

RECOMENDACIÓN No. 104 /2022

SOBRE EL CASO DE VIOLACIONES A LOS DERECHOS HUMANOS A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, A LA SALUD, ASÍ COMO AL ACCESO A LA JUSTICIA EN SEDE ADMINISTRATIVA ATRIBUIBLES A PERSONAL ADSCRITO AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL EN AGRAVIO DE V.

Ciudad de México, a 25 de mayo de 2022.

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

Distinguido Director General:

1. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 1º, párrafos primero, segundo y tercero, 102, apartado B, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1º, 3º, párrafo primero, 6º, 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 a 133 y 136 de su Reglamento Interno, ha examinado las evidencias contenidas en el expediente **CNDH/6/2019/8304/Q**, relacionados con el caso de V.

2. Con el propósito de proteger la identidad de las personas involucradas en los hechos y evitar que sus nombres y datos personales se divulguen, 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; 3, 11, fracción VI, 16, 113, fracción I, párrafo último y 117 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 1, 6, 7, 16, 17 y 18 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados. Dicha información se pondrá en conocimiento de las autoridades destinatarias de la Recomendación, a través de un listado adjunto en el que se describe la correspondencia de las claves utilizadas, con el compromiso de dictar las medidas de protección de los datos correspondientes.

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

NOMBRE	ACRÓNIMO
V	Víctima
AR	Autoridad Responsable
P	Persona que conoce de los hechos.
SP	Persona servidora pública

4. A lo largo del presente documento, la referencia a distintas instituciones, dependencias y ordenamientos se hará con acrónimos o abreviaturas, a efecto de facilitar la lectura y evitar su constante repetición, las cuales podrán ser identificadas como sigue:

NOMBRE	ACRÓNIMO
---------------	-----------------

NOMBRE	ACRÓNIMO
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.	Convención Belém do Pará.
Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer.	CEDAW.
Corte Interamericana de Derechos Humanos.	CrIDH.
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.	LGAMVLV.
Organización Internacional del Trabajo.	OIT.
Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.	Reglamento de la LGAMVLV.
Instituto Mexicano del Seguro Social.	IMSS.
Código de Conducta y de Prevención de Conflictos de Intereses de las y los Servidores Públicos del IMSS.	Código de Conducta del IMSS.
Órgano Interno de Control en el Instituto Mexicano del Seguro Social.	OIC-IMSS.
Hospital General de Zona No. 46, del Instituto Mexicano del Seguro Social en Gómez Palacio, Durango.	HGZ 46 del IMSS.
Fiscalía General del Estado de Durango.	Fiscalía Estatal
El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Mexicano del Seguro Social.	Comité de Ética del IMSS.
Lineamientos para la Atención, Investigación y Conclusión de Quejas y Denuncias del 24 de abril de 2016 de la Secretaría de la Función	Lineamientos.

NOMBRE	ACRÓNIMO
Pública.	
Manual de Integración y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Mexicano del Seguro Social.	Manual de Integración.
Índice de Actividades para la Atención de Denuncias ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses del IMSS.	Índice de Actividades para la Atención de Denuncias
Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 31 de agosto de 2016, de la Secretaría de Gobernación.	Protocolo HAS
Órgano Interno de Control en el IMSS.	OIC-IMSS
Causa penal ante el Juzgado Tercero de Control y Enjuiciamiento del Segundo, Tercer y Décimo Segundo Distrito Judicial Penal del Poder Judicial del Estado de Durango.	CP

I. HECHOS.

5. El 5 de septiembre de 2019 se recibió en esta Comisión Nacional el escrito de queja de V mediante el cual manifestó que desde el 11 de abril de 2019, ingresó a laborar en el HGZ 46 del IMSS como Jefa del Departamento de Ginecología y Obstetricia donde fue víctima de acoso laboral y hostigamiento sexual por parte de AR1, quien realizaba comentarios y gestos corporales lascivos, insinuaciones, propuestas de tipo sexual a cambio de otorgarle un

asistente estable, contactos, y relaciones profesionales con personal de supervisión de los cuales dependía jerárquicamente.

6. Asimismo, V refirió que dio a conocer los hechos en un primer momento de forma verbal ante AR2 y AR3 sin que se implementara ninguna medida, por lo que el 26 de agosto de 2019, volvió a informar de forma escrita los actos de acoso laboral y hostigamiento sexual en su contra por parte de AR1.

7. En razón de lo anterior, este Organismo Nacional radicó el expediente CNDH/6/2019/8304/Q; para la investigación de los hechos, se recabó la documentación relacionada con las posibles violaciones a derechos humanos, se realizaron diligencias y se obtuvieron informes de las autoridades involucradas, cuya valoración lógico-jurídica es objeto de análisis en el capítulo de observaciones y análisis de las pruebas de la presente Recomendación.

II. EVIDENCIAS.

8. Escrito de queja, remitido a esta Comisión Nacional por la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango, el 5 de septiembre de 2019.

9. Oficio número 095217614C21/2979 de fecha 25 de octubre de 2019, suscrito por la Titular de la División de Atención a Quejas en Materia de Derechos Humanos, mediante el cual el IMSS rinde el informe solicitado por este Organismo Nacional, al que anexó copia de diversa documentación, de la que destaca la siguiente:

9.1 Correo electrónico de fecha 26 de agosto de 2019, a través del cual AR3 informó a AR1 conducirse conforme al Código de Conducta del IMSS.

9.2 Oficio sin número de fecha 26 de agosto de 2019, suscrito por AR3 y por el cual solicitó a la Jefa de Servicios Generales del HGZ 46, un guardia de vigilancia para el acceso a la entrada a las oficinas de Ginecología.

9.3 Oficio sin número de fecha 26 de agosto de 2019, mediante el cual AR3 solicitó a AR1 a conducirse conforme al Código de Conducta del IMSS, así como evitar acercarse a V.

9.4 La orden de servicio de fecha 27 de agosto de 2019, para el cambio de chapa en la Jefatura de Ginec Obstetricia en el HGZ 46 del IMSS.

9.5 Oficio sin número de fecha 28 de agosto de 2019, suscrito por AR2 en el cual exhortó a AR1 a no acercarse a la oficina de V y a evitar contacto con ella.

9.6 Solicitud de licencia sin goce de sueldo de fecha 12 de agosto de 2019 a favor de V expedida por el Departamento Delegacional de Personal y Desarrollo de la Delegación Durango del IMSS.

9.7 Certificado de incapacidad temporal para el trabajo expedida el 27 de agosto de 2019 a favor de V, por la UMF No. 80 Delegación Coahuila del IMSS.

9.8 Copia de los certificados de incapacidad LZ 094757 y LZ 094762 de fecha 30 de agosto y 27 de septiembre de 2019 expedidos por el IMSS a favor de V.

9.9 Oficio circular sin número, de fecha 30 de agosto de 2019, suscrito por AR2, dirigido a los Integrantes del Cuerpo de Gobierno en el HGZ 46 del

IMSS, mediante el cual les informó que es necesario que en el entorno laboral se tomen acciones para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

9.10 Lista de asistencia de fecha 8 de octubre de 2019 a la plática “*Prevención al Hostigamiento y Acoso Sexual*”, dirigida a personal del HGZ 46 del IMSS e impartida por personal adscrito a la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Durango.

9.11 Imagen de un cartel donde se informa:” *¿sabes que es el hostigamiento y acoso sexual?*, los cuales fueron colocados en diversas áreas comunes en el HGZ 46 del IMSS.

10. Acta circunstanciada de fecha 19 de febrero de 2020, mediante el cual una visitadora adjunta de esta Comisión Nacional hizo constar llamada telefónica con V y quien refirió afectaciones a su salud.

11. Oficio número 095217614C21/0596 de fecha 26 de febrero de 2020, suscrito por el Titular de la División de Atención a Quejas en materia de Derechos Humanos de la Dirección Jurídica del IMSS, mediante el cual remitió información relacionada con la queja de V y al cual se adjuntó:

11.1 Copia de correo electrónico de fecha 24 de febrero de 2020, mediante el cual el Secretario Ejecutivo del Comité de Ética del IMSS informó al Jefe del Área de Atención a Proyectos de Derechos Humanos, Igualdad y no Discriminación en el IMSS sobre el seguimiento que se ha dado a los actos de hostigamiento sexual y acoso laboral en agravio de V ante dicho Comité.

11.2 Oficio número 10DL102000/037/JPM/2019 de fecha 18 de septiembre de 2019, suscrito por el Jefe de Servicios de Prestaciones Médicas de la Delegación Estatal Durango del IMSS a través del cual solicitó a AR1, no se acerque a V, ni a sus familiares o cualquier otro que frecuente la víctima.

12. Nota Informativa de fecha 7 de abril de 2020, suscrito por la perito en psicología adscrito a esta Comisión Nacional mediante el cual emite opinión psicológica relacionada con V, en el cual se informó que: “...*de la plática sostenida con V no se realizó valoración psicológica, al no encontrarse apta ni en condiciones psicoemocionales para llevar a cabo dicha intervención, lo anterior con el fin de que no se realice una revictimización que pudiera retrasar su proceso psicológico... (sic)*”.

13. Acta circunstanciada de fecha 27 de agosto de 2020, mediante la cual personal de esta Comisión Nacional hizo constar la entrevista que realizó el 13 de marzo de 2020 a AR3.

14. Acta circunstanciada de fecha 27 de agosto de 2020, mediante la cual personal adscrito a este Organismo Nacional hizo constar la entrevista con V y quien aportó copia de la siguiente información:

14.1. Escrito suscrito por V dirigido a AR2 recibido el 26 de agosto de 2019, a través del cual le informó de los actos de hostigamiento sexual en su contra y la denuncia presentada ante la Fiscalía Estatal.

14.2. Correo electrónico suscrito por V dirigido al Comité de Ética del IMSS de fecha 12 de septiembre de 2019, a través del cual le informó de los actos

de hostigamiento sexual en su contra y la denuncia presentada ante la Fiscalía Estatal.

14.3. Correo electrónico de fecha 4 de marzo de 2020, mediante el cual el Comité de Ética del IMSS, le comunicó a V que no existió incumplimiento por parte de AR1 y AR2 al “Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal”, “Reglas de Integridad de la Función Pública” y/o “Código de Conducta del IMSS”.

14.4. Copia de envió de queja al OIC en el IMSS de 28 de agosto de 2019.

15. Acta circunstanciada de fecha 30 de octubre de 2020, en la cual se hizo constar que personal adscrito a este Organismo Nacional realizó comunicación vía correo electrónico con personal adscrito al IMSS, en el cual se recibió el archivo electrónico del oficio número 100101260200/254/2020/DM suscrito por AR2 a través del cual se rinde el informe solicitado por esta Comisión Nacional, donde sustancialmente informa que la V, a esa fecha no tenía ningún cargo en HGZ 46 del IMSS, porque el 16 de julio de 2020 se dictaminó pensión por invalidez por enfermedad general, que V no se presenta a laborar desde el 19 de agosto de 2019, y que AR1 al ser personal de confianza no se le renovó contrato.

16. Acta circunstanciada de 3 de noviembre del 2020, mediante el cual personal adscrito a este Organismo Nacional hizo constar la comunicación telefónica con P, en la cual manifestó que V se encontraba indispuesta para atender la llamada en ese momento y que el Comité de Ética del IMSS no proporcionó apoyo psicológico.

17. Acta circunstanciada de fecha 13 de noviembre de 2020, mediante el cual personal adscrito a este Organismo Nacional hizo constar comunicación vía correo electrónico y telefónica con personal adscrito al IMSS, en el cual se informa

respecto a la normatividad con la que cuentan para atender casos de hostigamiento y acoso sexual; asimismo se anexó el documento intitulado índice de Actividades para la Atención de Denuncias.

18. Acta circunstanciada de fecha 19 de noviembre de 2020, mediante el cual personal adscrito a este Organismo Nacional hizo constar comunicación vía correo electrónico con personal adscrito al IMSS y en el cual se adjunta archivo electrónico relacionado con el expediente clínico de V del cual se desprenden notas medicas del periodo que comprende de marzo de 2020 a julio de 2020.

19. Opinión de la perita en medicina adscrita a esta Comisión Nacional, de 18 de diciembre de 2020, mediante la cual, informó en sus conclusiones respecto a V que: *“...los hechos de hostigamiento sexual y laboral de los que fue objeto la quejosa derivaron en afectaciones a la salud, al presentar sintomatología de forma gradual, trastorno de ansiedad, angustia y crisis de pánico, con diagnóstico de depresión mayor y trastorno de estrés postraumático”*. Concluyendo que el dictamen de invalidez guarda relación con los hechos de carácter sexual referidos por V... (sic)”.

20. Acta circunstanciada de fecha 17 de marzo de 2021, mediante la cual personal adscrito a este Organismo Nacional hizo constar que se recibió correo electrónico de personal del IMSS y en la cual se adjuntó la siguiente información:

20.1 Oficio del 30 de septiembre de 2020, firmado por la Subcomisión Mixta de Jubilaciones y Pensiones para Trabajadores del IMSS por medio del cual se otorga pensión por invalidez definitiva a V con efectos a partir del 16 de julio de 2020.

20.2. Oficio número 050327612300/ST-471/2021 de fecha 16 de marzo de 2020, firmado por la Coordinadora de Salud en el Trabajo Delegación Estatal

Coahuila del IMSS y en el cual se informó respecto al esta que guarda la pensión por invalidez que se le otorgo a V.

20.3. Dictamen de invalidez ST-4 número de folio 405201310 de 15 de junio de 2020 a través del cual se autoriza dictamen de invalidez definitivo de V con diagnóstico de episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos, trastorno de ansiedad generalizada, hipotiroidismo, anemia megaloblástica y síndrome de intestino irritable por parte del Coordinador Delegacional de Salud en el Trabajo en el IMSS.

21 Acta circunstanciada de fecha 9 de septiembre de 2021, mediante la cual se hace constar comunicación del 7 y 8 de septiembre de 2021 con personal adscrito al Área de Atención a Proyectos de Derechos Humanos, Igualdad y no Discriminación en el IMSS y por el cual se adjuntó archivo electrónico del número de reporte DEHyAS:054/2019 ante el Comité de Ética del IMSS.

22 Oficio No. SSP/DGEPMS/DDG/09-0399/2021 del 20 de septiembre de 2021, firmado por AR6 en donde informa que en los registros que obran en esa Autoridad Administrativa no aparece antecedente respecto a la CP de V.

23 Correo electrónico de fecha 29 de septiembre de 2021, a través del cual el IMSS rindió informe a la ampliación de información solicitada por este Organismo Nacional y en el cual se adjuntó:

23.1 Oficio número 109001700100/73/2021 del 25 de agosto de 2021, firmado por el Titular de la Jefatura de Servicios de Desarrollo de Personal en el IMSS en el cual se señalan la situación laboral de AR2 y AR3.

23.2 Oficio del 30 de septiembre de 2020, emitido por la Comisión Nacional Mixta de Jubilaciones y Pensiones para Trabajadores del IMSS y en cual se hace constar que se le otorga a V: “...*pensión DEFINITIVA con efectos a partir del 16 de julio de 2020...*”(sic).

23.3 Oficio sin número de fecha 16 de noviembre de 2020, firmado por el Titular del Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada Estatal Durango del IMSS en cual se le otorga el nombramiento actual de AR2.

23.4 Oficio sin número del 14 de abril de 2021 emitido por la Comisión Nacional Mixta de Jubilaciones y Pensiones para Trabajadores del IMSS por el cual se hace constar que AR3 reúne los requisitos del Régimen de Jubilaciones y se procede a otorgarle jubilación por años de servicio.

24 Acta Circunstanciada del 9 de noviembre de 2021, mediante la cual personal adscrito a este Organismo Nacional hizo constar comunicación telefónica con personal del Comité de Ética del IMSS y en donde se proporcionó información relacionada con los cargos de Personal Consejera y Persona Asesora Jefa de División, lo anterior con la finalidad de esclarecer sí se actuó de conformidad con lo establecido en el Protocolo Has.

III. SITUACIÓN JURÍDICA.

25. El 26 de agosto de 2019, V presentó escrito a través del cual dio a conocer a personal adscrito al HGZ 46 del IMSS que estaba siendo objeto de hostigamiento sexual y acoso laboral, por lo que con la finalidad de atender la problemática se apercibió a AR1 a conducirse de acuerdo al Código de Conducta del IMSS, evitar tener contacto con la misma, fue ubicado un guardia de vigilancia a la entrada de

la Jefatura de Gobierno en dicho hospital, se llevó a cabo el cambio de la chapa de la oficina de V; se realizaron acciones de capacitación y prevención y los hechos fueron informados ante el OIC-IMSS y Comité de Ética del IMSS.

26. El 12 de septiembre de 2019, el Comité de Ética del IMSS, recibió un escrito de V en el cual señaló actos de acoso laboral y hostigamiento sexual en su contra y el 4 de marzo de 2020, se le dio a conocer que no existió incumplimiento por parte de AR1 y AR2, al “Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal”, “Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública” y al “Código de Ética en el IMSS”. Sin embargo, los miembros de dicho Comité recomendaron como medidas preventivas, capacitación al personal adscrito al HGZ 46 del IMSS.

IV. OBSERVACIONES Y ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS

27. En este apartado se realizará un análisis lógico-jurídico con enfoque de máxima protección de las víctimas, a la luz de los estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, de precedentes emitidos por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, así como de criterios jurisprudenciales aplicables, tanto de la SCJN, como de la CrIDH.

28. Lo anterior, con fundamento en el artículo 42 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, y con el fin de determinar violaciones a derechos humanos en agravio de V, en razón de que personal del IMSS no implementó las medidas adecuadas para atender e investigar los hechos con perspectiva de género de ahí que una vez analizado el expediente de queja y las evidencias, se concluye que se acreditan violaciones a los derechos humanos a una vida libre de violencia en sus modalidades de hostigamiento sexual, acoso laboral, violencia institucional, a la salud, así como al acceso a la justicia que se desarrollan a continuación.

A. LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN SU CENTRO DE TRABAJO

a) Derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia

29. El artículo 1° de la 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*”. En el mismo sentido el artículo 3 de la misma Convención consagra el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en el que se prevé que: *“toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado”*. Dicha disposición ha creado un eco en las legislaciones regionales que han replicado el establecimiento de preceptos dirigidos a proteger y garantizar este derecho.

30. La LGAMVLV en su artículo 5, fracción IV, define que 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 público”*.

31. Por su parte la jurisprudencia de la CrIDH interpretando a la Convención Belém do Pará, señaló que: *“la violencia contra la mujer (...) es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres que trasciende todos los sectores de la sociedad (...) y afecta negativamente sus propias bases”*.¹

¹ CrIDH, “Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México”. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010, párr. 108.

32. El derecho de la mujer a vivir una vida libre de violencia se encuentra íntimamente relacionado con el derecho a la no discriminación. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ha señalado que: *"la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre"*. Esta *"violencia de género [...] va en menoscabo de la aptitud para disfrutar de los derechos económicos, sociales y culturales en pie de igualdad"*.²

33. En consonancia con lo anterior, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada en las Naciones Unidas en septiembre de 2015 y con la que México está comprometida, establece en la meta 5.2 de su objetivo de Desarrollo Sostenible 5: Igualdad de género, que se deben *"Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado"*.

b) Hostigamiento sexual.

34. Es una modalidad de la violencia contra las mujeres, tal como se precisa en el artículo 2, inciso b), de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de las Naciones Unidas (Declaración contra la violencia), el cual señala que conductas como *"la violencia física, sexual y psicológica, (...) inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo"*, se consideran como actos de violencia contra las mujeres.

35. La LGAMVLV prevé en su artículo 6, fracción V, que la violencia sexual es: *"...cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física"*. Asimismo, en su artículo 13, refiere que el hostigamiento sexual es: *"...el ejercicio del poder, en*

² CrIDH, "Caso I.V. Vs. Bolivia", Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, sentencia del 30 de noviembre de 2016, párr. 253.

una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”.

36. En la Recomendación General 19 del Comité contra la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas se interpretó el artículo 11 de la CEDAW reconociendo que: *“El hostigamiento sexual incluye comportamientos de tono sexual tal como contactos físicos, insinuaciones u observaciones de carácter sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho”, y que “es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”.*

37. La CrIDH se pronunció en el *“Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú”* en el sentido de que: *“la violencia sexual se configura con acciones de naturaleza sexual que se cometen en una persona sin su consentimiento, que además de comprender la invasión física del cuerpo humano, pueden incluir actos que no involucren penetración o incluso contacto físico alguno”.*³ En cuanto a los efectos, la misma jurisprudencia refiere que todo acto de violencia sexual *“tiene consecuencias físicas, emocionales y psicológicas devastadoras para las mujeres...”*⁴.

38. En el presente caso, se advierte que V ingresó a laborar el 11 de abril de 2019, en el HGZ 46 del IMSS, donde AR1 se desempeñaba como Subdirector

³ CrIDH, *“Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú”*, Fondo, Reparaciones y Costas, sentencia de 25 de noviembre de 2006, párr. 306.

⁴ *Ibidem*, párr. 313.

Administrativo y entre las funciones que llevaba a cabo se encontraban el administrar los recursos humanos, técnicos, materiales, tecnológicos y financieros y vigilar que las áreas de servicio observen el ejercicio correcto de su presupuesto, realicen el análisis de las desviaciones y efectúen las justificaciones y ajustes procedentes.

39. Por su parte, entre las funciones que V tenía en la Jefatura del Departamento de Ginecología y Obstetricia, se encontraban el verificar que la atención médica, se otorgara a los pacientes de forma integral con calidad, oportunidad y seguridad, planear, organizar, dirigir y evaluar los procesos de atención médica y administrativos en el ámbito de competencia e identificar las necesidades de recursos de personal, físicos, materiales y tecnológicos del servicio a su cargo y presentarlas al Coordinador Clínico respectivo.

40. V agregó que desde que comenzó a laborar en este Hospital, AR1 buscó tener acercamientos con ella, primero en un tono amable, el cual con el paso del tiempo se convirtió en comentarios, gestos corporales lascivos, insinuaciones, propuestas de tipo sexual a cambio de contactos, relaciones profesionales con el personal de supervisión de los cuales dependía jerárquicamente y una asistente estable ya que en cuatro meses le asignó 6 personas distintas, lo cual afectaba su desarrollo laboral.

41. Asimismo, señaló que AR1 aprovechó su cargo para, a través de una de las asistentes que le asignó, obtener información personal relacionada con sus hijos y los lugares en los que se encontraba fuera de su horario laboral y de las instalaciones del IMSS, información que después utilizó para amenazarla, a fin de que accediera a sus pretensiones.

42. Además, V refirió que existen antecedentes de otros casos en los que AR1, había llevado a cabo actos de hostigamiento sexual en contra de personal de enfermería en el IMSS.

43. En el presente caso, se advierte que dentro de la CI ante la Fiscalía Estatal respecto a los hechos, existe un dictamen psicológico practicado a V, en el cual se concluyó que sí presenta afectación emocional en relación a los actos de hostigamiento sexual en su contra.

44. Es importante precisar que personal de esta Comisión Nacional especializado en psicología no pudo realizar valoración psicológica a V al no encontrarse apta ni en condiciones psicoemocionales para llevar a cabo dicha intervención a causa de los daños sufridos por los actos de hostigamiento sexual y acoso laboral en su contra, por lo cual no se realizó dicha valoración, lo anterior con la finalidad de no causar una revictimización que pudiera retrasar su proceso psicológico.

45. Lo anterior de conformidad con el artículo 5 de la Ley General de Víctimas, el cual establece como uno de los principios a favor de las víctimas que el Estado no podrá exigir mecanismos o procedimientos que agraven su condición, ni establecer requisitos que obstaculicen e impidan el ejercicio de sus derechos ni la expongan a sufrir un nuevo daño por la conducta de los servidores públicos.

46. En el mismo sentido en el artículo 129, fracción VI, de la Ley General de Víctimas se contemplan los deberes de los servidores públicos en la atención de víctimas, especificándose que se deberá evitar todo trato o conducta que implique victimización secundaria o incriminación.

c) Acoso laboral

47. El “Convenio 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación” de la Organización Internacional del Trabajo y la Recomendación 111 que lo acompaña, ha definido el acoso laboral como “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”.

48. La OIT señala que “es un problema que afecta a hombres y mujeres. Sin embargo, son las mujeres quienes cuentan con menos cuotas de poder en los espacios laborales, quienes enfrentan mayor desprotección frente al acoso”. Asimismo, especifica que los efectos que buscan producir dichas conductas son: “para provocar la renuncia de la trabajadora en situaciones en las que está protegida contra el despido”.

49. Por otra parte, la SCJN respecto el acoso laboral (mobbing), ha definido que es: “una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se

presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza por quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado”.

50. En el presente caso, esta Comisión Nacional advierte que V fue objeto de hostigamiento sexual en el trabajo y según indicó ante su negativa a las pretensiones de AR1, este último comenzó a difundir comentarios despectivos respecto a su persona, la descalificaba en el desempeño de su trabajo, proporcionaba información falsa a sus superiores jerárquicos, llegando a gritarle, refiriendo comentarios tales como: *“aquí el de los billetes soy yo (sic)”, “si el médico pide ambulancia de alta tecnología para transporte de pacientes obstétricas graves, el jefe de servicio la paga (sic)”.*

51. Además de que según refirió V al ser AR1 el responsable de la designación de asistentes de oficina, en cuatro meses le asignó seis personas distintas, lo cual afectó su desarrollo laboral, ya que por la Jefatura que tenía necesitaba una asistente fija que le diera continuidad a la información de los pacientes a su cargo, no le brindaba los insumos necesarios para el desarrollo de sus labores y le obstaculizaba el uso del quirófano cuando las funciones que realizaba dentro del IMSS así lo ameritaban

52. Como ya antes se señaló personal de esta Comisión Nacional especializado en psicología no pudo realizar valoración psicológica a V al no encontrarse apta ni en condiciones psicoemocionales para llevar a cabo dicha intervención a causa de

los daños sufridos por los actos de hostigamiento sexual y acoso laboral en su contra, sin embargo mediante opinión médica de personal adscrito a este Organismo Nacional se concluyó que de la valoración a las constancias médicas que obran en el expediente, los hechos de hostigamiento sexual y laboral de los que fue objeto V derivaron en afectaciones a la salud, al presentar sintomatología de forma gradual, trastorno de ansiedad, angustia y crisis de pánico, con diagnóstico de depresión mayor y trastorno de estrés postraumático.

53. Aunado a lo anterior, no pasa desapercibido para este Organismo Nacional que las prácticas realizadas por AR1 permiten acreditar que llevó a cabo actos de acoso laboral en contra de V, al no habersele brindado los insumos necesarios para el desarrollo de sus labores y por obstaculizarle el uso del quirófano cuando las funciones que realizaba dentro del IMSS así lo ameritaban.

d) Derecho al trato digno

54. El recibir un trato digno también es una modalidad del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, pues constituye la forma en que las mismas deben ser consideradas, a efecto de que puedan hacer valer sus derechos en condiciones de respeto e igualdad.

55. El derecho al trato digno está reconocido en los artículos 1º y 25 constitucionales, y en el ámbito internacional en los artículos 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; 11.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 7 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y V, de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, que disponen que toda persona tiene derecho al respeto de su honra, su reputación, al reconocimiento de su dignidad, a la protección de la Ley contra los ataques abusivos a éstas, así como a no ser sometido a tratos degradantes.

56. La Comisión Nacional se ha referido a este derecho en otras Recomendaciones como la prerrogativa que tiene toda persona a que se le permita hacer efectivas las condiciones jurídicas, materiales, de trato, acordes con las expectativas en un mínimo de bienestar reconocidas por el orden jurídico. Lo que implica el derecho para la persona titular que tiene como contrapartida la obligación de todo servidor público de omitir las conductas que vulneren esas condiciones de privilegio, particularmente los tratos humillantes, vergonzosos o denigrantes y que coloquen a la persona en esta condición de no hacer efectivos sus derechos, teniéndose como bien jurídico protegido un trato respetuoso dentro de las condiciones mínimas de bienestar.

57. También se ha definido a la dignidad como *“el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada”*.

58. En este sentido, mediante entrevista con personal adscrito a esta Comisión Nacional V indicó que había dado a conocer los hechos de forma verbal tanto a AR2 como AR3, quienes no implementaron ninguna medida y por el contrario AR2, le indicó que: *“si no puedes con el trabajo renuncia...(sic)”* por lo que dicha expresión permite advertir que desmerito y descalificó los hechos señalados en su contra, lo cual transgrede su derecho a vivir una vida libre de violencia en su modalidad de trato digno al hacer valer sus derechos en condiciones de respeto e igualdad.

59. Aunado a lo señalado, en cuanto a las medidas implementadas por parte del IMSS para atender la problemática, V también manifestó en entrevista con personal adscrito a este Organismo Nacional que después de que dio a conocer los hechos ante las autoridades del HGZ 46 del IMSS, AR1 como represalia y

buscando intimidarla: “...le llegaron a chocar su carro dentro de las instalaciones de la Clínica...(sic)”, hecho que dio a conocer en la denuncia que presentó ante la Fiscalía Estatal.

60. Al respecto, AR3 quien, se encontraba como encargada de la Dirección de dicho Hospital, indicó a personal adscrito a esta Comisión Nacional que sí se tuvo conocimiento del incidente ocurrido en el vehículo de V, sin embargo, de su informe no se desprende que se haya levantado un acta administrativa o impuesto alguna sanción relacionada con los hechos.

61. Por lo que no se observa que se hubiera instrumentado ningún acta de hechos o impuesto alguna sanción relacionada con el daño al vehículo de V, pese a que personal adscrito al HGZ 46 del IMSS tuvo conocimiento de los hechos, Las conductas descritas, contravinieron los derechos de la quejosa a recibir un trato respetuoso dentro de las condiciones mínimas de bienestar, dejando en evidencia que AR2 y AR3 vulneraron en su perjuicio el derecho al trato digno.

B. VIOLENCIA INSTITUCIONAL

62. De acuerdo con el artículo 18 de la LGAMVLV, la violencia institucional: “*Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia*”.

63. La referida ley en sus artículos 19 y 20, mandata que: “*Los tres órdenes de gobierno (...) tienen la obligación de organizar el aparato gubernamental de manera tal que sean capaces de asegurar, en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia...*” y “*Para cumplir con su obligación de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, los*

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

64. La CrIDH advirtió que la: *“ineficacia judicial frente a casos individuales o de violencia contra las mujeres propicia un ambiente de impunidad que facilita y promueve la repetición de los hechos de violencia en general y envía un mensaje en el cual la violencia contra las mujeres puede ser tolerada y aceptada como parte del diario vivir”.* En el artículo 4, incisos c y f de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, se acordó que los Estados tienen, entre otros deberes para: *“Proceder con la debida diligencia a fin de prevenir, investigar y, (...) conforme a la legislación nacional y elaborar con carácter general, 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”.*⁵

65. El artículo 40, fracciones I y IV del Reglamento de la LGAMVLV, dispone que las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal deberán de: *“salvaguardar la vida e integridad de la Víctima, informarle sobre la existencia de órdenes de protección, canalizar a la Víctima a la instancia competente, dar seguimiento al caso hasta el momento en que se envíe a la instancia correspondiente y documentarlo”.*

66. En el presente caso, se informó que fue hasta el 26 de agosto de 2019, que se implementaron diversas medidas con la finalidad de atender su problemática, sin embargo, como antes se indicó mediante entrevista con personal adscrito a este Organismo Nacional V señaló que había dado a conocer los hechos de forma verbal tanto a AR2 como AR3, quienes no implementaron ninguna medida con la finalidad de atender los hechos de acoso laboral y hostigamiento sexual en su

⁵ CrIDH Caso González y otras (Campo Algodonero) Vs. México, Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 16 de noviembre de 2009, párr. 388.

agravio sino hasta que recibieron de forma escrita los hechos y una vez que P les informó que se había presentado la denuncia ante la Fiscalía Estatal.

67. Lo cual resulta contrario a lo dispuesto por los artículos 5, fracción VII; así como las fracciones I y II del artículo 52 de la LGAMVLV, donde se determina que las víctimas de cualquier tipo de violencia tendrán derecho a ser tratadas con respeto a su integridad y al ejercicio pleno de sus derechos y a contar con protección inmediata y efectiva por parte de las autoridades.

68. Posterior a que AR3 recibió la queja por escrito de V el 26 de agosto de 2019, en la que precisos hechos que, de ser comprobados podrían constituir violencia contra la mujer, debió emprender las acciones adecuadas y debió inferir que se estaba en peligro de sus derechos humanos reconocidos a nivel nacional e internacional en lugar de ello además de una serie de acciones que más adelante se precisaran se advierte que el 30 de agosto de 2019, se giró un oficio circular dirigido al Cuerpo de Gobierno en el cual se les instruyó a que, de acuerdo con lo establecido en la LGAMVLV, se tomaron acciones para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, dentro de las instalaciones del HGZ 46 del IMSS.

69. Asimismo, el 8 de octubre de 2019, se llevó a cabo una plática por parte de personal de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango a personal adscrito al HGZ 46 del IMSS sobre la “Prevención al Hostigamiento Sexual”.

70. Aunado a lo anterior, como parte de las medidas preventivas emitidas por el Comité de Ética en el IMSS dadas a conocer a través de oficio del 18 de septiembre de 2019 a AR2, se difundió copia de imagen en donde se da a conocer:” *¿sabes que es el hostigamiento y acoso sexual?, ¿crees haber sido víctima de hostigamiento y acoso sexual? INFORMATE...visita <http://intranet/programas/hyas/Paginas/Videos.aspx> no te quedes callado (o)*”

imagen que fue colocada en diversas áreas comunes, tales como pasillo de auditorio, pasillo de quirófano, reloj checador y elevadores.

71. En cuanto a estas imágenes que fueron colocados en diversas áreas de acceso público dentro del HGZ 46 del IMSS con la finalidad de promover la denuncia en casos de hostigamiento o acoso sexual, mediante entrevista de personal adscrito a este Organismo Nacional con AR3 el 13 de marzo de 2020, indicó que las imágenes ya habían sido retiradas.

72. Al respecto, este Organismo Nacional observa que de conformidad con la normativa nacional e internacional en la materia de violencia contra la mujer es importante el concientizar al respecto, sin embargo, esta obligación no debe hacerse hasta que ocurre un acto de hostigamiento o acoso sexual, sino que deben implementarse acciones de prevención de violencia institucional, tales como sensibilizar, capacitar y profesionalizar de manera permanente a los servidores públicos que participen directa o indirectamente en la prevención, investigación, procesamiento judicial, sanción y reparación del daño causado por la Violencia contra las Mujeres; lo anterior conforme lo establecido en los artículos 9,14 fracciones I y II del Reglamento de la LGAMVLV, siendo que el artículo 9 dispone que: “las y los servidores públicos deberán recibir capacitación permanente sobre derechos humanos de las mujeres y perspectiva de género”.

73. Adicionalmente no se le brindó la orientación y acompañamiento especializado para que pudiera hacer del conocimiento los hechos ante el Ministerio Público, ya que ante la falta de respuesta por parte de personal adscrito al HGZ 46 del IMSS cuando dio a conocer los hechos de manera verbal, V acudió por su propia cuenta ante la Fiscalía Estatal. Además de que AR3 indicó a personal adscrito a este Organismo Nacional que no se le brindó ningún tipo de orientación Jurídica. Por lo que se aprecia que AR2 y AR3 omitieron implementar las medidas de protección eficaces e inmediatas en cuanto a los actos de violencia

que V había denunciado de conformidad con los artículos 7 incisos b) y f) de la Convención Belém do Pará; 41, fracción XIV, 51 fracción III y 52 de la LGAMVIL.

74. El artículo 15, fracción III de la LGAMVLV establece que para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión, respecto a lo cual el IMSS no cuenta con un protocolo interno de actuación en casos de hostigamiento o acoso sexual y si bien es cierto de conformidad con el Índice de Actividades para la Atención de Denuncias en su apartado 1, refiere que dichas denuncias se entenderán conforme al entonces vigente Protocolo de 31 de agosto de 2016 y al Manual de Integración, también es cierto que el Protocolo HAS, si resulta aplicable a los hechos de la presente Recomendación sin embargo, a la fecha este ya fue abrogado por el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero de 2020.⁶

75. Aunado a lo anterior, también es importante destacar que el Protocolo HAS solo hace referencia a las acciones que deberán implementarse frente a casos de hostigamiento o acoso sexual por parte de miembros del Comité de Ética del IMSS, sin embargo, como vemos en el presente caso, los hechos también fueron informados a personal adscrito al HGZ 46 del IMSS, quienes en un primer momento tuvieron conocimiento de manera verbal de los hechos, sin llevar a cabo ninguna actuación y fue hasta que V dio a conocer la problemática a través de un escrito que se implementaron una serie de medidas, las cuales como ya antes quedo evidenciado no se apegaron a lo establecido dentro de los artículos 7

⁶ El Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexuales publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero de 2020 en su artículo 1 establece que su propósito consiste en establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexuales en las dependencias de la administración pública.

incisos b) de la Convención Belém do Pará; 41, fracción XIV, 51 y 52 de la LGAMVIL.

C. DERECHO DE ACCESO A LA JUSTICIA

a) El Derecho de acceso a la justicia en sede administrativa

76. Los artículos 14, segundo párrafo, 16, primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su parte conducente determinan que nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho; así como que nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento; de igual forma, que toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial; y que las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones.

77. El derecho a la seguridad jurídica es la prerrogativa que tiene todo ser humano a vivir dentro de un Estado de Derecho, bajo la vigencia de un sistema jurídico normativo coherente y permanente, dotado de certeza y estabilidad; que defina los límites del poder público frente a los titulares de los derechos subjetivos, garantizado por el poder del Estado, en sus diferentes esferas de ejercicio. Este derecho también se sustenta en los artículos 14.1, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 8.1, 25, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 8 y 10, de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

78. Asimismo, el citado derecho comprende, entre otros, el derecho a la legalidad y de acceso a la justicia. El derecho a la legalidad es la prerrogativa que tiene todo ser humano a que los actos de la administración pública, de la administración y procuración de justicia se realicen con apego a lo establecido por el orden jurídico, a efecto de evitar que se produzcan perjuicios indebidos en contra de sus titulares. Es decir, el servidor público sólo puede hacer lo que le permite la ley. Asimismo, tiene su fundamento en los artículos 17.1, 17.2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 11.1, 11.2, 11.3 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; y 12 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

79. En el mismo sentido, la seguridad jurídica, que materializa el principio de legalidad, es un atributo que tiene toda persona al vivir dentro de un Estado de Derecho, es decir, bajo la tutela de un ordenamiento jurídico que imponga sin duda alguna los límites de las atribuciones de cada autoridad y su actuación no se debe regir de ninguna manera de forma arbitraria o caprichosa, sino que ésta debe quedar restringida a lo que ordenan expresamente los artículos 14 y 16 constitucionales.

80. Este Organismo Nacional en su Recomendación 32/2017, ha señalado que: *“de acuerdo a lo establecido por la CrIDH las características de imparcialidad e independencia (...) deben regir a todo órgano encargado de determinar derechos y obligaciones de las personas (...). Dichas características no sólo deben corresponder a los órganos estrictamente jurisdiccionales, sino que las disposiciones del artículo 8.1 de la Convención se aplican también a las decisiones de órganos administrativos”*. Así, la actuación de una autoridad en el ámbito administrativo debe ajustarse estrictamente a las normas que rigen su función, mismas que deben ajustarse a las normas superiores del ordenamiento sin excesos, ni omisiones, a fin de garantizar el derecho a la legalidad de los gobernados.

81. En la misma lógica, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en su Objetivo 16, “*Paz, Justicia e Instituciones Sólidas*” establece el compromiso para todos los países, incluido el Estado Mexicano, de crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles, promover el estado de derecho; garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos; asegurar la eficacia, la transparencia y la responsabilidad institucionales, así como la protección de las libertades fundamentales; y promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias.

b) El acceso a la justicia en sede administrativa y el deber de investigar de manera efectiva la violencia contra las mujeres

82. Asimismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 17, párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: “*Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial*”.

83. El derecho de acceso a la justicia no se agota con el simple trámite de procesos internos, sino que debe hacerse lo indispensable para conocer la verdad de lo sucedido, y se sancione a los probables responsables, respetando los derechos de las víctimas, ejecutando las diligencias procedentes, de conformidad con los estándares del debido proceso, puesto que la debida diligencia con la que deben actuar las autoridades es un presupuesto básico del derecho de acceso a la justicia.

84. El derecho de acceder a la justicia restaurativa en sede administrativa se encuentra reconocido en los artículos 1 segundo párrafo, 2, 7, fracciones I, III, V, VII, IX y X, 8, tercer párrafo, 18 y 19 de la Ley General de Víctimas; 11 al 27 de la Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado; 8.1 y 25.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 8 y 10 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; XVIII de la Declaración Americana de los

Derechos y Deberes del Hombre; 1, 2, 3, 4, 6 de la “*Declaración sobre los principios fundamentales de justicia para las víctimas de delitos y abuso del poder*” de las Naciones Unidas.

85. Para dotar de efectividad a los derechos consignados en las leyes y convenios internacionales que protegen a la mujer de todo tipo de violencias, y el deber de investigar y sancionar en sede administrativa la violencia contra las mujeres la Convención de Belém do Pará, en su artículo 7, inciso b), establece que: “*los Estados Partes condenarán toda forma de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y actuar con la debida diligencia*”.

86. La CrIDH, se ha pronunciado sobre el “*deber de investigar*” refiriendo que: “*(...) es una obligación de medio y no de resultado, que debe ser asumida por el Estado como un deber jurídico propio y no como una simple formalidad condenada de antemano a ser infructuosa. La obligación del Estado de investigar debe cumplirse diligentemente para evitar la impunidad y que este tipo de hechos vuelvan a repetirse (...) una vez que las autoridades estatales tengan conocimiento del hecho, deben iniciar ex officio y sin dilación, una investigación seria, imparcial y efectiva por todos los medios legales disponibles y orientada a la determinación de la verdad y a la persecución, captura, enjuiciamiento y eventual castigo de todos los autores de los hechos (...).*”⁷

87. En el caso de mujeres víctimas de violencia, uno de los principios fundamentales para las autoridades del servicio público es el de investigar con la debida diligencia, lo que significa que deben conducirse y aplicar de modo efectivo el marco jurídico en materia de derechos humanos de las mujeres, mediante prevención y prácticas que permitan actuar de manera eficaz ante las denuncias,

⁷ CrIDH, Caso González y otras (Campo Algodonero) Vs. México ...cit., pp. 289 y 290.

en donde implique que su dignidad, seguridad e igualdad estén en riesgo. Lo anterior responde a la obligación de aplicar de forma adecuada los estándares jurídicos y deberes señalados, y en el caso concreto, de garantizar el acceso a la justicia para las mujeres de forma eficaz.

88. En el mismo sentido, la CrIDH en el Caso López Soto y otros Vs. Venezuela estableció que en casos de violencia contra la mujer: “... *el derecho de acceso a la justicia debe asegurar, en tiempo razonable, el derecho de las presuntas víctimas o sus familiares a que se haga todo lo necesario para conocer la verdad de lo sucedido e investigar, juzgar y, en su caso, sancionar a los eventuales responsables*”.⁸

- **Actuaciones del personal adscrito al HGZ 46 del IMSS**

89. Respecto a los hechos de hostigamiento sexual en contra de V, personal adscrito al IMSS informó que tuvieron conocimiento de los hechos a través del escrito recibido el 26 de agosto de 2019, y que con la finalidad de atender la problemática se implementaron las siguientes medidas:

89.1 Se envió correo electrónico a AR1, a través del cual se le apercibió a conducirse con V, de acuerdo con el Código de Conducta del IMSS.

89.2 Se giraron órdenes para que se ubicara a un guardia de vigilancia a la entrada de la oficina de la Jefatura de Gobierno en el HGZ 46 del IMSS y en la entrada del pasillo de Consulta Externa, así como a la Jefatura de Ginecología a partir del 27 de agosto de 2019, sin que se señalara fecha en la cual se retiró dicho guardia.

⁸ CrIDH, Caso López Soto y otros Vs. Venezuela Fondo, Reparaciones y Costas, sentencia de 26 de septiembre de 2018, párr. 217.

89.3 El 26 de agosto de 2019, se giró oficio para que se efectuara el cambio de chapa de la puerta de la oficina de V, con la finalidad de salvaguardar su información y bienes personales e institucionales.

89.4 El 27 y 28 de agosto de 2019, AR3 le dio a conocer a AR1, el escrito de V, se le proporcionó copia del Código de Conducta del IMSS, se le exhortó nuevamente a conducirse conforme al mismo, evitar acercarse a su oficina, abstenerse de llevar a cabo acciones que pudieran intimidarla, y a no tener comunicación directa.

89.5 El 30 de agosto de 2019, se giró un oficio circular dirigido al Cuerpo de Gobierno en el cual se les instruyó a que, se tomaron acciones para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

89.6 El 8 de octubre de 2019, se llevó a cabo una plática a personal adscrito al HGZ 46 del IMSS sobre la: “Prevención al Hostigamiento Sexual”.

89.7 Se difundió en el HGZ 46 del IMSS copia de imagen en el cual se invita al personal a que se visite la liga electrónica: <http://intranet/programas/hyas/Paginas/Videos.aspx> no te quedés callado (o)”.

89.8 Se informó que personal adscrito a la Unidad de Atención al Derechohabiente en el IMSS, a través de oficio recibido el 25 de octubre de 2019, dirigido al entonces Titular de Área de Quejas del OIC en el IMSS, dio a conocer los hechos objeto de la presente Recomendación a efecto de que se valorara la procedencia de iniciar investigación.

89.9. Mediante oficio recibido el 29 de octubre de 2019, personal adscrito a la Unidad de Atención al Derechohabiente en el IMSS, dio a conocer copia del

escrito de queja presentado ante este Organismo Nacional al Titular del Comité de Ética del IMSS.

89.10. En cuanto a sí se le proporcionaron los mecanismos de orientación necesarios para que V acudiera ante las instancias pertinentes AR3 indicó que no se llevó a cabo tal acción.

90. Con base en los artículos 7 incisos b) de la Convención Belém do Pará; 41, fracción XIV, 51 y 52 de la LGAMVIL, el IMSS debió actuar de la siguiente manera:

90.1. Valorar el contenido de los hechos manifestados por V con enfoque de género y derechos humanos de las mujeres y con la debida diligencia para detectar la existencia de probables actos de violencia en su contra y solicitar de acuerdo con sus atribuciones, instruyera alguna medida de protección a su favor.

90.2. Analizar cuáles de los hechos señalados podrían constituir responsabilidad administrativa del presunto agresor y dar vista al OIC en el IMSS, de conformidad con artículo 83, del Reglamento Interior del IMSS.

90.3. Estudiar si en la queja recibida existían hechos que pudieran ser constitutivos de delitos, de ser así, informar la circunstancia a V y darle la orientación y el acompañamiento especializado necesario para que pudiera hacerlos del conocimiento del Ministerio Público.

90.4 Verificar en la queja si había hechos que pudieran constituir, omisiones de carácter laboral y en caso de detectar alguna, iniciar el acta administrativa imponiendo en su caso, las sanciones que pudieran corresponder al presunto agresor.

91. En cuanto a las medidas que personal adscrito al IMSS implementó una vez que se informó de manera escrita los hechos, se advierte que, si bien es cierto que AR2 y AR3 apercibieron a través de correo electrónico y de manera personal a AR1 para que se condujera conforme al Código de Conducta del IMSS, no se advierte que se haya verificado si existían hechos que pudieran constituir omisiones de carácter laboral y, en caso de detectar alguna falta, iniciar el acta administrativa, imponiendo en su caso, las sanciones que pudieran corresponder a AR1.

92. Respecto al momento en que se dieron a conocer los hechos tanto en el OIC-IMSS como ante el Comité de Ética del IMSS, se aprecia que de manera escrita V dio a conocer los hechos el 26 de agosto de 2019, ante el Órgano Interno de Control y ante el referido Comité, sin embargo, fue hasta el 25 y 29 de octubre de 2019, que personal adscrito al IMSS informara la problemática a dichas instancias, habiendo transcurrido casi dos meses. Aunado a lo anterior, no se le brindó la orientación y acompañamiento especializado para que pudiera hacer del conocimiento los hechos ante el Ministerio Público.

93. Asimismo se observa que se implementaron medidas tendientes a proteger las cosas personales y de trabajo de V, al cambiarse la chapa de su oficina y al colocar un guardia de vigilancia. Pese a ello, no pasa desapercibido para este Organismo Nacional que dentro de las constancias que obran en su expediente se advierte que el 26 de agosto de 2019, P solicitó a personal adscrito al HGZ 46 del IMSS: “...que yo debería de proporcionar cada dos horas vigilancia por parte de los vigilantes de la unidad y que me firmaran como evidencia que lo estaban haciendo...(sic)” estas acciones no resultaron eficaces ya que al momento de aplicar estas medidas la quejosa se encontraba de licencia médica por lo que no se encontraba acudiendo a su centro de trabajo.

- **Actuaciones del Comité de Ética del IMSS**

94. El Código de Conducta del IMSS es una guía que permite establecer la forma en que se deben encauzar los quehaceres cotidianos, las relaciones interpersonales y el cumplimiento de la misión, visión y objetivos estratégicos del Instituto Mexicano del Seguro Social por lo que las disposiciones contenidas en este Código de Conducta, así como la normatividad emitida por la Secretaría de la Función Pública, deberán ser comprendidas y cumplidas por todas las personas servidoras públicas del IMSS, en el marco de sus funciones, atribuciones y responsabilidades

95. Asimismo, las personas servidoras públicas en el IMSS deberán de guiarse por principios constitucionales y entre ellos en el apartado 5.1 se encuentra la legalidad, la cual obliga a su personal a hacer sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento sometan su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo o comisión.

96. En el mismo sentido, en su apartado 6.2 del Código de Conducta del IMSS refiere que las personas servidoras públicas adscritas a dicho Instituto deberán contribuir con acciones laborales y personales a la promoción, el respeto, la protección y garantía de los derechos humanos y dentro de las acciones claramente se estipula que deberán evitar cualquier forma de violencia, hostigamiento o acoso sexual y/o laboral hacia cualquier persona de su entorno laboral o de la población derechohabiente y usuaria.

97. Aunado a lo anterior, dentro de las disposiciones que regulan el comportamiento ético de los servidores públicos en el IMSS también se encuentran las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, las cuales en su numeral 11 inciso d) señala que hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar o amenazar a compañeros de trabajo o personal subordinado, transgrede la regla del desempeño permanente con integridad.

98. Por su parte la regla 13, relacionada con el comportamiento digno refiere que el servidor público en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función se conduce en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.

99. En el mismo sentido, el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal el cual también en su capítulo 2.1 prevé principios constitucionales y legales que todo servidor público deberá observar en el desempeño de sus funciones, entre ellos la legalidad; por su parte en el capítulo 3.1 se establecen los valores que deberán anteponerse en el desempeño de su empleo entre los cuales se encuentran el respeto, el respeto a los derechos humanos y la equidad de género.

100. Por lo que, le corresponde al Comité de Ética del IMSS promover la aplicación y cumplimiento de las disposiciones que regulan el comportamiento ético de las personas servidoras públicas en dicho Instituto e interpretará para efectos administrativos el Código de Conducta del IMSS y de acuerdo con el numeral 2 del Indicé de Actividades para la Atención de Denuncias cuenta con facultades para recibir, atender y dar seguimiento a las denuncias en materia de acoso y para conocer sobre denuncias sobre hostigamiento y acoso sexual.

101. Además, el Código de Conducta del IMSS establece que el Comité de Ética en dicho Instituto cuenta con facultad de emitir medidas preventivas, si las circunstancias del caso lo ameritan, cuando en los hechos narrados en la denuncia por hostigamiento sexual y acoso sexual o discriminación, se describan conductas en las que presuntamente se hostigue, agreda, amedrente, acose, intimide o amenace a una persona servidora pública, sin que ello signifique tener como ciertos los hechos, las cuales pueden consistir en la reubicación física,

cambio de Unidad Administrativa, cambio de horario de labores y demás que sean eficaces para procurar la integridad de la presunta víctima.

102. Por lo que una vez desahogado el procedimiento ante el Comité de Ética del IMSS el cual incluye la derivación de la denuncia enviada a la Jefatura de Servicios Jurídicos y al OIC-IMSS, la solicitud de réplica del presunto agresor y en sesión extraordinaria los miembros del Comité quienes revisarán los elementos de la denuncia recibida y emitirán su pronunciamiento consistente en si existió incumplimiento a los principios y valores del Código de Conducta del IMSS, Código de ética y/o Reglas de integridad para lo que podrá de conformidad con el numeral 5.2, del Manual de Integración emitir observaciones y/o recomendaciones por el incumplimiento al Código de Ética, Reglas, Código de Conducta y Protocolos, las cuales consistirán en un pronunciamiento imparcial no vinculatorio, y se harán del conocimiento de las personas servidoras públicas involucrados, así como de sus superiores jerárquicos.

103. En el caso específico el 12 de septiembre de 2019, mediante correo electrónico el Comité de Ética del IMSS recibió el escrito de V, en el cual dio a conocer los hechos de hostigamiento sexual y acoso laboral en su contra, al cual se le asignó el número de reporte correspondiente y se identificó como personas servidoras públicas presuntamente responsables a AR1, AR2 y AR3.

104. Asimismo, por tratarse de un caso de hostigamiento y/o acoso sexual, como parte de las medidas de prevención el Comité de Ética en el IMSS estableció hacer de conocimiento a AR1, una carta protesta a fin de comprometerse a conducirse conforme a los principios y valores del Código de Ética del IMSS; difundir al personal la cápsula del HGZ 46 del IMSS: ¿Qué es el hostigamiento y Acoso Sexual? disponible en la página de intranet de dicho Comité; difundir al personal el Código de Conducta y de Prevención de Conflictos de Interés de personas servidoras públicas del IMSS, el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, Las Reglas de Integridad para el

Ejercicio de la Función Pública y el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y acoso.

105. Se exhortó a AR1 a conducirse conforme a los principios y valores del Código de Conducta y Prevención de Conflictos de Interés y se le prohibió acercarse al domicilio, lugar de estudios, del domicilio de las y los ascendientes, descendientes o cualquier otro que frecuentara V.

106. El 13 de septiembre de 2019, el Secretario Ejecutivo en el Comité de Ética del IMSS dirigió oficio a la Titular del Área de Quejas del OIC-IMSS sobre los hechos señalados por V.

107. El 20 de septiembre de 2019, el Secretario Ejecutivo del Comité de Ética solicitó a la Encargada del Área de Vigilancia y Promoción de la Salud para Trabajadores del IMSS su apoyo para que en el ámbito de su competencia, se le brindara apoyo terapéutico a V y se llevaran a cabo, las acciones procedentes. El 24 de septiembre de 2019, se envió derecho de réplica de AR3.

108. Mediante oficio titulado “ACTA PICC” sin fecha y firmado por el Secretario Ejecutivo del Comité de Ética en el IMSS el 29 de noviembre de 2019, los miembros del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses del IMSS, llevaron a cabo la Trigésima Octava Sesión Extraordinaria 2019, correspondiente al Reporte DEHyAs:054/2019 y respecto a la cual la Secretaría Ejecutiva recibió de los Miembros Propietarios del Comité los formatos de votación y verificó el quórum que fue de 7 votos con los siguientes resultados “sí incumplimiento 1” y “no incumplimiento 6”.

109. Por lo que, como resultado de la votación es esta Trigésima Octava Sesión Extraordinaria 2019, se concluye que no existió incumplimiento por parte de AR1, AR2 y AR3, al Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública y/o Código

de Conducta y de Prevención de Conflictos de Interés de las personas servidoras públicas del IMSS.

110. Asimismo, se señaló que de conformidad con el numeral 6. Principios, Criterios y Funciones, inciso i), los miembros del Comité recomiendan como medidas preventivas que el superior jerárquico en el HGZ 46 del IMSS “exhorte al personal a desempeñarse en apego a los principios y valores establecidos en el Código de Conducta, Código de Ética y/o Reglas de Integridad” “Difunda al interior del área el Código de Ética en el IMSS, el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal”, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del HsyAs. Se capacite al personal por lo menos una vez al año considerando las siguientes opciones Actívate por los derechos humanos, Curso básico de buen trato, Herramientas para la igualdad, trabajo en equipo, actitud de servicio, relaciones Interpersonales, Comunicación Efectiva y/o Liderazgo. Dicha determinación le fue dada a conocer a V través de correo electrónico de fecha 4 de marzo de 2020.

111. Este Organismo Nacional advierte que la determinación de los miembros del Comité de Ética del IMSS, resulta contradictoria ya que se encontraban frente a actos de acoso laboral y hostigamiento sexual ocurridos dentro de las instalaciones del HGZ 46 y los cuales se encuentran considerados como faltas al comportamiento ético que las persona servidoras públicas en el IMSS de conformidad con 5.1 y 6.2 del Código de Conducta del IMSS; numeral 11, inciso d) y 13 de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública; en los capítulos 2.1 y 31, del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal; así como la falta de medidas adecuadas para atender los actos de hostigamiento sexual y acoso laboral conforme a lo establecido en los artículos 7 incisos b) de la Convención Belém do Pará; 41, fracción XIV, 51 y 52 de la

LGAMVIL, AR5, AR6, AR7, AR8, AR9 y AR10 hayan determinado que no existió incumplimiento por parte de AR1, AR2 y AR3 al Código de Conducta del IMSS.

112. No obstante lo anterior, se observa que de conformidad con el Inciso q) del artículo 6, del Protocolo HAS, el artículo 5, fracción IX de la LGAMVLV, 6.34 y 8.3.4 del índice de Actividades para la Atención de Denuncias el Comité de Ética en el IMSS debió valorar la denuncia de V con perspectiva de género y tomando en consideración que las agresiones sexuales corresponden a un tipo de delito que la víctima no suele denunciar por el estigma que dicha denuncia conlleva, se debe tomar en cuenta la naturaleza traumática de los actos de violencia sexual; considerar su edad, condición social, pertenencia a un grupo vulnerable o históricamente discriminado, entre otros y analizar la declaración de la víctima en conjunto de otros elementos de convicción, recordando que la misma es la prueba fundamental.

113. En el mismo sentido, de manera orientadora la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto a las reglas para la valoración en casos de violencia sexual contra la mujer ha definido que: *de acuerdo con lo previsto en el artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, el Estado debe establecer procedimientos legales, justos y eficaces para que las mujeres puedan acceder efectivamente a la justicia, pues las mujeres víctimas de violencia, en especial la de tipo sexual, enfrentan barreras extraordinarias cuando intentan ejercer este derecho. Por lo tanto, con el objeto de remover esas barreras, los testimonios de las víctimas de la totalidad de delitos que involucren actos de violencia sexual contra la mujer deben ser valorados con una perspectiva de género a fin de evitar afirmaciones, insinuaciones y alusiones estereotipadas, que generen en el ánimo del juzgador una inadecuada valoración que reste credibilidad a la versión de las víctimas. Esas reglas de valoración fueron sostenidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, al resolver los casos Fernández Ortega y Rosendo Cantú y por el Pleno de esta Suprema*

Corte en la tesis P. XXIII/2015 de rubro: "TORTURA EN SU VERTIENTE DE VIOLACIÓN SEXUAL. EL ANÁLISIS PROBATORIO RELATIVO DEBE REALIZARSE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.", las cuales deben ser observadas por las personas impartidoras de justicia en este tipo de casos, que incluyen, al menos, los siguientes elementos: a) se debe considerar que los delitos sexuales son un tipo de agresión que, en general, se producen en ausencia de otras personas más allá de la víctima y la persona o personas agresoras, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas. En razón de lo anterior no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho..."

114. A la luz de lo anterior, este Organismo Nacional ha considerado, en su Recomendación 37/2017, que *"exigir a las víctimas apegar a los estándares de prueba propios del derecho civil clásico, esto es, de estricto derecho, en donde la carga de la prueba la tiene quien inicia una acción, no es factible cuando se trata de violaciones a los derechos humanos puesto que resulta ser un despropósito que afecta la obtención de la verdad y la justicia"*.

115. Adicionalmente, la CrIDH ha considerado pertinente resaltar que *"una garantía para el acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencia sexual debe ser la previsión de reglas para la valoración menos formalistas, dados los factores de discriminación estructural en el que se encuentran las mujeres, que la mayoría de las veces consiste en afirmaciones e insinuaciones."*

116. En el caso específico se observa que de las constancias que obran dentro de la denuncia presentada por V ante el Comité de Ética existe un correo electrónico previo a que se emitiera determinación por parte del Comité de Ética del IMSS del 15 de octubre de 2019, dirigido al Secretario Ejecutivo del Comité de Ética en el IMSS de la Titular de la División de Apoyo Técnico Legal en el IMSS en el cual respecto a dicha denuncia se refiere: *"se considera que la denunciante no ofrece*

los medios de convicción, al no agregar pruebas relacionadas a los hechos relatados o bien, documentales relacionadas al expediente penal referido, que le permitan acreditar su dicho y en consecuencia determinar si existen los elementos necesarios para que los miembros del Comité se pronuncien sobre el incumplimiento o no al Código de Ética...” (sic).

117. Por lo que AR4 no cumplió con sus obligaciones establecidas en el artículo 6.1 del Manual de Integración al no vigilar que los miembros del Comité de Ética valoraran los hechos objeto de la denuncia de V con perspectiva de género y lo cual derivó en una inadecuada atención ante esta Instancia.

D. DERECHO A LA SALUD

118. El artículo 4º, párrafo cuatro, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce que toda persona tiene derecho a la protección de la salud. Por su parte, los artículos 10.1 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “*Protocolo de San Salvador*”, reconoce que “*toda persona tiene derecho a la salud, entendida como el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social*”.

119. La Observación General 14 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, puntualiza que: “*la salud es un derecho fundamental e indispensable para el ejercicio de los demás derechos humanos. Todo ser humano tiene derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud que le permita vivir dignamente*”.

120. A nivel internacional, este derecho se encuentra previsto expresamente en el artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Por su parte en el sistema interamericano, este derecho se encuentra reconocido en el artículo XI de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre;

10 del Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "*Protocolo de San Salvador*"; y en el artículo 26 de la Convención Americana en relación con el numeral 29.d, del mismo instrumento.

121. En la Recomendación General 15/2009, "*Sobre el derecho a la protección de la salud*", esta Comisión Nacional señala que el derecho a la protección de la salud sólo se puede alcanzar por medio del cumplimiento puntual de las obligaciones básicas del Estado mexicano, orientadas al respeto que se le exige de abstenerse de intervenir, directa o indirectamente, en el disfrute del derecho a la salud; al deber que tienen las instituciones públicas de adoptar medidas para impedir que terceros interfieran en la protección de la salud, y el deber jurídico de las autoridades vinculadas con los servicios públicos de protección de la salud de adoptar las medidas de carácter legislativo, administrativo, presupuestario, judicial o de otra índole para dar plena efectividad a este derecho.

122. En la observación 19 de la CEDAW, se refiere que los Estados Parte deberán adoptar medidas que garanticen el acceso igual a los servicios de salud. La violencia contra la mujer pone en peligro su salud y su vida. Como se observa, la CEDAW establece el asunto del acoso sexual laboral como un problema de derechos humanos que guarda relación con la violencia y la discriminación que se ejerce contra las mujeres.

123. Concretamente se puede consultar en la referida Observación que: "*los Estados Parte deberán abordar los derechos de la mujer en materia de salud desde el punto de vista de las necesidades y los intereses propios de la mujer considerando factores privativos de la mujer en relación con el hombre, tales como los factores socioeconómicos que son diferentes para la mujer en general y para algunos grupos de mujeres en particular. Por ejemplo, la desigual relación de poder entre la mujer y el hombre en el hogar y en el lugar de trabajo puede*

repercutir negativamente en la salud... las distintas formas de violencia de que ésta pueda ser objeto pueden afectar a su salud”.⁹

124. En el mismo sentido en el Diagnóstico de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal (2015-2018) elaborado por este Organismo Nacional se abordan las conductas de hostigamiento sexual y sus efectos consisten en: *“generar en la víctima alguna afectación, que puede derivar en problemas psicológicos y fisiológicos, entre otros, afectando tanto su vida pública como privada, es inconmensurable el daño que puede causar esta forma de violencia en quienes la sufren, con efectos que se prolongan en el tiempo, incluso a lo largo de su vida”.¹⁰*

125. La Organización Internacional del Trabajo ha referido que entre las afectaciones que pueden padecer las personas que han sufrido hostigamiento o acoso sexual se encuentra el sufrimiento psicológico tal como humillación disminución de la motivación, pérdida de autoestima, cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, enfermedades físicas y mentales, enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio, riesgo de pérdida de la accidentalidad.

126. En el caso concreto de la valoración a las constancias medicas que se recabaron por parte de personal adscrito a este Organismo Nacional se advierte que desde su primera valoración del 27 de agosto de 2019, se le diagnóstico a V trastorno de ansiedad, riesgo de suicidio y de forma gradual generó síntomas de ansiedad, angustia, crisis de pánico, además de depresión severa, insomnio y síntomas físicos relacionados con trastorno mental continuando con tratamiento farmacológico, presentó diversos eventos estresores lo que ha motivado el ajuste

⁹ Observación: CEDAW-GR-24 La mujer y la salud, Párr. 12.

¹⁰ CNDH, *“Diagnóstico de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal ...”*, cit., p. 48 y 49.

del medicamento y continuar incapacidades, presentando ideas e intento suicida con diagnóstico de depresión mayor.

127. Desde el día 2 de noviembre de 2019, V cuenta con dictamen psicológico por la Fiscalía Estatal en el que se determinó que al momento de ser evaluada si presentaba afectaciones emocionales en relación con los hechos de carácter sexual que al momento refirió, con un grado de afectación moderado en ese momento, con alteraciones importantes en la percepción psicológica entre el ambiente y su persona.

128. Y de la valoración a la nota médica del 27 de abril de 2020, por la Coordinación de salud en el trabajo para realizar dictamen de invalidez, se indicó que a pesar del tratamiento médico y farmacológico V persiste sin mejoría y respuesta al tratamiento, con exacerbación de síntomas de ansiedad, angustia, crisis de pánico, tristeza, insomnio y asilamiento familiar y social, temor de volver a ser agredida físicamente tanto ella como su familia.

129. Asimismo, el IMSS informó que la Coordinación de salud en el trabajo emitió dictamen de invalidez con carácter de definitivo a partir del 16 de julio de 2020 y a través de resolución del 30 de septiembre de 2020, con motivo de la solicitud formulada por V para obtener Pensión de Invalidez Definitiva, la Subcomisión Mixta de Jubilaciones y Pensiones para Trabajadores del IMSS determinó que se le notificara al Departamento Delegacional de Personal la incorporación a nómina de jubilados y pensionados.

130. Por lo que de la opinión médica emitida por personal adscrito a esta Comisión Nacional y tomando en cuenta el dictamen psicológico realizado por la Fiscalía Estatal, las notas medicas elaboradas por personal médico del IMSS, tanto en el Área de Psiquiatría y la Coordinación de Salud en el Trabajo realizadas a V es posible determinar que los hechos de hostigamiento sexual y laboral de los que fue objeto, derivaron en la afectación a su salud, al presentar síntomas de

forma gradual, trastorno de ansiedad, angustia y crisis de pánico, con diagnóstico de depresión mayor y trastorno de estrés postraumático.

131. Aunado a que la valoración médica realizada para emitir el dictamen de invalidez guarda relación con los hechos de carácter sexual que refirió, lo cual finalmente concluyó en que 16 de julio de 2020, se dictaminó pensión por invalidez hecho que resulta lamentable si se considera que se trata de una mujer que se encontraba en su edad más productiva, acababa de recibir un ascenso y cuenta con nivel alto de estudios.

V. RESPONSABILIDAD.

132. A partir de las evidencias analizadas, este Organismo Nacional acreditó la responsabilidad de AR1, AR2, AR3, AR4, AR5, AR6, AR7, AR8, AR9, y AR10, quienes en el ámbito de sus respectivas facultades y competencias causaron afectaciones a la esfera de derechos de la V, en particular su derecho a una vida libre de violencia, a la salud; al derecho de acceso a la justicia en sede administrativa lo cual, a su vez, implica la inobservancia de deberes jurídicos propios de todo servidor público, por lo que traen aparejada responsabilidad de carácter administrativo, misma que deberá ser determinada en el procedimiento de responsabilidad correspondiente

133. Cabe señalar que toda persona servidora pública debe proceder con apego a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia en la administración pública, y tienen la obligación de cumplir con diligencia el servicio que le sea encomendado, absteniéndose de cualquier acto u omisión que cause la suspensión total, parcial o la deficiencia de dicho servicio, y al no cumplirlo incurrir en una falta grave o administrativa, sancionada en los artículos del 49 al 64 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, de conformidad a los artículos 109 y 113 de la Constitución Federal.

134. Derivado de lo anterior, de conformidad con los artículos 1º, párrafo tercero y 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, fracción III; y 72, párrafo segundo, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, se cuenta en el presente caso con elementos de convicción suficientes para que este Organismo Nacional, en ejercicio de sus atribuciones, formule queja para que se inicien los procedimientos administrativos de responsabilidad de las personas servidoras públicas involucradas en los hechos de la presente Recomendación, ante el OIC-IMSS.

VI. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO. FORMAS DE DAR CUMPLIMIENTO A LA RECOMENDACIÓN.

135. Una de las vías previstas en el sistema jurídico mexicano para lograr la reparación del daño derivado de la responsabilidad institucional, consiste en plantear la reclamación ante el órgano jurisdiccional competente, y otra es el sistema no jurisdiccional de protección de derechos humanos, de conformidad con lo establecido en los artículos 1º, párrafo tercero, 108 y 109 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 44, párrafo segundo de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos; y, 65 inciso c) de la Ley General de Víctimas, que prevén la posibilidad de que al evidenciarse una violación a los derechos humanos, atribuible a servidores públicos del Estado, la Recomendación que se formule a la dependencia 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 hubieran ocasionado, para 40 /48 lo cual el Estado debe investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos establecidos en la ley.

136. Para el cumplimiento de los puntos recomendatorios de la presente resolución, deberán tomarse en consideración las obligaciones previstas en los artículos 18, 19, 20, 21, 22 y 23, de los *“Principios y directrices básicos sobre el*

derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones”, adoptados por la ONU el 16 de diciembre de 2005, los cuales señalan que: “...teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso, se deberá dar a las víctimas de violaciones manifiestas [...] de forma apropiada y proporcional a la gravedad de la violación [...] una reparación plena y efectiva”, y conforme a los principios de “...restitución, indemnización, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición”, esto es, que en la medida de lo posible, se devuelva a las víctimas “...a la situación anterior a la violación manifiesta de las normas internacionales de derechos humanos...”.

137. La CrIDH ha establecido, acorde a los estándares del derecho internacional de los derechos humanos, y en términos de los artículos 2 y 63, numeral 1, de la Convención Americana de los Derechos Humanos, que la reparación del daño debe ser de carácter integral, con el fin de devolver a la persona al momento previo que se produjo la violación, y de no ser posible lo anterior –como ocurre en la mayoría de los casos–, adoptar medidas que garanticen los derechos conculcados y reparar las consecuencias que éstas produjeron. Dentro de las cuales se encuentran, según el caso, la restitución, la rehabilitación, la satisfacción, la compensación y las garantías de no repetición¹¹.

138. En ese tenor, a fin de que las autoridades estén en posibilidad de dar cumplimiento a la presente Recomendación y calificar el propio cumplimiento de cada uno de los puntos recomendatorios, será necesario que se comprometan y efectúen sus obligaciones en la materia, establecidas en la ley.

¹¹ Caso “*Aloeboetoe y otros Vs. Surinam*”, Reparaciones y Costas, sentencia del 10 de septiembre de 1993, párrafo 15.

139. En el presente caso, este Organismo Nacional considera procedente la reparación integral de los daños ocasionados a V, de la siguiente forma.

A. Medidas de Satisfacción

140. Las medidas de satisfacción tienen la finalidad de reconocer la dignidad de las víctimas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27, fracción IV de la Ley General de Víctimas, estas medidas pueden comprender la aplicación de sanciones judiciales o administrativas a los responsables de las violaciones de derechos humanos. Una forma de reparación, en el presente caso, consistirá en el inicio por parte de la Secretaría de la Función Pública, del expediente administrativo para investigar las probables acciones u omisiones irregulares, atribuibles a AR2, AR3, AR4, AR5, AR6, AR7, AR8, AR9, AR10 y demás personas servidoras públicas involucradas.

141. Se giren instrucciones que correspondan, a efecto de que se emita una disculpa escrita a V por las violaciones a los derechos humanos de que fue objeto, y se remitan a esta Comisión Nacional las constancias con que se acredite su cumplimiento.

B. Medidas de Rehabilitación

142. La rehabilitación busca facilitar a la víctima hacer frente a los efectos sufridos por causa del hecho punible o de las violaciones de derechos humanos. Por lo que en el ámbito de sus facultades y en términos de los artículos 7 fracción XXIII y 27 fracción II y 62 de la Ley General de Víctimas, se repare integralmente a V, mediante la atención médica, psicológica y/o psiquiátrica, que la víctima requiera, hasta que alcance un estado óptimo de salud física y mental, atendiendo a sus necesidades específicas y con su consentimiento previo e informado por si o a través de que para tal efecto puedan auxiliar evitando la revictimización.

C. Garantías de no repetición

143. De conformidad con los artículos 27 fracción V), 74 y 75 de la Ley General de Víctimas las garantías de no repetición consisten en implementar las medidas que sean necesarias a fin de evitar la repetición de hechos violatorios de derechos humanos y contribuir a su prevención, por ello, el Estado debe adoptar todas las medidas legales y administrativas y de otra índole para hacer efectivo el ejercicio de los derechos de las víctimas.

144. Por lo que se deberá diseñar e impartir un curso integral de capacitación al personal del HGZ 46 del IMSS y a los miembros del Comité de Ética del IMSS en materia de formación de derechos humanos, específicamente en materia de violencia de género contra las mujeres; los deberes de prevenir, investigar y erradicar, debiendo asegurarse que dentro de las personas servidoras públicas se encuentren la capacitación de AR1, AR2, AR3, AR4, AR5, AR6, AR7, AR8, AR9 y AR10 personas identificadas como autoridades responsables.

145. Asimismo, se implemente una campaña de difusión sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, y los mecanismos con los que cuentan para hacerlos valer las personas servidoras públicas del IMSS, y deberá remitir a esta Comisión Nacional las constancias que acrediten su cumplimiento.

146. Se cree un protocolo preventivo de contención, atención y canalización inmediata de probables víctimas de hostigamiento o acoso sexual basado en los estándares nacionales e internacionales y en el marco jurídico descrito para el derecho a las mujeres a vivir una vida libre de violencia y deberá remitir a esta Comisión Nacional las constancias que acrediten su cumplimiento.

VII. RECOMENDACIONES.

A usted Director General del Instituto Mexicano del Seguro Social:

PRIMERA. Realice a la brevedad el ingreso de V al Registro Nacional de Víctimas, a través de la noticia de hechos de la presente Recomendación acompañada con el formato único de declaración diseñado por la CEAV de conformidad con la Ley General de Víctimas, y remita a esta Comisión Nacional las pruebas de cumplimiento correspondientes.

SEGUNDA. En el ámbito de sus facultades y en términos de la Ley General de Víctimas, se proceda a la reparación del daño por las violaciones a derechos humanos ocasionados a la víctima reconocida en la presente Recomendación; asimismo, se otorgue la atención médica, psicológica y/o psiquiátrica, que requiera, hasta que alcance un estado óptimo de salud física y mental, por si o a través de autoridades que para tal efecto puedan auxiliar evitando la revictimización. Para el cumplimiento de este punto, se deberá acreditar que dicha atención sea continua y a satisfacción de la víctima y se deberán enviar pruebas de su cumplimiento a este Organismo Nacional.

TERCERA. Se giren instrucciones que correspondan, a efecto de que se emita una disculpa escrita a V por las violaciones a los derechos humanos de que fue objeto, y se remitan a esta Comisión Nacional las constancias con que se acredite su cumplimiento.

CUARTA. Se colabore en el trámite y seguimiento con el Órgano Interno de Control en el Instituto Mexicano del Seguro Social en la denuncia administrativa que esta Comisión Nacional presente en contra de AR2, AR3, AR4, AR5, AR6, AR7, AR8, AR9 y AR10, señaladas como personas servidoras públicas responsables, por las probables faltas administrativas señaladas en la presente Recomendación, debiendo informar las acciones de colaboración que haya realizado y remita a este Organismo Nacional las constancias que acrediten su cumplimiento.

QUINTA. Diseñar e impartir en seis meses un curso integral de capacitación al personal del HGZ 46 del IMSS y a los miembros del Comité de Ética del IMSS en materia de formación de derechos humanos, específicamente en materia de violencia de género contra las mujeres; los deberes de prevenir, investigar y erradicar, debiendo asegurarse que dentro de las personas servidoras públicas se encuentren la capacitación de AR1, AR2, AR3, AR4, AR5, AR6, AR7, AR8, AR9 y AR10 personas identificadas como autoridades responsables. Dicho curso deberá ser impartido por personas especialistas que acrediten su formación y experiencia en el tema, con el fin de prevenir hechos similares a los que dieron origen a la presente Recomendación, y deberá remitir a esta Comisión Nacional, el registro de participantes, temario del curso, constancias y/o diplomas otorgados, número de horas en que fue impartido. Dichos cursos deben ser impartidos después de la emisión de la Recomendación y deberán estar disponibles de forma electrónica y en línea, a fin de que pueda ser consultado con facilidad, y remita a esta Comisión Nacional las pruebas que acrediten su cumplimiento.

SEXTA. En un término de doce meses, contados a partir de la aceptación de la presente Recomendación se implemente una campaña de difusión sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, y los mecanismos con los que cuentan para hacerlos valer las personas servidoras públicas del IMSS, y deberá remitir a esta Comisión Nacional las constancias que acrediten su cumplimiento.

SEPTIMA. En un término de doce meses se cree un protocolo preventivo de contención, atención y canalización inmediata de probables víctimas de hostigamiento o acoso sexual basado en los estándares nacionales e internacionales y en el marco jurídico descrito para el derecho a las mujeres a vivir una vida libre de violencia, y deberá remitir a esta Comisión Nacional las constancias que acrediten su cumplimiento.

OCTAVA. Designar a una persona servidora pública de alto nivel de decisión quién 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.

147. 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 las conductas irregulares cometidas 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 u otras autoridades competentes para que conforme a sus atribuciones, se apliquen las sanciones conducentes y se subsane la irregularidad de que se trate.

148. De conformidad con lo dispuesto en 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.

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

150. Cuando las Recomendaciones no sean aceptadas o cumplidas por las autoridades o personas servidoras públicas, 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 de esa Soberanía, así como a las Legislaturas de las entidades federativas que requieran, su comparecencia a efecto de que expliquen el motivo de su negativa.

PRESIDENTA

MTRA. MA. DEL ROSARIO IBARRA PIEDRA