo, V compareció ante la Jefatura Delegacional de Servicios Jurídicos el 23 de octubre de 2019, donde presentó una declaración por escrito, en la misma, refirió que:

“[...] la investigación laboral estaba “viciada” al haberse iniciado con la entrega anónima de un DVD con dos fotografías, las cuales no presumen ninguna irregularidad cometida por [V], pues en el acta no se señaló dónde estaba el supuesto chofer a quien le entregaron el sobre, tampoco se proporciona su nombre, no se especifica en dónde el supuesto chofer le entregó al denunciante el sobre, no se precisan las características del sobre, no se precisa porque el denunciante afirma que es la investigada la que aparece en las placas fotográficas, en una de las fotografías no se aprecia el rostro de la persona y en la otra, se aprecia un rostro y el gafete no se aprecia a simple vista, y por tanto las fotografías deberán cumplir con los requisitos del artículo 217 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria a la investigación laboral”.

69. Dicho procedimiento administrativo fue resuelto el 25 de octubre de 2019, bajo las siguientes consideraciones:

[...] De lo antes expuesto, se genera la convicción de que existe responsabilidad de [V] en incurrir en una falta de probidad y honradez, pues se estima ajeno a un recto proceder que se hubiese fotografiado en ropa interior portando el gafete institucional, siendo visible en una de las fotografías [...] que contiene el anexo uno del acta administrativa ratificada, que viste ropa interior [...] y en la parte superior una blusa negra estampada, cubierta por una bata blanca, bata en la cual se encuentra sobre su costado izquierdo el gafete, que es coincidente con la copia del mismo cotejó con el original, presentado por la trabajadora investigada y que fue agregada en el expediente de investigación laboral. Asimismo, son coincidentes los rasgos del rostro que aparece en la fotografía con los de la trabajadora investigada, que además son observables en la fotografía que contiene su gafete institucional, y del cual se reitera, obra una copia cotejada en el expediente que se resuelve, y son coincidentes con la fotografía que aparece en la credencial para votar y de la cual también existe agregada en el expediente de investigación laboral, una copia cotejada con su original. En la otra fotografía contenida en el disco, si bien no se observa el rostro de la persona, es visible una persona con una bata blanca que contiene el logo del Instituto, con ropa interior, [...] lo cual genera convicción en esta representación patronal de que la persona de la fotografía, que se encuentra en ropa interior con bata institucional es [V], dicha conducta se estima ajena a un recto proceder a haber empleado en sus fotografías en ropa interior, tanto el gafete como la bata institucionales, elementos que tienen con finalidad identificarla como trabajadora del Instituto Mexicano del Seguro Social ante los usuarios de servicios, actuar ímprobo que resulta aún más reprochable, considerando que en su calidad de trabajadora de confianza con el cargo de Gestora de Calidad, [...] como tal tiene la obligación de

contribuir a la buena imagen del Instituto, haciendo un uso correcto de gafete y la bata institucionales y de todos los instrumentos y útiles que se le hayan dado para el trabajo, no solo durante su jornada laboral, sino en todo momento.

[...] Ello no desvirtúa las irregularidades que le fueron imputadas, es decir, que es [V] quien aparece en las fotografías contenidas en el anexo uno del acta ratificada, siendo importante precisar que la investigación laboral tuvo su origen en el acta administrativa firmada y ratificada por [SP1] no en una denuncia anónima, y que, al procedimiento de investigación laboral, no aplica supletoriamente el Código Federal de Procedimiento Civiles". (Sic)

70. En el resolutivo del procedimiento administrativo, AR3 determinó tener por acreditadas las irregularidades imputadas a V, toda vez que no fueron desvirtuadas, prevaleciendo en todo momento "todas y cada una de las constancias que prueban en su contra". En consecuencia, determinó la pérdida de la confianza a V, ordenando que regresara a su plaza como médica general en el Hospital Rural IMSS-Bienestar.

71. Los estándares internacionales sobre derechos humanos en torno a los derechos de las mujeres han puesto un énfasis especial en la importancia que conlleva el no utilizar prejuicios y estereotipos de género en las labores de investigación, persecución y sanción de casos de violencia contra la mujer. Ello implica sobre todo liberarse de una serie de ideas preconcebidas o prejuicios en los que los juzgadores pueden incurrir²¹.

72. El Informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos "Acceso a la Justicia para las Mujeres Víctimas de Violencia en las Américas" describe que uno de los principales obstáculos que las mujeres víctimas de violencia enfrentan para

²¹ ONU: Herramienta para la Incorporación del Enfoque de Derechos Humanos y Perspectiva de Género, en la elaboración de Sentencias relativas a los delitos de feminicidio y otras formas de violencia contra las mujeres, Guatemala, diciembre de 2015, pág. 46.

acceder a la justicia es la influencia de patrones socioculturales discriminatorios presentes en el imaginario de las y los funcionarios. Estos dan como resultado una descalificación de la credibilidad de la víctima durante el proceso penal en casos de violencia.

73. Del contenido de dicha resolución, se advierte que la acusación a V estuvo sesgada por estereotipos y violencia de género hacia las mujeres, donde se realizó un énfasis de los detalles que aparecen en las fotografías, vestimenta etc. Pues, el objetivo de la circulación de dichas fotografías, exhibiendo el cuerpo de las mujeres es con la finalidad de humillar, sentir vergüenza y con ello, causar una invasión en su intimidad. La resolución en referencia, hace alusión a dichos estereotipos y en su contenido carece de perspectiva de género.

74. De lo anterior, este Organismo Nacional determina que se vulneró el derecho a la seguridad jurídica de V, pues desde la reunión que sostuvo con AR1 el 27 de septiembre de 2019, se desprende que éste le pidió “voluntariamente” su renuncia, y como alternativa el cambio de adscripción al Hospital Rural de Huatla, Oaxaca, cuando V cuestionó el fundamento para dicha decisión, AR1 se limitó a decirle que existían “fotos íntimas” de ella, y quejas del personal médico en su contra.

75. Ello, sin considerar que ese día V se encontraba gozando de su período vacacional, mismo que duraría hasta el 30 de septiembre de 2019.

76. En la reunión citada, AR1 le refirió que se le notificaría la pérdida de confianza, esa sería la razón para removerla de su puesto, sin explicarle el procedimiento a seguir, con el objetivo de que ella pudiera defenderse y en su caso, se acreditara la procedencia de las fotografías.

77. Sin embargo, AR1 refirió que había solicitado la “carpeta” a AR2 y se estaba “armando”, sin precisar si con ello, se daría inicio al procedimiento administrativo. Para esta Comisión Nacional resulta preocupante que, el mismo día que se solicitó el informe al IMSS por la queja interpuesta por V, se levantó un acta administrativa por SP1 en su contra, donde manifestó que recibió un disco formato DVD que contenía dos fotografías en ropa interior, donde apreció que se trataba de V.

78. En el informe que rindió AR1 ante este Organismo Nacional, confirmó que se reunió el 27 de septiembre de ese año con V. No obstante, negó que el motivo de dicha reunión fuese pedir su renuncia por la existencia de fotos íntimas de ella; precisó que el motivo de dicha reunión fue informarle sobre los escritos en su contra, por parte de personal médico del Hospital Rural IMSS-Bienestar. Sin embargo, enfatizó que únicamente le refirió a V que “comentaban” que existían fotos que presuntamente la comprometían, en razón que no las conocía.

79. El 27 de septiembre de 2019 no existía un procedimiento en contra de V, solo la advertencia de pedir su renuncia “voluntaria”, fue hasta que acudió a este Organismo Nacional cuando se dio inicio al mismo, el 2 de octubre de 2019, bajo el argumento de la entrega anónima de las fotografías al personal IMSS. No corresponde a este Organismo Nacional determinar si dichas fotografías pertenecen a V; sin embargo, si correspondía al IMSS garantizar el debido proceso a V, y poder salvaguardar sus derechos, pues sin haber iniciado una investigación, ya se le había informado que la causa de la separación de su cargo como Gestora de Calidad y Educación, sería la pérdida de confianza.

80. Ante tales circunstancias, esta Comisión Nacional advierte, que AR1 y AR2 en caso de haber tenido escritos en contra del desempeño de V, o alguna otra causal para separarla de su cargo, se debió levantar un acta administrativa desde el momento que tuvieron conocimiento sobre tales escritos y dar inicio a dicho procedimiento ante las instancias pertinentes del IMSS, dar el derecho de audiencia y defensa a V, en su caso, determinar conforme a derecho.

81. Sin embargo, AR1 y AR2 utilizaron como excusa la existencia de las referidas fotografías, para iniciar el procedimiento administrativo, cuando este Organismo Nacional ya se encontraba conociendo del caso. Por ello, esta Comisión Nacional advierte que se utilizaron las presuntas fotografías, para investigar laboralmente a V, ante el requerimiento de información solicitado, derivando con ello una resolución desfavorable para ella.

82. Finalmente, en comunicación telefónica de personal de esta Comisión Nacional con V, ésta informó que actualmente ante la salida de AR1 y AR2, la actual Directora del Hospital Rural IMSS-Bienestar, le solicitó realizar las funciones como Gestora de Calidad y Educación en Salud, sin el nombramiento y remuneración correspondiente.

b) Omisión del IMSS para investigar el origen de las fotografías.

83. Esta Comisión Nacional observa que, contrario a investigar la procedencia de las fotografías, se imputó a V una responsabilidad administrativa. Es decir, ha quedado acreditado que personal del IMSS tuvo conocimiento sobre la circulación de las fotografías desde septiembre de 2019; sin embargo, no se activó ningún protocolo de atención para casos de violencia digital, en perjuicio de una mujer, indígena y trabajadora del IMSS.

84. El IMSS, debió realizar una investigación interna orientada a esclarecer donde se originó la circulación de dichas fotografías, cómo se circularon, quiénes intervinieron, quiénes las tienen en sus teléfonos celulares, equipos de cómputo, si se han almacenado, circulado a través de redes sociales o algún medio digital, lo que podría generar violencia digital, tipificada como delito en el estado de Oaxaca²².

85. Además, al presente caso, se debió aplicar el Código de Conducta y de Prevención de Conflictos de Interés de las Personas Servidoras Públicas del IMSS²³, así como la normatividad emitida por la Secretaría de la Función Pública, mismas que deberán ser comprendidas y cumplidas por todo el personal del IMSS, en el marco de sus funciones, atribuciones y responsabilidades que les confieren su jerarquía, su tipo de contratación y la denominación de su puesto.

86. El citado Código, determina la responsabilidad del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del IMSS, que entre otras responsabilidades,

²² Artículo 249 del Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Oaxaca. Art. Reformado mediante decreto número 702, aprobado por la LXIV Legislatura del Estado Libre y Soberano de Oaxaca el 10 de julio del 2019 y publicado en el Periódico Oficial número 34, Segunda Sección, del 24 de agosto del 2019.

²³ El Código de Conducta y de Prevención de Conflictos de Interés de las personas servidoras públicas del IMSS fue aprobado por el H. Consejo Técnico, mediante Acuerdo: ACDO. SA2.HCT.250619/204.P.DA de fecha 25 de junio de 2019

tiene la función de promover la aplicación y cumplimiento de las disposiciones que regulen el comportamiento ético de las personas servidoras públicas para fortalecer la institucionalización de una cultura de integridad, con apego a la legalidad, igualdad y no discriminación, así como de rechazo a la corrupción con enfoque preventivo.

87. En el informe rendido por el IMSS, expresó que no se inició una investigación por la divulgación de las fotografías, al “no existir reporte por irregularidades”. Por ello, no se observó la aplicación de ningún protocolo de atención a casos de violencia de género.

D) DERECHO A LA INTIMIDAD PERSONAL Y VIDA PRIVADA.

88. El derecho a la intimidad “*es una facultad subjetiva reconocida a favor de la persona física, de no permitir la intromisión de extraños, en lo que respecta al ámbito de su reserva individual, sin perjuicio de las limitaciones normativas que de manera expresa se establezcan o de costumbres y usos sociales prevalecientes en una época y lugares determinados*”. “El derecho a la intimidad o a la vida privada entonces quedaría configurado como aquel ámbito de la libertad necesario para el pleno desarrollo de la personalidad, espacio que debe estar libre de intromisiones ilegítimas, y que constituye el presupuesto necesario para el ejercicio de otros derechos”²⁴.

89. El artículo 1º, párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos mandata que: “*Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos*”. Por su parte, el artículo 16, párrafo uno, también constitucional, garantiza el ámbito de la privacidad, al señalar que: “*Nadie puede ser molestado en su persona [] sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento*”.

²⁴ Celis Quintal, Marcos Alejandro, “La protección de la intimidad como derecho fundamental de los mexicanos”, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, p.74

90. Este derecho se encuentra previsto en los artículos 1º y 16 primer párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, 5.2, 11.2 y 19 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos (“Pacto San José de Costa Rica”) adoptada el 22 de noviembre de 1969 y vinculante para México desde el 24 de marzo de 1981; 16 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (“Protocolo de San Salvador”), adoptado el 17 de noviembre de 1988 y vinculante para México desde el 16 de noviembre de 1999; y 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado por las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1996 y vinculante para México desde el 23 de junio de 1981.

91. En adición a lo anterior, el Tribunal Constitucional Español ha señalado que uno de los componentes del ámbito de la intimidad personal es “la intimidad corporal o pudor”. Asimismo, y vinculado con lo anterior, ha manifestado que la sexualidad pertenece al ámbito de la intimidad. Si bien el Derecho protege a la intimidad misma y no a las acciones privadas o íntimas de las personas, la intimidad es un ámbito dinámico y puede verse reducido debido a una medida disciplinaria como la que nos ocupa, quedando expuestas al público o terceros partes del cuerpo que se consideran privadas o íntimas. Ello, permite afirmar que la exhibición del cuerpo forma parte del contenido y alcances del derecho a la intimidad y por tanto de su protección²⁵.

92. La Real Academia Española define a la privacidad como el “*ámbito de la vida privada que se tiene derecho a proteger de cualquier intromisión*”. Al respecto, la CrIDH ha sostenido que “*el ámbito de la privacidad se caracteriza por quedar exento e inmune a las invasiones o agresiones abusivas o arbitrarias por parte de terceros*”.

²⁵ MORENO Flores, Arnulfo, “Derecho a la intimidad su significación y regulación en el Derecho Español y mexicano” disponible en: http://www.scjn.gob.mx/Transparencia/Lists/Becarios/Attachments/3/Becarios_003.pdf, p.12.

o de la autoridad pública”²⁶, por lo tanto, está prohibida toda injerencia en la vida privada de las personas.

93. Para la misma CrIDH, el “*derecho a la vida privada abarca todas las esferas de la intimidad*”²⁷, entendiéndola a ésta, como “*una facultad subjetiva reconocida a favor de la persona física, de no permitir la intromisión de extraños, en lo que respecta al ámbito de su reserva individual, sin perjuicio de las limitaciones normativas que de manera expresa se establezcan o de costumbres y usos sociales prevalecientes en una época y lugares determinados*”²⁸.

94. Al respecto, la SCJN ha señalado que “*el derecho protege una ‘esfera de privacidad’ del individuo en contra de las incursiones externas que limitan la capacidad para tomar ciertas decisiones a través de las cuales se ejerce la autonomía personal*”²⁹. Este “*principio de autonomía de la persona [] veda toda actuación estatal que procure la instrumentalización del individuo, es decir, que la convierta en un medio para fines ajenos a las elecciones sobre su propia vida, su cuerpo y el desarrollo pleno de su personalidad, dentro de los límites que impone la Convención*”³⁰.

95. Para la Comisión Nacional, la intimidad corporal está comprendida y forma parte del derecho a la intimidad personal, que comprende la protección en contra de cualquier forma de injerencia arbitraria en el ámbito de la privacidad, que el cuerpo de toda persona es constitutivo de su intimidad personal y que existe una estrecha vinculación entre la intimidad corporal y personal con el libre desarrollo de la personalidad.

²⁶ Caso “*Atala Riffo y niñas vs. Chile*”. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de febrero de 2012. Párr. 161.

²⁷ *Ibidem*. Párr. 156.

²⁸ Celis Quintal, Marcos Alejandro, “*La protección a la intimidad como derecho fundamental de los mexicanos*”, México, UNAM, 2016. Instituto de Investigaciones Jurídicas, p.74.

²⁹ Tesis constitucional: “*DERECHO AL LIBRE DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD. SU DIMENSIÓN EXTERNA E INTERNA*”, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, noviembre de 2006, registro 2013140.

³⁰ Caso *I.V. Vs. Bolivia*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de noviembre de 2016, Párr. 150.

96. Desde la perspectiva sexual y corporal, el derecho a la intimidad personal se traduce en la decisión de las personas sobre cómo manifestar su sexualidad, cuándo, dónde y ante quién exhibir el cuerpo. Por ello, cuando se exhibe públicamente y contra la voluntad de las personas las partes del cuerpo que generalmente no son descubiertas, en contextos no propicios y arbitrarios, se viola su privacidad corporal, consecuentemente se trasgrede su intimidad personal.

97. Cualquier exhibición, injerencia o revisión total o parcial del cuerpo por un tercero debe ser consentido y encontrarse justificado, y en el caso de menores de edad, tal protección debe estar fortalecida. El consentimiento y la justificación, en razón a que el derecho a la intimidad personal, al igual que muchos otros derechos, no es absoluto; existirán casos que justifiquen que las autoridades intervengan en los ámbitos de la privacidad e intimidad de una persona, ponderando el riesgo que se actualizaría de no realizarlo, en aras de proteger un bien jurídico mayor.

98. Esta comisión Nacional ha sostenido *“que el cuerpo de toda persona es constitutivo de su intimidad personal y que existe una estrecha vinculación entre la intimidad corporal y personal con el libre desarrollo de la personalidad”*³¹. Tocante a ello, la CrIDH también se ha pronunciado al respecto, al señalar que *“la vida privada incluye la forma en que el individuo se ve a sí mismo y cómo decide proyectarse hacia los demás”*³², siendo una *“condición indispensable para el libre desarrollo de la personalidad”*³³.

99. Ahora bien, en el presente caso según lo establecido por el Convenio sobre la Violencia y el Acoso³⁴ de la Organización Internacional del Trabajo, se pueden configurar actos de acoso laboral. Dicha Convención, define la expresión «violencia

³¹ Recomendación 21/2015, Párr. 30.

³² Caso *Rosendo Cantú y otra Vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010. Serie C No. 216, párr. 119, y Caso *Artavia Murillo y otros (“Fecundación in vitro”) Vs. Costa Rica*, Párr. 143.

³³ Caso *I.V. Vs. Bolivia*. óp. cit. Párr. 152.

³⁴ Organización Internacional del Trabajo: C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de 21 de junio de 2019.

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; 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.

100. La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, señala que la violencia laboral es “ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independiente 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.” A su vez, señala que puede consistir en un sólo evento o una serie de ellos que producen el daño, entre ellos, se incluyen de forma ejemplificativa, el acoso o el hostigamiento sexual.

101. Respeto a las presuntas fotos íntimas de V, en el informe rendido por AR1 ante este Organismo Nacional, confirmó que se reunió con V el 27 de septiembre de 2019; sin embargo, precisó que solo le refirió que “*comentaban que existían unas fotos que presuntamente la comprometían, pero jamás referí que fueran íntimas o las calificué de algún otro modo, en razón de que no las conocía y tampoco conozco detalles de las mismas*”. (Sic)

102. Sin embargo, este Organismo Nacional tuvo a bien constatar que, según el contenido del audio que aportó V en su escrito de queja, AR1 si tuvo conocimiento de dichas fotografías, e incluso precisó que “*no me las mandó una, me las mandaron tres personas*”. Según lo manifestado por V, dichas fotografías circularon en grupos de *WhatsApp* del personal del Hospital Rural IMSS-Bienestar, y frecuentemente, el

personal que labora en ese nosocomio, le hacían comentarios de burla sobre dichas fotografías.

103. Asimismo, como ya se precisó en el apartado anterior, este Organismo Nacional no hace una evaluación de si las fotografías corresponden a V, o no; sin embargo, al hacer parecer que eran de ella y circularse dentro del personal del Hospital Rural IMSS-Bienestar, se debió proteger el derecho a la intimidad y vida privada de V, como ya se refirió, investigando la procedencia de las mismas.

104. Caso contrario a la victimización que se realizó a V. Además, para esta Comisión Nacional resulta preocupante los antecedentes de violencia de género expresados por V a AR1 en la reunión del 27 de septiembre de 2019, en la que le informó que no era la primera ocasión que vivía situaciones de violencia en su contra, tampoco existe constancia de que AR1 iniciara una investigación por esos actos.

105. Ante tales circunstancias, no realizaron ninguna acción contundente para garantizar o proteger el derecho a la intimidad de V. En ese sentido, los argumentos vertidos, se dirigieron a imputarle una conducta inadecuada del material e instalaciones del Hospital Rural IMSS-Bienestar.

106. Cabe destacar que, con la imputación a V, lesionaron su dignidad a través de acciones y expresiones de violencia de género y, hasta la emisión de la presente Recomendación, el IMSS en ningún momento realizó alguna acción para las personas responsables de la distribución de dicho material fotográfico al interior de la Institución.

E) DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

107. Este derecho se encuentra contemplado y fortalecido en nuestro ordenamiento jurídico en la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, misma que señala la obligación de la “[...] *Federación, de las entidades federativas,*



y de los municipios de coordinarse 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 [...] ³⁵. (Énfasis añadido).

108. El Estado, es el garante del derecho a las mujeres a vivir una vida libre de violencia. En este sentido, la Recomendación 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, refiere que se deberán adoptar las medidas “[...] apropiadas y eficaces para combatir los actos públicos o privados de violencia por razones de sexo”. ³⁶

109. Según la Recomendación 35 del Comité de Expertas de la Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW la violencia por razón de género contra la mujer constituye una discriminación contra la mujer con arreglo al artículo 1 y, por lo tanto, afecta a todas las obligaciones contraídas en virtud de la Convención. El artículo 2 establece que la obligación general de los Estados partes consiste en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, **una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer, en especial la violencia por razón de género contra la mujer**. Se trata de una obligación de carácter inmediato; las demoras no se pueden justificar por ningún motivo, ya sea económico, cultural o religioso. (Énfasis añadido).

a) Sobre el deber de prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres.

110. El artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone que el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezcan las leyes.

³⁵ Artículo 1° de la LGAMVLV.

³⁶ Comité CEDAW. Observación general 19, párrafo 24, inciso a.

111. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, (Convención de Belém Do Pará) en su artículo 7 de los deberes de los Estados, establece como un deber de los Estados la prevención, investigación y sanción de la violencia contra las mujeres con la debida diligencia. Complementariamente en los puntos c. y d. del mismo artículo, contempla la obligación de adoptar las medidas administrativas apropiadas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las *“medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad”*³⁷.

112. Bajo tal tesitura, la CrIDH ha reiterado que la debida diligencia en la investigación se traduce en que ésta debe *“emprenderse con seriedad y no como una simple formalidad condenada de antemano a ser infructuosa. Debe tener un sentido y ser asumida por el Estado como un deber jurídico propio y no como una simple gestión de intereses particulares, que dependa de la iniciativa procesal de la víctima o de sus familiares o de la aportación privada de elementos probatorios, sin que la autoridad busque efectivamente la verdad”*³⁸.

113. Por lo expuesto, esta Comisión Nacional reitera que las autoridades tienen obligaciones expresas y explícitas para prevenir, investigar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres y, por ende, *“proteger los derechos relativos al acceso a la justicia”*. Puesto que la violencia por motivos de género es una cuestión relativa a la salud de importancia crítica para la mujer, los Estados Partes deben garantizar: a) La promulgación y aplicación eficaz de leyes y formulación de políticas que aborden la violencia contra la mujer.

114. En el artículo 4º, incisos c) y f) de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, se estableció el deber de los Estados de *“(p)roceder con la debida diligencia a fin de prevenir, investigar y, conforme a la legislación nacional*

³⁷ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Artículo 7 d.

³⁸ CrIDH. “Caso Godínez Cruz Vs. Honduras”, sentencia de 20 de enero de 1989 (fondo), párr. 188.

castigar todo acto de violencia contra la mujer (y) elaborar enfoques de tipo preventivo y todas las medidas de índole jurídica, política, administrativa y cultural que puedan fomentar la protección de la mujer contra toda forma de violencia”.

115. La Suprema Corte de Justicia de la Nación se pronunció en el sentido de que *“(e)l derecho de la mujer a una vida libre de discriminación y de violencia se traduce en la obligación de toda autoridad de actuar con perspectiva de género, lo cual pretende combatir argumentos estereotipados e indiferentes para el pleno y efectivo ejercicio del derecho a la igualdad. Estas medidas incluyen un adecuado marco jurídico de protección, una aplicación efectiva del mismo, así como políticas de prevención y prácticas para actuar eficazmente ante las denuncias”³⁹.*

116. Con motivo de los patrones socioculturales arraigados fuertemente en los diferentes ámbitos de la sociedad, es frecuente que las mujeres todavía sean consideradas erróneamente en un plano de inferioridad que los hombres, algunos de los cuales buscan perpetuar el dominio y ejercicio del poder sobre ellas, con inclusión de sus cuerpos y sexualidad, sin que todavía se haya superado la idea de que las mujeres no son “objetos”, sino seres humanos con todos sus derechos.

117. En el caso particular, esta Comisión Nacional considera que las Instituciones gubernamentales deben respetar, promover y proteger los derechos humanos de las mujeres e impulsar su igualdad y participación plenas en los diferentes ámbitos de la sociedad, como un eje prioritario y transversal de toda su acción.

118. Sin embargo, no se observa que al interior del IMSS se tomaran políticas públicas eficaces para prevenir, investigar, sancionar y reparar actos de violencia cometida al interior de los centros de trabajo, en el caso particular de V que labora

³⁹ Tesis aislada “DERECHO DE LA MUJER A UNA VIDA LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA. LAS AUTORIDADES SE ENCUENTRAN OBLIGADAS A ADOPTAR MEDIDAS INTEGRALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA CUMPLIR CON LA DEBIDA DILIGENCIA EN SU ACTUACIÓN”. Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario Judicial de la Federación, mayo de 2015, registro 2009084.

en la Institución; soslayando la importancia y las consecuencias que dicho fenómeno tiene para la calidad de vida y el acceso a los demás derechos que goza.

119. Al invisibilizar la violencia que ha vivido V, se consideró su caso como parte del ámbito personal, sin vincular que trascendió a su situación laboral y una afectación a sus derechos humanos. A pesar de que algunas instancias como las Fiscalías o el Órgano Interno de control investigan al respecto, en caso de que se configure algún delito y/o falta administrativa, es menester del personal directivo, investigar los actos de violencia que viven las mujeres, considerando que en el caso particular, se está ante una mujer, trabajadora del IMSS e indígena. Por ello, independientemente de la investigación de los hechos desde el punto de vista de responsabilidad administrativa y/o penal, la circulación de dichas fotografías, debió ser atendida desde una óptica integral por diversas instancias simultáneamente, dentro de sus respectivos ámbitos de competencia.

120. Por lo anterior, este Organismo Nacional considera indispensable la intervención dentro del IMSS, en la prevención y atención de los casos de violencia contra las mujeres, con políticas públicas específicas que comiencen por erradicar los prejuicios existentes, como un imaginario de las mujeres y trabajadoras como “problemáticas” o como una cuestión “personal” y meramente “privada”, lo que impide visualizar y garantizar el derecho de V a una vida libre de violencia.

121. En el presente caso, de la información con la que cuenta esta Comisión Nacional, no consta información que refiera que se le proporcionó asesoría, orientación, seguimiento y acompañamiento para denunciar las violencias que V ha vivido a raíz de la difusión de las presuntas fotografías, tampoco le canalizó ante la autoridad competente, ni se le proporcionó acompañamiento psicosocial por parte de la Institución.

122. Finalmente, este Organismo Nacional considera fundamentales que se tomen las medidas adecuadas que impulsen una intervención oportuna al interior del IMSS, que actúen coordinadamente con el INMUJERES en la atención a casos de violencia contra las mujeres, así como la discriminación, con total respecto y

protección de los derechos de las mujeres, así como cualquier otro fenómeno en los que se traduce el ejercicio de la violencia en contra de las mujeres trabajadoras del IMSS.

123. En el entendido de que, en la base, se encuentra el cumplimiento de los estándares internacionales, nacionales y locales, que se traducen en obligaciones que deben asumirse en aras de garantizar los derechos humanos inherentes a la dignidad de las mujeres, de lo cual deben derivarse medidas a corto, mediano y largo plazo para que puedan ejercerse de *facto*.

V. RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL.

124. Conforme al párrafo tercero del artículo 1° Constitucional, *“todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.”*

125. La promoción, el respeto, protección y garantía de los derechos humanos reconocidas en el artículo citado, también se establecen en los distintos tratados y convenciones de derechos humanos suscritos por el Estado mexicano. Por ello, su cumplimiento obligatorio no deriva sólo del mandato constitucional, sino también de los compromisos internacionales adquiridos, mediante la suscripción y/o ratificación de dichos tratados. El contenido de las obligaciones y las acciones que el Estado debe realizar para cumplirlas ha sido materia de diversos pronunciamientos por parte de los organismos internacionales de protección de los derechos humanos, como la CrIDH y aquellos que conforman el sistema de las Naciones Unidas.

126. Cuando el Estado incumple con esas obligaciones, faltando a la misión que le fue encomendada, en agravio de quienes integran su sociedad, es inevitable que se genere una responsabilidad de las instituciones que lo conforman,

independientemente de aquella que corresponde de manera inmediata el despliegue de labores concretas para hacer valer esos derechos.

127. En la presente Recomendación ha quedado expuesto que, las autoridades del IMSS no solo se negaron a garantizar y proteger el derecho a la intimidad de V, sino que no detuvieron la violencia sexual, psicológica y laboral que a raíz de la publicación de dichas fotografías se originó al interior del Hospital Rural IMSS-Bienestar, lo cual tuvo como consecuencia su revictimización, discriminación y violencia institucional en su contra.

128. Aunado a ello, si bien la conducta realizada no puede ser directamente imputada a las autoridades del IMSS, como ya se expuso, queda claro que cuando tuvieron conocimiento de la existencia al interior de la Institución, no se hizo nada para impedir que la violación a ese derecho continuara ejecutándose y, por el contrario, según lo informado por V a este Organismo Nacional, se propició un ambiente de hostilidad y violencia en su contra.

129. Este Organismo Nacional, considera que un mecanismo o alternativa de atención, tendría que partir de la necesidad de vislumbrar la problemática de erradicar la violencia contra las mujeres como una cuestión institucional, estructural, coordinada y no sólo como un caso particular, puesto que, lo que se debe garantizar es que no se repitan hechos de esta naturaleza; y si ocurren, que existan los mecanismos para atender la problemática de forma integral, eficaz, y oportuna, a fin de que las mujeres puedan acceder realmente a la justicia.

VI. REPARACIÓN INTEGRAL.

130. De conformidad con lo establecido en los artículos 1º, párrafo tercero, 108 y 109, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 44, párrafo segundo, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, al acreditarse una violación a los derechos humanos atribuible a un servidor público del Estado, la Recomendación que se formule a la dependencia pública debe incluir las medidas que procedan para lograr la efectiva restitución de los afectados en sus derechos fundamentales y las relativas a la reparación de los daños y perjuicios que

se hubieren ocasionado, para lo cual el Estado deberá de investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la ley. Para tal efecto, de acuerdo con los artículos 1º, 2º, fracción I, 4º, 7º fracciones II, VI, y VII, 27, 64 fracciones I y II, 67, 68, 88 fracción II, 96, 97 fracción II, 106, 110 fracción V inciso c), 111, 112, 126 fracción VII, 130, 131 y 152 de la Ley General de Víctimas, se deberá reparar integralmente el daño a V1 por las violaciones a sus derechos humanos y que han quedado detalladas en la presente Recomendación.

131. En el presente caso, esta Comisión Nacional considera procedente la reparación de los daños ocasionados en los términos siguientes:

a) Medidas de rehabilitación.

132. De conformidad con los artículos 1º, párrafo cuarto, y 9 de la Ley General de Víctimas, previo consentimiento de V, se le deberá hacer una valoración psicológica por los hechos materia de la presente Recomendación, y en su caso, otorgarle atención por personal profesional especializado de forma continua hasta que alcance un estado óptimo de salud física, psíquica y emocional, a través de una adecuada atención a los padecimientos sufridos, conforme a su edad y sus especificidades de género. Esta atención deberá brindarse gratuitamente, de forma inmediata y en un lugar accesible para ella, brindando información previa, clara y suficiente durante el tiempo que sea necesario.

b) Medidas de satisfacción.

133. Las medidas de satisfacción tienen la finalidad de reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas; se pueden realizar mediante la aplicación de sanciones judiciales o administrativas a las autoridades y servidores públicos responsables de violaciones a derechos humanos.

134. Para tener por cumplidas las medidas de satisfacción, deberá colaborar con esta Comisión Nacional en la queja administrativa que se presentará ante el Órgano

Interno de Control en el IMSS y se dé cabal cumplimiento a sus determinaciones y requerimientos.

135. Además, deberá incorporarse copia de la presente Recomendación en el expediente laboral de AR1, AR2 y AR3 para que obre constancia de las violaciones a los derechos humanos en las que participaron.

c) Garantías de no repetición.

136. Éstas consisten en implementar las medidas necesarias para conseguir que los hechos violatorios de derechos humanos no se repitan. En este sentido, se recomienda se implemente un mecanismo para detectar cuál es la situación de violencia contra las mujeres en los Hospitales del IMSS-Bienestar, para que a partir de ese estudio se identifiquen medidas eficaces para erradicar ese tipo de violencia de género contra las mujeres.

137. Se deberá diseñar e impartir en el ámbito de cobertura del programa IMSS-Bienestar, por personal especializado en perspectiva de género, un curso integral de capacitación en materia de género y ética profesional.

138. Se considera indispensable que, a todo el personal de la Jefatura de Servicios Jurídicos del IMSS en el Estado de Oaxaca, se imparta un curso de educación, formación y capacitación en materia violencia contra las mujeres, los deberes del Estado de prevenir, investigar y erradicarla, acceso a la justicia con perspectiva de género para analizar actos de acoso y hostigamiento sexual, así como de debida diligencia en todas las investigaciones que se lleven a cabo.

139. Con el fin de que las prestadoras de servicio de salud en el citado Instituto, conozcan sus derechos a una vida libre de violencia, así como para garantizar la observancia de los mismos por parte del personal médico y evitar casos como el que se analiza, se implemente una campaña de difusión sobre su derecho a una vida libre de violencia, y los mecanismos con los que cuentan para hacerlos valer;

incluyendo talleres y pláticas sobre este tema con pertinencia cultural y perspectiva de género.

140. Finalmente, el IMSS deberá revisar y modificar su normativa interna y crear un protocolo de atención, seguimiento y denuncia para que garantice que los casos de violencia contra las mujeres, sean investigados con perspectiva de género y que se proporcione acompañamiento psicológico y jurídico a las víctimas, conforme a los parámetros precisados en la presente Recomendación.

d) Medidas de compensación.

141. Al acreditarse las violaciones a derechos humanos antes descritas, la autoridad responsable deberá indemnizar a V en términos de la Ley General de Atención a Víctimas.

142. A fin de cuantificar el monto de la indemnización, deberán atenderse los siguientes parámetros: 1) Daño material. Son referidos por lo general como daño emergente y lucro cesante, han sido considerados por la Corte Interamericana de Derechos Humanos como las consecuencias patrimoniales de las violaciones de derechos humanos que hayan sido declaradas, la pérdida o detrimento de los ingresos de las víctimas, los gastos efectuados con motivo de los hechos y las consecuencias de carácter pecuniario que tengan un nexo causal con los hechos del caso, y; 2) Daño moral e inmaterial. Aquel que puede *“comprender tanto los sufrimientos y las aflicciones causados a las víctimas directas y a sus allegados, y el menoscabo de valores muy significativos para las personas, como las alteraciones, de carácter no pecuniario, en las condiciones de existencia de la víctima o su familia”*⁴⁰.

143. Se deberán tomar en consideración los siguientes elementos para indemnizar: 1) derechos violados, 2) temporalidad, 3) impacto bio-psicosocial (deberán identificarse mínimamente, los siguientes impactos en las víctimas: en su

⁴⁰ “Caso *Bulacio Vs. Argentina*”. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 18 de septiembre de 2003, párr. 90.

estado psicoemocional; en su privacidad e integridad psicofísica; en su esfera familiar, social y cultural; en su esfera laboral y profesional; en su situación económica; y en su proyecto de vida), y 4) Consideraciones especiales atendiendo a las condiciones de discriminación o vulnerabilidad (se sugiere la atención para dictar una reparación reforzada en los casos donde las víctimas sean: mujeres, personas indígenas, niños y niñas y personas en situación de pobreza).

144. En consecuencia, esta Comisión Nacional de los Derechos Humanos se permite formularle respetuosamente a usted Director General del Instituto Mexicano del Seguro Social, las siguientes:

VII. RECOMENDACIONES.

PRIMERA. En coordinación con la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, ese Instituto deberá tomar las medidas para reparar el daño de forma integral ocasionado con motivo de la responsabilidad en que incurrieron AR1, AR2 y AR3, y se le inscriba en el Registro Nacional de Víctimas para que tenga acceso al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral, con base en las consideraciones planteadas en esta Recomendación y acorde a la Ley General de Víctimas. Además, se otorgue atención psicológica a V por personal especializado de forma continua hasta que alcance un estado óptimo de salud psíquica y emocional, conforme a los padecimientos sufridos, edad y especificidades de género de manera gratuita, de forma inmediata y en un lugar accesible para la víctima, con el consentimiento correspondiente, brindando información previa, clara y suficiente; tratamiento que deberá ser otorgado por el tiempo que sea necesario, incluir en su caso la provisión de medicamentos, enviando a esta comisión Nacional las constancias con que se acredite su cumplimiento.

SEGUNDA. Respecto al procedimiento administrativo iniciado en contra de V ante el IMSS, se deberán tomar en cuenta las consideraciones vertidas en la presente Recomendación, dejando a salvo su derecho a ser restituida en el puesto que se desempeñaba, una vez que se emita el laudo correspondiente por la Junta Especial No. 32 de la Junta de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Oaxaca, para lo cual

deberá aportarse copia de la presente Recomendación ante la citada Junta Especial, enviando a este Organismo Nacional las pruebas que acrediten su cumplimiento.

TERCERA. Se diseñe e imparta en un plazo de 6 meses, un taller de capacitación integral en materia de violencia de género y ética profesional al personal administrativo y operativo del Hospital Rural del IMSS-Bienestar por personal especializado en perspectiva de género, y se envíen a esta Comisión Nacional las constancias de su cumplimiento.

CUARTA. En un plazo de 6 meses, se imparta al personal que labora en las Oficinas de Investigaciones Laborales del IMSS en el Estado de Oaxaca, capacitación en materia de acceso a la justicia con perspectiva de género para aquellas víctimas de violencia contras las mujeres, violencia sexual, así como de debida diligencia en investigaciones de acoso y se remitan las constancias de su cumplimiento.

QUINTA. Se deberá implementar a la brevedad posible un Protocolo de Prevención y Atención a Casos de Violencia Digital hacía las mujeres trabajadoras del IMSS, que sirva de base para proporcionar asesoría y acompañamiento psicológico y jurídico, y que los mismos sean investigados con perspectiva de género, conforme a los estándares precisados en la presente Recomendación, debiendo remitir a esta Comisión Nacional las constancias de su cumplimiento.

SEXTA. Implementar en un plazo de 6 meses una campaña de difusión dirigida a la población femenina que labora en el Hospital Rural IMSS-Bienestar, sobre el derecho de las mujeres a vivir a una vida libre de violencia y sobre los mecanismos con los que cuentan para acceder a estos, y se remitan las constancias a esta comisión.

SÉPTIMA. Se colabore ampliamente con esta comisión Nacional de los Derechos Humanos en el trámite de la queja administrativa que presentará ante el Órgano Interno de Control en el IMSS, en contra de AR1, AR2 y AR3, en virtud de las consideraciones vertidas en esta Recomendación, para lo cual el IMSS deberá proporcionar acompañamiento y asesoría jurídica a V, remitiendo las constancias

con las que se acredite su cumplimiento. Asimismo, de resultar con responsabilidad administrativa se incorporen copias de la presente Recomendación en sus expedientes laborales.

OCTAVA. Designar a la persona servidora pública de alto nivel de decisión que fungirá como enlace con esta Comisión Nacional, para dar seguimiento al cumplimiento de la presente Recomendación, y en caso de ser sustituida, deberá notificarse oportunamente a este Organismo Nacional.

145. La presente Recomendación, de acuerdo con lo señalado en el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tiene el carácter de pública y se emite con el propósito fundamental de hacer una declaración respecto de una conducta irregular cometida por personas servidoras públicas en el ejercicio de las facultades que expresamente les confiere la ley, como de obtener, en términos de lo que establece el artículo 1º, párrafo tercero, Constitucional, la investigación que proceda por parte de las dependencias administrativas o cualquiera otra autoridad competente para que, dentro de sus atribuciones, se apliquen las sanciones conducentes y se subsane la irregularidad de que se trate.

146. De conformidad con el artículo 46, segundo párrafo, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, se solicita que la respuesta sobre la aceptación de esta Recomendación, en su caso, sea informada dentro de los quince días hábiles siguientes a su notificación. De no hacerlo así, concluido el plazo, dará lugar a que se interprete que no fue aceptada.

147. Igualmente, con el mismo fundamento jurídico, se solicita a usted que, en su caso, las pruebas correspondientes al cumplimiento de la Recomendación se envíen a esta Comisión Nacional, en el plazo quince días hábiles, siguientes a la fecha en que haya concluido el plazo para informar sobre su aceptación.

148. Cuando las recomendaciones no sean aceptadas o cumplidas por las autoridades o servidores públicos, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos

quedará en libertad de hacer pública, precisamente, esa circunstancia y, con fundamento en los artículos 102, apartado B, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 15, fracción X, y 46 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, podrá solicitar al Senado de la República, o en sus recesos a la Comisión Permanente, que requieran su comparecencia, a efecto de que expliquen el motivo de su negativa.

PRESIDENTA

MTRA. MARÍA DEL ROSARIO PIEDRA IBARRA