**RECOMENDACIÓN NO. 253 /2024**

**SOBRE EL CASO DE VIOLACIONES AL DERECHO A LA SEGURIDAD JURIDICA, LEGALIDAD, IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN LABORAL Y A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA EN AGRAVIO DE QV, EN EL INSTITUTO NACIONAL DE ANTROPOLOGÍA E HISTORIA**

**Ciudad de México, a 31 de octubre 2024**

**ANTROP. DIEGO PRIETO HERNÁNDEZ**
**DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL**
**DE ANTROPOLOGÍA E HISTORIA**

*Apreciable director general:*

**1.** La Comisión Nacional de los Derechos Humanos, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 1°, párrafos primero, segundo y tercero, 102, apartado B, 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, 26, 42, 44, 46 y 51 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos; así como 128 al 133 y 136, de su Reglamento Interno, ha examinado las evidencias del expediente **CNDH/6/2023/1996/Q**, relacionados con el caso de QV.

**2.** Con el propósito de proteger la identidad de las personas que intervinieron en los hechos y evitar que sus nombres y datos personales sean divulgados, se omitirá su publicidad, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6, apartado A, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4, párrafo segundo, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos 78, párrafo primero 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; 1, 3, 9, 11 fracción VI, 16,

113, fracción I y párrafo último, así como 117, párrafo primero, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y 1, 6, 7, 16, 17 y 18 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados. Los datos referidos se pondrán en conocimiento de la autoridad recomendada, a través de un listado adjunto en el que se describirá el significado de las claves utilizadas, la cual tiene el deber de dictar las medidas de protección 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 |
|---|---|
| Quejosa/Víctima | QV |
| Persona Autoridad Responsable | AR |
| Persona Servidora Pública | PSP |

**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 | CLAVE |
|---|---|
| Instituto Nacional de Antropología e Historia | INAH |
| Órgano Interno de Control del Instituto Nacional de Antropología e Historia | OIC-INAH |
| Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos | CPEUM |

| NOMBRE | CLAVE |
|---|---|
| Corte Interamericana de Derechos Humanos | CrIDH |
| Suprema Corte de Justicia de la Nación | SCJN |
| Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales | Comité DESC |
| Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer | CEDAW |
| Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do Para" | Convención Belém do Pará |
| Organización Internacional del Trabajo | OIT |
| Ley Federal del Trabajo | LFT |

## I. HECHOS

**5.** El 17 de enero de 2023, QV expuso que laboraba desde el año 2000 en el INAH y que a partir del 16 de marzo de 2012, fue certificada por medio del Servicio Profesional de Carrera como: “Titular del Centro Comunitario Culhuacán”, en términos del artículo 10 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, no obstante, desde su nombramiento como Titular con cargo y funciones de Directora, siempre recibió un salario de Subdirectora de Área, sin que existiera una justificación legal para esta situación.

**6.** Que, en el mes de noviembre de 2020, fue informada que debía presentarse a laborar en el Centro Comunitario Ecatepec “Casa de Morelos”, y a partir del 1 de diciembre de 2020, el Director General del INAH designó a QV, Directora del Centro

Comunitario Ecatepec “Casa de Morelos”. No obstante, sus recibos de pago indicaban adscripción al Centro Comunitario Culhuacán, manteniendo un cargo inferior, esto es, como Subdirectora de Área C y con un salario menor al que corresponde, situación que ya se venía dando desde el año 2012, pero ante la necesidad de QV para continuar con una fuente de trabajo, tomó el cargo, funciones y responsabilidades como Directora del Centro Comunitario Ecatepec “Casa de Morelos”; no obstante, QV se sentía ignorada y con un elevado índice de estrés, además, toda información que QV solicitaba en las reuniones a los “pares” de QV, es decir, homólogos a su cargo, ésta la debía enviar por escrito, dado que AR1 no la tomaba en cuenta al expresarse en dichas reuniones.

**7.** Que en la fecha en que interpuso su queja QV, es decir el 17 de enero de 2023, mediane oficio número 401.4C.1-20232/013 de fecha 12 de enero de 2023, signado por AR2 adscrito al INAH, se le hizo saber a QV, la determinación de dejar sin efectos su nombramiento de confianza como Directora del Centro Comunitario Ecatepec, “Casa Morelos” del INAH, dejando de percibir su sueldo a partir del 15 del mes y año en cita.

**8.** En consecuencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 102 apartado B, de la CPEUM, 3° párrafo primero, 39 fracción I, 67 párrafo primero de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, así como el artículo 2° fracción VI, y 9° primer párrafo del Reglamento Interno de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, se inició el trámite del expediente siendo radicado bajo el **CNDH/6/2023/1996/Q,** mediante el cual se obtuvo evidencia de la violación a los derechos humanos de QV, cuya valoración lógico-jurídica será objeto de estudio en el capítulo de Observaciones y Análisis de las Pruebas de la presente Recomendación.

## II. EVIDENCIAS

### Evidencias presentadas por QV

**9.** Escrito de queja interpuesto, el 17 de enero de 2023, por QV ante este Organismo Nacional, en el que expresó hechos violatorios de derechos humanos, solicitando se le restituya su derecho como trabajadora y no se le discrimine, al que acompañó copias de lo siguiente:

**9.1** Oficio número 401.4C.3-2020.1/229 bis, del 1 de diciembre de 2020, signado por el Director General del INAH, por el que comunica a QV, que a partir de esa fecha la ha designado Directora del Centro Comunitario Ecatepec “Casa de Morelos”.

**9.1.1** Recibos de pago a nombre de QV, expedidos por el INAH correspondientes a las quincenas 2022/07, 2022/08, 2022/09 y 2022/10, en los que se aprecia que la denominación de la Plaza es Subdirector de Área C, adscripción Centro Comunitario Culhuacán y número de empleado 11709.

**9.1.2** Acuse de recibo del oficio número 401.11C.16.2021.1/064, del 16 de marzo de 2021, singado por QV, dirigido a AR1, por el que le hace entrega de CD con las evidencias de su acta de entrega, apreciándose un sello de la oficialía de partes del INAH, del 30 de marzo de 2021.

**9.1.3** Acta Administrativa de Entrega-Recepción, del 17 de marzo de 2021, con número de folio acta: 49226, en la que se hace constar que QV

deja de ocupar el cargo de Titular del Centro Comunitario Culhuacán, ante la presencia de personal del Órgano Interno de Control del INAH, en términos del artículo 47 del Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos Generales para la Regulación de los procesos de Entrega-Recepción y Rendición de Cuentas de la Administración Pública Federal.

**9.1.4** Acuse de recibo del oficio número 401.11C.16.2021/CCE-CM/046, del 6 de mayo de 2021, singado por QV, dirigido a la Directora del Centro Comunitario Culhuacán, en atención a su oficio número 401.11.C.16-2021/079, por el que se aclaran dudas relativas a la Entrega-Recepción que realizó QV, apreciándose firma de recibido, con fecha 20 de mayo de 2021, así como un sello de la oficialía de partes del INAH, del 13 de mayo de 2021.

**9.1.5** Acuse de recibió del oficio número 401.8C.7.2021/CCE-CM/045, del 6 de mayo de 2021, singado por QV, dirigido a la Directora del Centro Comunitario Culhuacán, por el que realiza entrega de trituradora y equipo de cómputo.

**9.1.6** Acuse de recibo del oficio número 401.4C.8.2022/CCECM/106, del 24 de mayo de 2022, signado por QV, con cargo de Directora del Centro Comunitario Ecatepec “Casa de Morelos”, dirigido al Director General del INAH, por el que solicita una reunión de carácter oficial a fin de tratar asuntos laborales, apreciándose un sello de la oficialía de partes del INAH, del 25 de mayo de 2022.

**9.1.7** Acuse de recibo del oficio número 401.4C.8.2022/CCECM/105, del 24 de mayo de 2022, signado por QV, con cargo de Directora del Centro Comunitario Ecatepec “Casa de Morelos”, dirigido a AR1, por el que solicita una reunión de carácter oficial a fin de tratar asuntos laborales, apreciándose un sello de la oficialía de partes del INAH, del 25 de mayo de 2022.

**9.1.8** Correo electrónico del 27 de diciembre de 2021, que envía QV a AR1, al que acompaña oficio número 401.10C.1.2021/CCECM/189 de fecha 27 de diciembre de 2021, en el cual se informa sobre la Reapertura del Museo de Centro Comunitario Ecatepec con horario de 9 a 17 horas de martes a domingo con todas las medidas sanitarias vigente de prevención para el COVID-19.

**9.1.9** Correo electrónico del 14 de enero de 2022, que envía QV a AR1, al que acompaña oficio relativo al cierre del Museo Casa de Morelos, derivado de la cuarta ola de contagio que causa COVID-19.

**9.1.10** Correo electrónico del 23 de marzo de 2022, que envía QV a AR1, al que acompaña el oficio 401.3S.2022/CCECM/055, del 22 de marzo de 2022, signado por QV, con cargo de Directora del Centro Comunitario Ecatepec “Casa de Morelos”, dirigido a AR1, por el que solicita información acerca del retorno del mamut perteneciente a ese Centro Comunitario.

**9.1.11** Acuse de recibo del oficio número 401.4C.28.2022/075, del 11 de marzo de 2020, signado por QV, con cargo de Directora del Centro Comunitario Culhuacán, dirigido a AR1, por el que solicita respuesta a los

diversos 401.4C.28/2020/045 y 4014C.28/2020/046, referentes a la "Evaluación Anual de Desempeño" correspondiente al ejercicio fiscal 2020 respectivamente, recibidos en la oficina de AR1 desde el 26 de febrero de 2020, toda vez que ha estado comunicándose a diario y en los días 6 y 10 de marzo de 2020, le han informado que aún no está firmado, siendo la fecha límite para dar cumplimiento al Servicio Profesional de Carrera, el 28 de febrero de 2020.

**9.1.12** Comunicación electrónica enviada por QV a este Organismo Nacional, registrada bajo el folio 113001, por la que remite el diverso 48/010/TQDI/0282/2023, del 13 de febrero de 2023, signado por el Titular del Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones del OIC-INAH, en el Expediente no. 135853/2023/DGDI/INAH/DE20, derivado del folio ciudadano número 74426/2023, con motivo del escrito de QV, se resuelve que por cuanto hace al "acoso laboral" (sic) esa autoridad investigadora carece de competencia para conocer de dichos actos u omisiones o realizar pronunciamiento alguno. Iniciándose el procedimiento de investigación tocante a las "supuestas irregularidades en fiscalización" que le impiden a QV, el cumplimiento del proceso de Entrega-Recepción y de Rendición de cuentas de la Administración Pública Federal.

**Evidencias presentadas por el INAH**

**10.** Informe con número CIUA:04CMX00 V6 /018835, del 2 de mayo de 2023, suscrito por el abogado y Apoderado Legal del INAH, al que acompañó el diverso número 401.5C.15.023/1067, del 18 de abril de 2023, signado por AR1, en dicho informe se citan documentales, sin hacer referencia a la razón por la cual V recibía

su pago de nómina como Subdirectora o el motivo por el cual se le retiró la designación, por la cual se realizaron dos peticiones en el mismo sentido hasta que el abogado y Apoderado Legal dio contestación mediante el oficio CIUA:04CMX00 V6 /064630.

**11.** Al informe contenido en el oficio 401.5C.15.2023/1057 se anexó la siguiente documentación:

**11.1** Expediente laboral de QV, proporcionado por la Coordinación Nacional de Recursos Humanos del INAH, del cual se advierten los siguientes documentos:

**11.1.1** Formato de designación de beneficiarios para partes proporcionales de sueldo y aguinaldo de QV, de fecha 26 de mayo de 2021, apreciándose en Centro de Trabajo: Centro Comunitario Culhuacán.

**11.1.2** Formato de Consentimiento para designación de beneficiarios de la prestación “Paga de defunción” para el personal de mando del INAH, del 26 de mayo de 2021, a nombre de QV, apreciándose en el rubro de Centro de Trabajo: “Centro Comunitario Culhuacán” y número de empleado: 11709.

**11.1.3** Constancia de Servicios con número CIUA:14CMX00, del 17 de marzo de 2022, signada por la Directora de Personal de la Coordinación Nacional de Recursos Humanos del INAH, en la que se hace constar que QV cuenta con el puesto de Subdirector de Área C,

Centro de adscripción actual: Centro Comunitario Culhuacán, entre otros datos.

**11.1.4** Nombramiento: 000575, del 16 de marzo de 2012, signado por el Director General del INAH, previa determinación del Comité Técnico de Selección de ese Órgano Administrativo Desconcentrado, en favor de QV, por el que a partir de esa fecha se le nombra Titular del Centro Comunitario Culhuacán, sujeto al sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, adscrito a la Coordinación Nacional de Museos y Exposiciones, en términos de los artículos 10 fracción II de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; 6, 41, de su Reglamento y 7, fracción VI, de la Ley Orgánica del INAH.

**11.1.5** Cédula Única para nombramiento y Control de Movimiento de Personal del INAH, del 3 de enero de 2012, por la que se hace constar el Alta de QV, en el puesto Subdirector de Área C, área de adscripción Centro Comunitario Culhuacán, con vigencia 1 de enero de 2012 al 31 de octubre de 2012.

**11.1.6** Escrito del 31 de diciembre de 2011, singado por QV, dirigido al entonces Encargado de la Coordinación de Museos y Exposiciones del INAH, por el que presenta su renuncia al puesto Jefe de Departamento de Servicios Administrativos del Centro Comunitario Culhuacán, en el que se había desempeñado QV desde el 16 de junio de 2000 a esa fecha, para ocupar el cargo como Titular del enunciado Centro Comunitario a partir del 1 de enero de 2012.

**11.1.7** Oficio número 401.4C.3-2020.1/229 bis, del 1 de diciembre de 2020, signado por el Director General del INAH, dirigido a QV, por el que le informa que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 7, fracción VI, de la Ley Orgánica del INAH, se le designa como "Directora" del Centro Comunitario Ecatepec, "Casa Morelos" del INAH Estado de México, a partir de la fecha del oficio.

**11.1.8** Oficio número 401.4C.1-2023/013, del 12 de enero de 2023, signado por AR2, personal adscrito al INAH, dirigido a QV, por el que le informa que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 47, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria, se determina dejar sin efectos su nombramiento de confianza como Directora del Centro Comunitario Ecatepec, "Casa Morelos" del INAH Estado de México, mismo que surtirá sus efectos a partir del día siguiente al que le sea notificado el presente.

**11.1.9** Atenta nota CUYA:14CMX00, del 17 de enero de 2023, dirigida a la Directora de Personal del INAH, signada por el Coordinador Nacional de Recursos Humanos del INAH, a fin de que se proceda a la baja de la plantilla a QV, quien se desempeñó como Directora del Centro Comunitario Ecatepec, Casa de Morelos, adjuntando copia de la razón del 17 de enero del 2023, asentada por personal de la Dirección de Relaciones Laborales del INAH, en la que se hace constar dicha notificación personal a QV.

**11.1.10** Razón de notificación del 17 de enero de 2023, mediante la cual se le notifica a QV el oficio número 401.4C.1-2023/013, por el que se le informa la determinación de dejar sin efectos su nombramiento de confianza como Directora del Centro Comunitario Ecatepec, “Casa Morelos” del INAH Estado de México a partir de ese momento.

**12.** Informe con número CIUA:14CMX00, contenido en el oficio V6/064630, del 6 de octubre de 2023, suscrito por la persona Apoderada Legal del INAH, al que acompañó el diverso número 401.4C.28-2023/668, del 2 de octubre de 2023, signado por la Subdirectora de Área del Servicio Profesional de Carrera adscrita a la Coordinación Nacional de Recursos Humanos del INAH, en el que se indicó que esa área no cuenta con evidencias documentales que formalicen un cambio de área de adscripción y/o procedimientos administrativos durante la gestión del cargo de QV, al que anexó copia de la documentación siguiente:

**12.1** Nombramiento: 000575, del 16 de marzo de 2012, signado por el Director General del INAH, previa determinación del Comité Técnico de Selección de ese Órgano Administrativo Desconcentrado, en favor de QV, por el que a partir de esa fecha se le nombra “Titular del Centro Comunitario Culhuacán”, sujeto al sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, adscrito a la Coordinación Nacional de Museos y Exposiciones, en términos de los artículos 10 fracción II de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; 6, 41, de su Reglamento y 7, fracción VI, de la Ley Orgánica del INAH.

**12.2** Cédula denominada “Resumen de calificaciones de las habilidades de valoración anual”, correspondientes a la Evaluación del Desempeño Anual de los ejercicios fiscales 2013, 2015, 2016, 2017 y 2021.

**Evidencia de CNDH**

**13.** Acta circunstanciada, del 27 de noviembre de 2023, en la que se hace constar que personal de esta Comisión Nacional consultó las ligas digitales:

**13.1.** https://www.inah.gob.mx/images/boletines/2022/633/Boletin%20633.pdf, en la cual se asienta que el nombre de PSP1, como la Directora del Centro Comunitario Culhuacán hasta el 23 de marzo de 2023.

**13.2** https://lugares.inah.gob.mx/es/museos-inah/museo/384-centro-comunitario-culhuac%C3%A1n.html, relativa al directorio del Instituto Nacional de Antropología e Historia, específicamente del Centro Comunitario Culhuacán en donde se observa como Directora del Centro a PSP1.

**13.3** https://nominatransparente.rhnet.gob.mx/nomina-APF, de la Secretaría de la Función Pública en cuya Nómina Transparente de la Administración Pública Federal de las personas servidoras públicas federales y sus remuneraciones, cuya búsqueda se realizó una búsqueda a nombre de PSP1, arrojó como puesto: Profesionista en Gestión del Patrimonio Cultural B.

**14.** Acta circunstanciada, del 17 de junio de 2024 donde se hace constar el correo electrónico enviado por QV, al que acompaña acuse de la demanda que interpuso el 17 de marzo del 2023, en la Junta de Conciliación y Arbitraje, con número de expediente

2680/2023, en contra del INAH, procedimiento que se desahoga en la sala 7 y acorde al dicho de QV el proceso que se encuentra es admisión y desahogo de pruebas.

## III. SITUACIÓN JURÍDICA

**15.** QV inició la prestación de sus servicios en el INAH desde el año 2000, siendo que a partir del 16 de marzo de 2012, obtuvo nombramiento como "Titular del Centro Comunitario Culhuacán"; no obstante, siguió percibiendo el salario de nivel Subdirección y posteriormente, el 1 de diciembre de 2020 fue designada Directora del Centro Comunitario Ecatepec, ambos Centros del INAH, percibiendo un ingreso por debajo del cargo de Directora; es decir, el sueldo de Subdirectora, mientras desempeñó las funciones y tuvo asignadas las responsabilidades del puesto de Directora.

**16.** El 17 de enero de 2023, presentó escrito de queja ante este Organismo Nacional, siendo que, en la misma fecha, personal adscrito a la Dirección de Relaciones Laborales del INAH, hizo constar la notificación a QV, de dejar sin efectos su nombramiento de confianza como Directora del Centro Comunitario Ecatepec.

**17.** A partir de la segunda quincena del mes de enero de 2023, le fue suspendido su pago salarial, siendo informada el 17 del referido mes y año, por personal adscrito a la Dirección de Relaciones Laborales del INAH, que se determinó dejar sin efectos su nombramiento de confianza como Directora del Centro Comunitario Ecatepec, por lo que considera que existieron posibles actos de discriminación.

**18.** El 13 de febrero de 2023, el OIC-INAH resolvió que tocante al "acoso laboral" (sic) se carecía de competencia para conocer de dichos actos u omisiones o realizar pronunciamiento alguno. Iniciándose el procedimiento de investigación respecto a las

"supuestas irregularidades en fiscalización" que le impiden a QV, el cumplimiento del proceso de Entrega-Recepción y de Rendición de cuentas de la Administración Pública Federal.

**19.** Por otra parte, este Organismo Nacional recibió correo electrónico enviado por QV, al que acompaña acuse de la demanda que interpuso el 17 de marzo del 2023, en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en contra del INAH, en el juicio JL1, y acorde al dicho de QV el proceso que se encuentra es admisión y desahogo de pruebas.

## IV. OBSERVACIONES Y ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS

**20.** Previo al estudio de las violaciones a derechos humanos cometidas en agravio de QV, esta Comisión Nacional precisa que carece de competencia para conocer y pronunciarse de asuntos jurisdiccionales, en términos de los artículos 102, apartado B, párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 7, fracción II, y 8, última parte, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos; y 2, fracción IX, incisos a), b) y c), de su Reglamento Interno, por lo cual no se pronuncia sobre las actuaciones de carácter estrictamente jurisdiccional, instruida en contra de QV, sino única y exclusivamente por las violaciones a derechos humanos acreditadas.

**21.** Ahora bien, en este apartado se realiza 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.

**22.** El artículo 1o de la CPEUM, prevé que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, quedando prohibida toda discriminación motivada por el género, condiciones de salud, preferencia sexual, estado civil o cualquiera otra que atente contra la dignidad humana como la condición laboral y que tenga por objeto vulnerar o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Si bien es cierto que en materia de derecho laborales se ha avanzado, igualmente es cierto que en México se siguen cometiendo actos de discriminación contra las mujeres por su condición de sexo o género y sus derechos humanos no terminan por ser totalmente reconocidos.

**23.** De la valoración lógico-jurídica de las evidencias que integran el expediente de queja **CNDH/6/2023/1996/Q**, realizada en términos de lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, haciendo uso de un enfoque lógico jurídico de máxima protección de las víctimas, a la luz de los estándares internacionales en materia de derechos humanos, de los precedentes emitidos por este Organismo Nacional, así como, de criterios jurisprudenciales aplicables de la SCJN y de la CrIDH, se cuenta con evidencias que acreditan violaciones a los derechos humanos a la seguridad jurídica, legalidad, igualdad, no discriminación laboral y a una vida libre de violencia en perjuicio de QV, atribuibles a servidores públicos adscritos a al INAH, como se aprecia a continuación.

## A. VIOLACIÓN AL DERECHO A LA LEGALIDAD Y SEGURIDAD JURÍDICA EN EL EMPLEO

**24.** El artículo 1°, en sus párrafos primero, tercero y quinto de la CPEUM, establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, por lo que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación

de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; además, se reconoce el derecho humano a la igualdad y prohíbe cualquier tipo de discriminación que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

**25.** El derecho a la seguridad jurídica se materializa con el principio de legalidad, garantizado en el sistema jurídico mexicano en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que prevén el cumplimiento de las formalidades esenciales del procedimiento y la fundamentación y motivación de la causa legal del procedimiento, de los actos privativos o de molestia de la autoridad hacia las personas y su esfera jurídica.

**26.** El derecho invocado comprende el principio de legalidad, que implica "*que los poderes públicos deben estar sujetos al derecho bajo un sistema jurídico coherente y permanente, dotado de certeza y estabilidad, que especifique los límites del Estado en sus diferentes esferas de ejercicio de cara a los titulares de los derechos individuales, garantizando el respeto a los derechos fundamentales de las personas*."

**27.** En ese sentido, la SCJN ha sostenido respecto al contenido del derecho sustantivo a la legalidad que consiste en que la persona tenga certeza sobre su situación ante las leyes o sus demás derechos, en cuya vía de respeto la autoridad debe mantener un margen de intervención y de existir la necesidad de interferir en esa esfera, debe ajustarse a los requisitos y procedimientos previamente establecidos en la Constitución o las leyes secundarias, que aseguren el respeto a sus derechos humanos. Y por lo que hace a la garantía de seguridad jurídica, esta debe entenderse que la ley ha de señalar de manera especial y precisa un procedimiento para regular

las relaciones entre las autoridades y los particulares, además debe contener los elementos mínimos para que la persona haga valer sus derechos y la autoridad no incurra en arbitrariedades.

**28.** Por otro lado este Organismo Nacional ha afirmado que 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.

**29.** En el mismo sentido esta Comisión Nacional, también destaca: La importancia de este derecho radica en la tranquilidad de la ciudadanía en que la actuación de los entes públicos no es discrecional y que sus actos se ajustarán a normas concretas y, fundamentalmente, de conocimiento general; en consecuencia, que tales actos serán conforme a los parámetros señalados en la normatividad correspondiente , es decir, es la garantía de que las normas se apliquen a determinados supuestos de hecho, y que la materia regulada por las normas continuará recibiendo las mismas soluciones jurídicas en todos los casos.

**30.** Las disposiciones que obligan a las autoridades del Estado mexicano a cumplir con el derecho a la seguridad jurídica y principio de legalidad están plasmadas también en la Declaración Universal de Derechos Humanos en sus artículos 8 y 10; Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en su numeral XXVI; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en el numeral 14, así como en la Convención Americana sobre Derechos Humanos en sus artículos 8 y 25; preceptos

que establecen que se debe garantizar a las personas el derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oídas de forma imparcial y pública, con justicia por un tribunal independiente, para la determinación de sus derechos y obligaciones, así como para el examen de cualquier acusación en su contra.

**31.** En el marco señalado, las autoridades de los tres órdenes de gobierno a efecto de cumplir con los derechos humanos reconocidos en la CPEUM, así como, de aquellos reconocidos por los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, tienen la obligación de garantizar los principios de seguridad jurídica y legalidad, en tanto deben asegurar satisfactoriamente que todo acto de autoridad ha de realizarse conforme a la ley o interpretación que brinde la seguridad jurídica a la persona. Asimismo, deben ejercer el más amplio margen de actuación que les otorgan sus atribuciones y competencias, a efecto de proveer soluciones compatibles con los derechos humanos a los casos concretos que se les presenten.

**32.** En México, la seguridad jurídica en el empleo está respaldada por diversas leyes y regulaciones laborales que protegen los derechos de los trabajadores. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 establece el derecho al trabajo digno y socialmente útil, así mismo establece que los trabajadores tienen derecho a dignas de condiciones y justas en su empleo, como a la estabilidad en el mismo, así como contener la prohibición del despido injustificado. Además, la Ley Federal del Trabajo y otras normativas laborales contemplan disposiciones para garantizar la estabilidad laboral, como el pago de indemnizaciones en caso de despido injustificado y la protección contra la discriminación en el ámbito laboral.

**33.** Para el caso concreto la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal en su artículo 60 indica las hipótesis para que un

nombramiento deje de surtir sus efectos sin responsabilidad para las dependencias, por lo que en el acto contenido en el oficio 401.4C.1-2023/013 firmado por AR2, se debió indicar el numeral aplicable y el razonamiento correspondiente para considerar la baja del referido cargo directivo, esto para dar la seguridad jurídica que se ha señalado en párrafos anteriores, situación que en la especie no aconteció.

**34.** Dicho de forma jurídica, QV fue dada de baja de manera intempestiva, cesada sin justa causa y sin que se le dieran a conocer las razones para su separación del encargo, esto en contra de lo dispuesto por el artículo 46 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual a literalmente señala que “Ningún trabajador podrá ser cesado sin justa causa…” para posteriormente indicar las causales que pudiesen ser consideradas como justas causas, siendo que en el oficio número 401.4C.1-2023/013 de fecha 12 de enero de 2023, AR2 adscrito al INAH se limita a indicarle a QV que se deja sin efectos su nombramiento, sin indicar causa o procedimiento administrativo alguno que sea el motivo de la separación del encargo.

**35.** Con esta acción por parte de AR2, al retirarle el cargo a QV sin la debida justificación se violentó el derecho a la seguridad jurídica, aunado a que con sus acciones directas se vulneró la certeza de la permanencia en el empleo.

**36.** En adición a lo anterior, y para garantizar el derecho a la seguridad jurídica y el principio de legalidad, es evidente que las personas servidoras públicas adscritas al INAH, debieron atender estrictamente lo dispuesto por la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y la LFT, de aplicación supletoria que establecen obligaciones puntuales para la separación del cargo de los Servidores Públicos parte del Servicio Profesional de Carrera.

## B. VIOLACIÓN AL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN LABORAL Y A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA LABORAL

**37.** El artículo 4° Constitucional, párrafo primero, establece el principio de igualdad jurídica al señalar que, todas las personas son iguales ante la ley; no obstante, esto no es suficiente para que en los hechos suceda tal igualdad, por lo que este principio, actualmente no puede ser entendido sin otro denominado "igualdad sustantiva", consistente en la creación e implementación de políticas públicas y acciones afirmativas[1] que promuevan reducir las brechas de desigualdad histórica entre hombre y mujeres, particularmente en el trabajo.

**38.** Asimismo, tal como se mencionó líneas que anteceden en las observaciones de la presente recomendación, el derecho a la igualdad laboral tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en su apartado B, fracción V, dispone "*Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad. En otra parte dice en la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones*"[2]

**39.** El artículo 1, párrafo segundo, de la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia, Discriminación, se señala que la discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual,

[1] Artículo 15 Séptimus de la Ley Federal para Prevenir Eliminar la Discriminación: Las acciones afirmativas son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad. Estas medidas no serán consideradas discriminatorias en términos del artículo 5 de la presente Ley.

[2] Artículo 123 apartado A, fracciones VII y XXV, y en apartado B, fracción V.- A trabajo igual corresponderá salario igual sin tener en cuenta el sexo. Aunque esta es una adición hecha al precepto constitucional en 1960, sigue el mismo espíritu de la igualdad.

identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra.

**40.** Conforme a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en su artículo 1, fracción III: "[…] *se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, […] o cualquier otro motivo"*.

**41.** Por lo que, un derecho que le está reconocido a las personas no puede ser negado o restringido a nadie, en ninguna circunstancia, y menos en contextos laborales donde claramente se observa, con base a las evidencias recabadas por esta Comisión Nacional, una situación de discriminación laboral, desigualdad y situaciones que pueden considerarse que atentan a una vida libre de violencia en cualquier modalidad en perjuicio de los derechos de QV.

**42.** Como se ha documentado, a partir del primero de diciembre de 2020, el Director General del INAH designó a QV, Directora del Centro Comunitario Ecatepec, "Casa de Morelos". No obstante, de una forma discriminatoria y desigual y desde la perspectiva de esta Comisión Nacional, en contra de su derecho a una vida libre de violencia, sus

recibos de pago indicaban adscripción al Centro Comunitario Culhuacán, con un cargo inferior, esto es, como Subdirectora de Área C y con un salario menor al que corresponde, lo que ya en si es una anomalía de carácter laboral y que se considera como discriminación laboral conforme a la normatividad antes citada, puesto que se advierte la desigualdad en la percepción y reconocimiento de su encargo en la remuneración que en derecho correspondería, lo que violenta sus derechos contractuales en materia laboral al dejar en evidente desventaja a QV.

**43.** En lo tocante a la discriminación contra la mujer en el trabajo, en sus artículos 1° y 2°, la CEDAW define la discriminación contra la mujer, como "… *toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera" y establece la obligación de los Estados Partes, de* "… *seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer*".

**44.** Asimismo, la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer adoptada en 1993 por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), define en su artículo 1º como "violencia contra la mujer" *"todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o sicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada"*[3]

[3] Ver 85ª sesión plenaria de 20 de diciembre de 1993, disponible en http://www.ohchr.org/sp/ProfessionalInterest/Pages/ViolenceAgainstWomen.aspx

**45.** Por su parte, la Convención de Belém do Pará refiere que la violencia contra la mujer es: *"…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*". Incluso, el artículo 6 establece que "*El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación".*

**46.** La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece en su artículo 5, fracción IV, que se entenderá por *Violencia contra las Mujeres: "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".*

**47.** Desde el ángulo de la jurisprudencia internacional, en la sentencia del caso González y otras vs. México conocida como "Campo Algodonero", de la CoIDH refiere en su artículo 7.b, la Convención de Belém do Pará obliga a los Estados Parte a utilizar la debida diligencia para prevenir, sancionar y erradicar la violencia. La CrIDH señaló que, según lo establece la referida Convención, la violencia contra la mujer no sólo constituye una violación de los derechos humanos, sino que 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 independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases*"[4]

[4] *Cfr*. Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010, párr. 108.

**48.** Cabe destacar que en la sentencia antes referida se cita a la Relatora sobre la Violencia contra la Mujer de la ONU[5], en el que se señala: "Por su parte, la Relatora sobre la Violencia contra la Mujer de la ONU explica que la violencia contra la mujer en México sólo puede entenderse en el contexto de 'una desigualdad de género arraigada en la sociedad'. La Relatora se refirió a 'fuerzas de cambio que ponen en entredicho las bases mismas del machismo' incluyó la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo, lo cual proporciona independencia económica y ofrece nuevas oportunidades de formarse."[6]

**49.** La Recomendación General 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer señala 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*".

**50.** De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, señala que 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*"[7].

**51.** La Ley establece que los tres órdenes de gobierno *"… tienen la obligación de organizar el aparato gubernamental de manera tal que sean capaces de asegurar, en*

[5] El 4 de marzo de 1994, el Consejo de Derechos Humanos aprobó la resolución 1994/45, en la que se estableció el mandato de la Relatoría Especial sobre la Violencia Contra la Mujer, incluida sus causas y consecuencias.
[6] *Cfr*. CoIDH, Sentencia del caso González y otras vs. México conocida como "Campo Algodonero", parrf. 34.
[7] Artículo 18 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

*el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia…"* y para poder cumplir con esta obligación de garantizar el derecho, "*los tres órdenes de gobierno deben prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar el daño que les inflige*"[8].

**52.** Por su parte, la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en su artículo 10.2 establece que cada Estado deberá adoptar medidas para *"evitar la discriminación de la mujer por razones de matrimonio o maternidad"*. También declara *que "las medidas que se adopten con la finalidad de proteger a la mujer en determinados tipos de trabajo por razones inherentes a su naturaleza física no deben considerarse discriminatorias"*.

**53.** El Convenio número 111 de la OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, que en el numeral 1.1.la define como: *"cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".*

**54.** En el presente caso, tal como se acreditó con las evidencias que se recabaron al respecto en la queja **CNDH/6/2023/1996/Q**, se advirtió para este Organismo Público Autónomo, que personal del INAH realizó diversas prácticas de desigualdad y discriminación laboral, como lo fueron el pagarle un salario a QV como Subdirectora de área mientras realizaba el encargo de una Directora, siendo que esta situación es diferente con otros compañeros que si perciben el salario de Directores por el desempeño de sus encargos, destacándose que QV no era convocada a reuniones de trabajo a las que asistían sus homólogos sin razón justificada para ser excluida, estas

[8] Artículos 19 y 20 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

acciones atentan a evitar una vida libre de violencia en las mujeres y están en contra de los derechos laborales de QV, violando los artículos 1°, 4° y 123 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los señalados en los artículos 1, fracción III, de la Ley Federal para Evitar y Prevenir la Discriminación, 1° y 2° de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, y del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo de Naciones Unidas.

**55.** Del análisis realizado a las documentales que se encuentran agregadas en el expediente **CNDH/6/2023/1996/Q**, se tiene la necesidad de realizar un análisis a la jurisprudencia: "**ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.**" y el reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razones de género, ya que todo órgano que analiza violaciones a derechos humanos o que imparte justicia, debe hacerlo con base en una perspectiva de género, para lo cual, debe implementarse un método, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de género, impida la apreciación o juicio de manera completa e igualitaria. Para ello, a fin de agotar el razonamiento expuesto, se debe tomar en cuenta lo siguiente:

i) Identificar primeramente si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia; es decir, en el presente caso quienes actúan como superiores jerárquicos de QV, es decir AR1 y AR2 son hombres;

ii) Cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género, por lo que en el caso de estudio se observa

el pago a QV de una remuneración inferior a la correspondiente como Directora, así como la falta de inclusión en las actividades labores como lo eran reuniones, dejándola en exclusión de la interacción laboral con sus superiores e iguales jerárquicos;

iii) En caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones. En el presente asunto se documentaron los diversos acercamientos que QV intentó tener con superiores jerárquicos a fin de comentar situaciones de índole laboral de las que no se advierte respuesta, asimismo se tiene a la vista el oficio número 401.4C.1-20232/013 de fecha 12 de enero de 2023, mediante el cual sin razonamiento expuesto se deja sin efectos el nombramiento de QV como Directora del Centro Comunitario Ecatepec, “Casa Morelos”;

iv) De detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo con el contexto de desigualdad por condiciones de género. En el caso de QV se realizaron cambios de adscripción que le resultan desventajosas por tener que trasladarse lejos de su hogar sin considerar que es cabeza de familia y madre;

v) Para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas; pues como se ha señalado reiteradamente, QV es una mujer y madre de familia, principal proveedora económica de su hogar, y,

vi) Considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, con base en lo anterior se realizó el análisis de la situación personal de QV exponiéndola con lenguaje incluyente.

**56.** La autoridad debe evitar actos discriminatorios de violencia institucional contra las mujeres, y tomar las medidas que menos perjudiquen a las madres trabajadoras, para que no exista afectación familiar por cuestiones laborales, dando preferencia al diálogo y a la conciliación en los cambios que den origen a éstas. Cuando el Estado no desarrolla acciones concretas para erradicar la violencia o desigualdad laboral, los refuerza e institucionaliza, provoca que se reproduzca actos que vulneran a la mujer, situación que se aconteció en el presente caso al causar agravio a los derechos laborales de QV.

**57.** Por lo tanto, se advierte que existió violencia institucional en agravio de QV, toda vez que el INAH se omitió tomar acciones afirmativas para asegurarle su derecho a una vida libre de violencia en su trabajo en razón a su género, ya que no se realizaron las adecuaciones con perspectiva de género, en la toma de decisiones del cambio de adscripción de personal.

**58.** Lo anterior es así, toda vez que a pesar de que QV inició labores desde el año 2000 en el INAH y que desde el año 2012, fue certificada por medio del Servicio Profesional de Carrera como: “Titular del Centro Comunitario Culhuacán”, en términos del artículo 10 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, en noviembre de 2020, fue informada sin una razón fundada y motivada acorde a la ley vigente, que debía presentarse a laborar en el Centro Comunitario de “Casa de Morelos”, situación que se le comunicó a QV sin previamente establecer dialogo para establecer el cambio.

**59.** Ante la necesidad de QV de continuar con una fuente de trabajo, tomó el cargo, funciones y responsabilidades como Directora del Centro Comunitario Ecatepec “Casa Morelos”; no obstante, QV señaló que era ignorada en las actividades laborales, así

como en reuniones de trabajo con sus homólogos, generando un elevado índice de estrés, situación que para esta Comisión Nacional es discriminatoria y atenta contra su derecho a una vida libre de violencia en su modalidad laboral, y en la especie no sucedió puesto que toda información que AR1 solicitaba en las reuniones a los "pares" de QV; es decir, homólogos a su cargo, ésta la debía enviar por escrito, dado que AR1 no la tomaba en cuenta al expresarse en dichas reuniones, lo que es un acto de desigualdad en el trato que se le brindaba a QV generándole con ello un ambiente laboral hostil.

**60.** Asimismo, se le hizo saber la determinación de dejar sin efectos su nombramiento de confianza como Directora del Centro Comunitario Ecatepec, "Casa Morelos" del INAH, sin una causa fundada y motivada, contrario al artículo 123 apartado B, y en contra de sus derechos laborales y de su condición de mujer, jefa de familia y siendo ella la única fuente de ingreso de su familia, como fue manifestado en su escrito de queja presentado ante esta CNDH el día 17 de enero de 2023.

**61.** A pesar que AR1 envió el Nombramiento: 000575, del 16 de marzo de 2012, signado por el Director General del INAH, en donde se señala que previa determinación del Comité Técnico de Selección de ese Órgano Administrativo Desconcentrado, en favor de QV, por el que a partir de esa fecha se le nombra Titular del Centro Comunitario Culhuacán, sujeto al sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, adscrito a la Coordinación Nacional de Museos y Exposiciones, en términos de los artículos 10 fracción II de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; 6, 41, de su Reglamento y 7, fracción VI, de la Ley Orgánica del INAH, en la evidencia enviada por AR1 a esta Comisión Nacional, no se encontró que AR1 hubiera respetado sus propios lineamientos internos por lo que la decisión de cambiar a QV por parte de AR1, fue arbitraria, no fundada y de forma discriminatoria en contra de los derechos de QV.

**62.** Que la evidencia obtenida por esta Comisión Nacional, se acreditó que el oficio número 401.4C.1-2023/013, del 12 de enero de 2023, signado por AR2, personal adscrito al INAH, dirigido a QV, por el que le informa que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 47, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, y en donde se determinó dejar sin efectos su nombramiento de confianza como Directora del Centro Comunitario Ecatepec, "Casa Morelos" del INAH Estado de México, se emitió en contra de la normatividad internacional y de los fundamentos que se desprenden de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en perjuicio de los derechos laborales y humanos a la igualdad y no discriminación laboral y a una vida libre de violencia en su condición de mujer de QV en su modalidad laboral.

**63.** Al respecto, es importante señalar que la autoridad negó que se hubiera llevado a cabo cualquier acto de discriminación; no obstante, para este Organismo Nacional, si se llevaron a cabo conforme a la evidencia obtenida, como se desprende de la nota CUYA:14CMX00, del 17 de enero de 2023, dirigida a la Directora de Personal del INAH, signada por el Coordinador Nacional de Recursos Humanos del INAH, en donde se procedió a la baja de la plantilla a QV, quien se desempeñó como Directora del Centro Comunitario Ecatepec, "Casa de Morelos", adjuntando copia de la razón del 17 de enero del 2023, asentada por personal de la Dirección de Relaciones Laborales del INAH, es violatoria de los derechos humanos consagrados en los artículos 1°, 4° y 123 apartado B de la Constitución, así como los señalados en los artículos 1, fracción III, de la Ley Federal para Evitar y Prevenir la Discriminación, 1° y 2° de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, y del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo de Naciones Unidas.

**64.** Debido a que dicha baja no se dio de forma fundada y motivada, se realizaron criterios de desigualdad y discriminación laboral por parte de los servidores públicos AR1 y AR2 que participaron en dichos hechos y esas acciones resultaron de acciones

que violentaron a QV en su modalidad laboral, en contra del derecho a una vida libre de violencia.

**65.** En consecuencia, este Organismo Nacional aprecia que QV fue objeto de discriminación por parte de las personas servidoras públicas adscritas al INAH, es decir por AR1 y AR2, debido a que fue sujeta de acciones que atentaron contra su derecho a una vida libre de violencia, pues fue movida de manera arbitraria de su centro de trabajo u otro sin una razón laboral fundada, con acciones de estrés laboral en su perjuicio generadas por sus superiores jerárquicos, de forma desigual y discriminatoria laboralmente, en ese sentido, AR1 fue omiso al no emitir las medidas necesarias para prevenir y atender la problemática y garantizar un ambiente libre de discriminación a favor de la agraviada.

**66.** Por lo que esta Comisión Nacional considera que AR1 y AR2, realizaron diversas conductas que violentaron los derechos de QV, a vivir una vida libre de violencia en su modalidad laboral, toda vez que aun cuando QV inició a laborar desde el año 2000 para el INAH y que desde el año 2012 fue certificada por medio del Servicio Profesional de Carrera como: “Titular del Centro Comunitario Culhuacán”, en términos del artículo 10 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, en noviembre de 2020, fue informada de manera indebida y con criterios que violentaban la normatividad en materia laboral que debía presentarse a laborar en el Centro Comunitario Ecatepec “Casa de Morelos”.

**67.** El hecho de que, a partir de diciembre de 2020, sus superiores jerárquicos realizaron diversas medidas organizacionales sin una razón laboral válida, que dieron como resultado que QV fue nombrada Directora del Centro Comunitario Ecatepec “Casa de Morelos”. No obstante, sus recibos de pago indicaban adscripción al Centro Comunitario Culhuacán, con un cargo inferior, demeritando su condición laboral y de

género, esto es, como Subdirectora de Área C y con un salario menor al que corresponde, lo que ya en si es una anomalía de carácter laboral y que se considera como discriminación laboral conforme a la normatividad antes citada.

**68.** Atento a que personal de esta Comisión Nacional consultó la página oficial de la Secretaría de la Función Pública bajo el rubro de Nómina Transparente de la Administración Pública Federal, advirtiéndose que PSP1 actual Directora del Centro Comunitario Culhuacán, tiene como puesto: Profesionista en Gestión del Patrimonio Cultural B; no obstante, que en publicaciones oficiales del INAH, ostenta el cargo de Directora del Centro en cita, lo mismo que QV, lo que determina que los actos vividos por QV pueden ser un constante en el actuar del personal del INAH, al generar esta diferenciación en el trato que se da a las mujeres que ostentan cargos directivos, pues se observa que existen razones de género que motivan las acciones como las efectuadas por AR1 y AR2, al ser una práctica recurrente para denostar la laboral de mujeres en ocupación de cargos directivos como se ha dicho.

**69.** Lo anterior, transgrediendo derechos laborales de carácter contractual de forma desigual y discriminatoria, violentando su derecho a una vida libre de violencia de carácter laboral, debido a que ante la necesidad de QV de continuar con una fuente de trabajo, a tomar el cargo, funciones y responsabilidades como Directora de Centro Comunitaria Ecatepec “Casa Morelos”; con el salario menor que no correspondía a su categoría laboral, la obligó a seguir desempeñando las citadas funciones; no obstante, QV señaló que no era considerada en las actividades laborales en igualdad que sus homólogos, generando un ambiente laboral hostil y deteriorando su situación psico-emocional, lo que ya en si es considerado como violencia laboral, situación que para esta Comisión Nacional atenta contra sus derechos a una vida libre de violencia en su modalidad laboral.

**70.** Así, mientras que toda información que AR1 solicitaba en las reuniones a los "pares" de QV; es decir, homólogos a su cargo, ésta era ignorada y debía enviar peticiones por escrito, dado que AR1 no la tomaba en cuenta al expresarse en dichas reuniones, lo que es contrario a los derechos constitucionales de carácter laboral anteriormente señalados y es violenta el artículo 123 apartado B, y en contra de sus derechos laborales y de su condición de mujer, jefa de familia y siendo ella la única fuente de ingreso de su familia y violó los derechos reconocidos en los artículos 1° de la Convención de Belém do Pará, Convenio 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, artículo 5, fracción IV de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y 3 párrafos primero y cuarto de la Ley Federal del Trabajo.

**71.** En consecuencia, con la evidencia recabada por esta Comisión Nacional, QV sí presenta afectaciones de naturaleza psicoemocional que son posibles de correlacionar con los hechos narrados, de lo cual se identifica la presencia de múltiples conductas y actitudes propias de los hechos motivo de su queja, cometidas en su contra por funcionarios públicos que en los hechos investigados eran sus Superiores Inmediatos AR1 y AR2, y derivado de diversas acciones de éstos en perjuicio de QV, la misma presenta sintomatología que impresiona alteraciones en el estado de ánimo, condición que comprometieron su bienestar.

**72.** Por lo anterior, este Organismo Nacional cuenta con elementos suficientes para acreditar que QV, fue víctima de violencia laboral por parte de AR1 y AR2 a través de exceso de trabajo, cambios organizacionales sin una razón laboral válida, salario no correspondiente a su cargo sin una razón laboral valida, intentos persistentes de desmoralizar con actos de relegación en actividades respectivas a su cargo, o generando gestiones para ser considerada en su labor. Por lo cual, este Organismo Nacional advierte que el INAH, fue omiso al no emitir las medidas necesarias para

prevenir y atender la problemática y garantizar un ambiente libre de violencia a favor de QV.

## V. RESPONSABILIDAD

### A. RESPONSABILIDAD DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS

**73.** En el presente asunto, AR1 y AR2 incurrieron en responsabilidad en el desempeño de sus funciones, de acuerdo con las conductas descritas, mismas que configuraron violencia institucional, tales como excluir a QV en las reuniones de trabajo para el desempeño de sus actividades de trabajo, máxime que el sueldo devengado no era el equiparado, así como tampoco la denominación real del cargo y funciones que QV desempeñaba, sin observar que contaba con el servicio civil de carrera y cesándola de su encargo sin una justificación o acto administrativo debidamente fundado y motivado.

**74.** Lo anterior, implica responsabilidad administrativa por parte de AR1 y AR2, ya que al rescindir de manera contraria a la legalidad la relación laboral que tenía con QV, la privó sin una razón fundada y motivada de su fuente de ingreso, y omitió garantizarle a QV la investigación que conforme a derecho correspondía para efectos de valorar o revisar conforme a derecho correspondía, para efectos de valorar o revisar conforme a la normatividad aplicable si dicha destitución era procedente, respecto de los presuntos hechos que dieron origen a la presente queja, así como discriminar a QV por asignarle un encargo dándole una paga inferior al que correspondía realmente. Por tanto, por las razones antes expuestas, este Organismo Nacional advierte que AR1 y AR2 vulneraron el derecho a la seguridad jurídica y la legalidad de QV.

**75.** Lo cual generó una vulneración a sus derechos como trabajadora y a la protección del derecho a una vida libre de violencia; en ese orden de ideas, este Organismo Constitucional Autónomo considera que existen elementos suficientes para concluir que AR1 y AR2 incumplieron con sus obligaciones de actuar con legalidad, honradez, lealtad y eficiencia, incurriendo con ello en la inobservancia de las obligaciones contenidas en los artículos 7, fracción I y 47, fracción I, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en los que se prevé la obligación que tienen los servidores públicos de cumplir con el servicio encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause su suspensión o deficiencia, o implique el incumplimiento de cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa relacionada con el servicio público.

## B. RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL

**76.** La CrIDH considera pertinente señalar que la obligación de investigar, juzgar y, en su caso, sancionar a los responsables de hechos violatorios de los derechos humanos no se deriva solamente de la Convención Americana. En determinadas circunstancias y dependiendo de la naturaleza de los hechos, esta obligación también se desprende de otros instrumentos interamericanos en la materia que establecen la obligación a cargo de los Estados Parte de investigar las conductas prohibidas por tales tratados.

**77.** Por ejemplo, la Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer *"Convención de Belém do Pará". Así, este Tribunal ha establecido que los Estados tienen "el deber de garantizar el derecho de acceso a la justicia […] conforme a las obligaciones específicas que le imponen las Convenciones especializadas […] en*

*materia de prevención y sanción de la tortura y de la violencia contra la mujer. Dichas disposiciones […] especifican y complementan las obligaciones que tiene el Estado con respecto al cumplimiento de los derechos consagrados en la Convención Americana",* así como *"el corpus iuris internacional en materia de protección de la integridad personal".*[9]

**78.** La CrIDH reitera que, durante la investigación y el juzgamiento, el Estado debe asegurar el pleno acceso y capacidad de actuar de la víctima en todas las etapas. Adicionalmente, en otras oportunidades, la Corte ha dispuesto que el Estado inicie las acciones disciplinarias, administrativas o penales, de acuerdo con su legislación interna, a los responsables de las distintas irregularidades procesales e investigativas.[10]

**79.** En el presente asunto, el INAH incurre en responsabilidad por el desempeño de sus funciones reglamentarias, de acuerdo con las conductas descritas llevadas a cabo por personal de mando de la misma institución, AR1 y AR2, estas conductas actualizaron violencia institucional, tales como no brindar a QV una remuneración salarial acorde a su encomienda sin que exista una justificación para esto; es decir, el sueldo devengado no era el equiparado, así como tampoco la denominación real del cargo y funciones que QV desempeñaba; aunado a ello, se advierte que la Institución no generó las acciones afirmativas que bridaran equidad a QV respecto al trato que le fue dado, así como su permanencia en el lugar de trabajo que le había sigo asignado en primera instancia en el Centro Comunitario Culhuacán; finalizando con que se toleró la separación de su encargo sin una justificación o la existencia de un acto administrativo debidamente fundado y motivado.

[9] Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú, párrs. 276, 377 y 379; Caso De la Masacre de las Dos Erres Vs. Guatemala, párr. 137.
[10] Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 4, puntos 230 y 231, pág. 53.

## VI. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO Y FORMAS DE DAR CUMPLIMIENTO

**80.** 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 vía lo es el sistema no jurisdiccional de protección de derechos humanos, de conformidad con los artículos 1°, párrafo tercero, 108, 109 y 113, segundo párrafo, constitucionales; 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 acreditarse una violación a los derechos humanos, atribuible a persona pública del Estado, la Recomendación que se formule a la dependencia pública debe incluir las medidas que procedan, para lograr la efectiva restitución de los afectados en sus derechos fundamentales y las relativas a la reparación de los daños y perjuicios que se hubieran ocasionado, para lo cual el Estado debe investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos establecidos en la ley.

**81.** Para tal efecto en términos de los artículos 1, 2, fracción I, 7, fracciones II, VI, VII y VIII, 8, 26, 27, 64, 73 fracción V, 74, 88, fracciones II y XXIII, 96, 97, fracción I, 106, 110, fracción V, inciso c), 111, 112, 126, fracción VIII, 130, 131 y 152 de la Ley General de Víctimas, y demás normatividad aplicable al caso concreto en la materia, al acreditarse violaciones al derecho a la igualdad y no discriminación laboral y a la protección de las trabajadoras en agravio de QV.

**82.** 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"*, y en diversos criterios de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se establece que para garantizar a las víctimas la reparación integral, proporcional a la gravedad de la violación y las circunstancias de cada caso, es necesario cumplir los principios de restitución, indemnización, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición, obligación de investigar los hechos, así como identificar, juzgar y, en su caso, sancionar a los responsables.

**83.** En el "*Caso Espinoza González vs. Perú*", la Corte Interamericana de Derechos Humanos resolvió que: *"(…) toda violación de una obligación internacional que haya producido daño comporta el deber de repararlo adecuadamente y que la disposición recoge una norma consuetudinaria que constituye uno de los principios fundamentales del Derecho Internacional contemporáneo sobre responsabilidad de un Estado (…) las reparaciones deben tener un nexo causal con los hechos del caso, las violaciones declaradas, los daños acreditados, así como las medidas solicitadas para reparar los daños respectivos (...)"*[11]

**84.** Sobre el *"deber de prevención"* la Corte Interamericana de Derechos Humanos, sostuvo que:*"(…) abarca todas aquellas medidas de carácter jurídico, político, administrativo y cultural que promuevan la salvaguarda de los derechos humanos y que aseguren que las eventuales violaciones a los mismos sean efectivamente consideradas y tratadas como un hecho ilícito que, como tal, es susceptible de acarrear sanciones para quien las cometa, así como la obligación de indemnizar a las víctimas por sus consecuencias perjudiciales. No es posible hacer una enumeración detallada*

[11] Sentencia de 20 de noviembre de 2014 (Excepciones, Preliminares, Fondos, Reparaciones y Costas), párrafos 300 y 301.

*de esas medidas, que varían según el derecho de que se trate y según las condiciones propias de cada Estado Parte (…).”*[12]

**85.** En el presente caso, los hechos descritos constituyen una transgresión al deber de prevención de violaciones a los derechos humanos de QV, para no ser excluida de las reuniones de trabajo, ni reconocerle el trabajo desempeñado acorde a su cargo, además de no contar con razones fundadas y motivadas que derivaron en su cambio de adscripción, por lo que esta Comisión Nacional considera procedente la reparación de los daños ocasionados, conforme a las medidas siguientes:

**i) Medidas de rehabilitación**

**86.** Las medidas de rehabilitación buscan facilitar a la víctima hacer frente a los efectos sufridos por causa del hecho punible o de las violaciones de derechos humanos, de conformidad con los artículos 27, fracción II y 62, fracción I de la Ley General de Víctimas, entre estas medidas se incluyen la atención psicológica y psiquiátrica especializadas.

**87.** En ese sentido, el INAH en colaboración con la CEAV, deberá brindar la atención psicológica que QV requiera derivado del hecho victimizante que generó las violaciones a derechos humanos que dieron origen a la presente Recomendación, la cual deberá brindarse gratuitamente, de manera inmediata, en el horario y lugar accesible para la víctima, con su consentimiento y previa información clara y suficiente, proporcionada por personal profesional especializado; la cual, se prestará atendiendo a su edad y sus especificidades de género, de forma continua; así también, en caso de no requerirla, se deberá de dejar cita abierta a la víctima, para salvaguardar su derecho, cuando así

[12] “*Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras*” (Fondo), sentencia del 29 de julio de 1988, párrafo 175.

lo determinen o deseen retomarla, toda vez que la citada medida de rehabilitación es su derecho, por lo que será su voluntad acceder a ésta. Lo anterior, para el cumplimiento del punto recomendatorio segundo

**ii) Medidas de Compensación**

**88.** Las medidas de compensación, dispuestas por los artículos 27 fracción III, 64 y 65 de la Ley General de Víctimas, y 20 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", consisten en reparar el daño causado, sea material o inmaterial. El daño inmaterial, como lo determinó la CrIDH, comprende: "(…) tanto los sufrimientos y las aflicciones causados a la víctima directa, el menoscabo de valores muy significativos para las personas, así como las alteraciones, de carácter no pecuniario, en las condiciones de existencia de la víctima o su familia".

**89.** La compensación debe otorgarse de forma apropiada y proporcional a la gravedad de la violación de derechos humanos sufrida por las víctimas, teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso, ésta incluye los perjuicios, sufrimientos y pérdidas económicamente evaluables que sean consecuencia de la violación de derechos humanos, como el daño moral, lucro cesante, la pérdida de oportunidades, los daños patrimoniales, tratamientos médicos o terapéuticos y demás gastos que hayan provenido de los hechos violatorios de derechos humanos.

**90.** En ese orden de ideas es necesario que el INAH, colabore en el trámite ante la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, para la inscripción en el Registro Nacional de Víctimas de QV, a través de la noticia de hechos de la presente Recomendación,

acompañada del Formato Único de Declaración diseñado por esa Comisión Ejecutiva, y una vez que ésta emita el dictamen correspondiente conforme a los hechos y las violaciones de derechos humanos descritas y acreditadas en el presente instrumento recomendatorio, proceda a la inmediata reparación integral del daño a QV, que incluya la medida de compensación, en términos de la Ley General de Víctimas, ello en cumplimiento al punto recomendatorio primero.

**iii) Medidas de satisfacción**

**91.** Las medidas de satisfacción tienen la finalidad de reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas; de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 27, fracción IV y 73 fracción V, de la Ley General de Víctimas, así como 22 de las citadas Directrices, se puede realizar mediante medidas eficaces para conseguir que no continúen las violaciones y el inicio de las investigaciones penales y administrativas a las autoridades y a las personas servidoras públicas responsables de violaciones a derechos humanos.

**92.** En el presente caso, el INAH deberá de remitir a la brevedad al JL1, la presente Recomendación y las evidencias que la sustentan, con la finalidad de que, de ser el caso, sean tomadas en cuenta por el órgano jurisdiccional al momento de la determinación correspondiente, ello con el objeto de que se juzgue con perspectiva de género y derechos humanos. Hecho lo anterior, se remitan a esta Comisión Nacional las constancias con que se acredite su cumplimiento. Lo anterior, con el fin de dar cumplimiento al punto recomendatorio tercero.

**93.** Asimismo, de conformidad con los estándares internacionales, los criterios de la CrIDH, los Principios de reparaciones de Naciones Unidas, punto 22, y la Ley General de Víctimas, artículo 73, se considera como una medida de satisfacción a las

declaraciones oficiales o las decisiones judiciales que restablezcan la dignidad de las víctimas. Por lo cual, la formulación y publicación de la presente Recomendación, en sí misma constituye una medida de satisfacción, ya que esta tiene como fin dar a conocer las violaciones a derechos humanos que se cometieron en agravio de QV, para lo cual se debe conjuntar con los otros tipos de medidas que componen la reparación integral del daño a las víctimas.

**iv) Medidas de no repetición**

**94.** Conforme a los artículos 27 fracción V y 74 de la Ley General de Víctimas, al haberse acreditado violaciones al derecho a la igualdad y no discriminación laboral y a la protección de las mujeres trabajadoras por parte del INAH, por lo que deberá aplicar las medidas necesarias a fin de que se diseñe e imparta en un término de seis meses, después de la aceptación del presente pronunciamiento, un curso integral de capacitación en materia de derechos humanos con perspectiva de género y derecho a una vida libre de violencia, la protección de las mujeres trabajadoras, específicamente tocante a los derechos a la seguridad jurídica, legalidad, igualdad, no discriminación laboral, así como a la NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, así como el derecho a la igualdad laboral entre hombres y mujeres y a una vida libre de violencia laboral; dirigido al personal de la Coordinación Nacional de Museos y Exposiciones del INAH, debiendo asegurarse que dentro de la referida capacitación se encuentren las personas servidoras públicas involucradas en los hechos investigados en el presente pronunciamiento, es decir AR1 y AR2.

**95.** Dicho curso deberá ser efectivo para prevenir hechos similares a los del presente caso, ello, con la finalidad de atender también a una cultura de paz del Estado mexicano

y deberá ser impartido por personal que acredite estar calificado y con suficiente experiencia en derechos humanos; que incluya programa, objetivos, currículos de las personas facilitadoras, lista de asistencia, videos y/o constancias, lo anterior, para dar cumplimiento al punto recomendatorio cuarto.

**96.** El Titular del Instituto Nacional de Antropología e Historia deberá emitir una circular dirigida a las personas servidoras públicas de ese Instituto, en la que se solicite que, dentro de cada una de sus competencias, se salvaguarden los derechos laborales de todas las personas que laboran en dicho Instituto sin discriminación de género, y se procure la equidad e igualdad de oportunidades entre todo el personal. Hecho lo anterior, se envíen a esta CNDH las constancias respectivas para dar cumplimiento al punto quinto recomendatorio, entre ellas la circular emitida y el acuse de recepción de la circular.

**97.** Por lo antes señalado, esta Comisión Nacional considera que las medidas de no repetición previamente descritas constituyen una oportunidad para que las autoridades, actúen con el fin de fortalecer una sociedad más justa, libre y respetuosa de la dignidad humana, mediante la realización de las acciones señaladas y por consecuencia, sumarse a una cultura de paz, legalidad y respeto a los derechos humanos que conjunten valores, actitudes y comportamientos para su protección y garantía, así como la adhesión a los principios de libertad, justicia, solidaridad y tolerancia, con la finalidad de evitar hechos similares a los analizados en el presente instrumento recomendatorio.

**98.** En virtud de lo anterior, esta Comisión Nacional de los Derechos Humanos se permite formular respetuosamente, a usted Titular del Instituto Nacional de Antropología e Historia, las siguientes:

## VII. RECOMENDACIONES

**PRIMERA.** Colaborar en el trámite ante la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, para la inscripción en el Registro Nacional de Víctimas de QV, a través de la noticia de hechos que se realice a esa Comisión Ejecutiva con la presente Recomendación, acompañada del Formato Único de Declaración diseñado por esa Comisión Ejecutiva, y una vez que ésta emita el dictamen correspondiente conforme a los hechos y las violaciones de derechos humanos descritas y acreditadas en el presente instrumento recomendatorio, proceda a la inmediata reparación integral del daño a QV, en términos de la Ley General de Víctimas, y se envíen a esta Comisión Nacional las constancias con que se acredite su cumplimiento.

**SEGUNDA.** Se otorgue la atención psicológica que requiera QV, por el hecho victimizante que generaron las violaciones a derechos humanos que dieron origen a la presente Recomendación, la cual deberá brindarse por personal profesional especializado y atendiendo a sus necesidades específicas. La atención deberá brindarse gratuitamente, de forma inmediata, en un lugar accesible, y con su consentimiento; hecho lo anterior, se envíen a esta Comisión Nacional las constancias con que se acredite su cumplimiento.

**TERCERA.** Deberá de remitir a la brevedad al JL1, la presente Recomendación y las evidencias que la sustentan, con la finalidad de que, de ser el caso, sean tomadas en cuenta por el órgano jurisdiccional al momento de la determinación correspondiente, ello con el objeto de que se juzgue con perspectiva de género y derechos humanos; hecho lo anterior, se remitan a esta Comisión Nacional las constancias con que se acredite su cumplimiento. Lo anterior, con el fin de dar cumplimiento al punto recomendatorio tercero.

**CUARTA.** Se diseñe e imparta en el término de seis meses, después de la aceptación de la presente Recomendación un curso integral de capacitación y formación en materia de derechos humanos con perspectiva de género y derecho a una vida libre de violencia, la protección de las mujeres trabajadoras, específicamente tocante a los derechos a la seguridad jurídica, legalidad, igualdad, no discriminación laboral, así como a la NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención; dirigidos al personal de la Coordinación Nacional de Museos y Exposiciones del INAH, debiendo asegurarse que dentro de la referida capacitación se encuentren las personas servidoras públicas involucradas en los hechos investigados en el presente pronunciamiento, AR1 y AR2. El curso deberá ser efectivo para prevenir hechos similares a los del presente caso, ello, con la finalidad de atender también a una cultura de paz del Estado mexicano y, deberá ser impartido por personal que acredite estar calificado y con suficiente experiencia en derechos humanos; que incluya programa, objetivos, currículos de las personas facilitadoras, lista de asistencia, videos y/o constancias; hecho lo cual, se envíen a este Organismo Nacional las pruebas con que se acredite su cumplimiento.

**QUINTA.** El Titular del Instituto Nacional de Antropología e Historia, en el término de dos meses, contados a partir de la aceptación de la presente Recomendación, deberá emitir una circular dirigida a las personas servidoras públicas de ese Instituto, en la que se solicite que dentro de cada una de sus competencias, se salvaguarden los derechos laborales de todas las personas que laboran en dicho Instituto sin discriminación de género, y se procure la equidad e igualdad de oportunidades entre todo el personal. Hecho lo anterior, se envíen a esta CNDH las constancias respectivas para dar cumplimiento al presente punto recomendatorio.

**SEXTA.** Designar a la 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.

**99.** La presente Recomendación, de acuerdo con 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 formular 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 1°, párrafo tercero, constitucional, la investigación que proceda por parte de las dependencias administrativas u otras autoridades competentes para que, dentro de sus atribuciones, se apliquen las sanciones conducentes y se subsane la irregularidad de que se trate.

**100.** De conformidad con el artículo 46, segundo párrafo, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, se solicita que la respuesta sobre la aceptación de esta Recomendación, en su caso, sea informada dentro de los quince días hábiles siguientes a su notificación.

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

**102.** Cuando las Recomendaciones no sean aceptadas o cumplidas por las autoridades o personas servidoras públicas, deberá fundar, motivar y hacer pública su negativa, 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, ante ello este Organismo Nacional solicitará al Senado de la República o en sus recesos a la Comisión Permanente de esa Soberanía, que requieran su comparecencia para que expliquen los motivos de su negativa.

**PRESIDENTA**

**MTRA. MA. DEL ROSARIO PIEDRA IBARRA**

MCOMP