

RECOMENDACIÓN Y ACUERDO DE NO RECOMENDACIÓN

León, Guanajuato; a los 25 veinticinco días del mes de junio del año 2018 dos mil dieciocho

V I S T O para resolver el expediente número **75/17-D**, relativo a la queja presentada por **XXXXX**, respecto de actos cometidos en su agravio, mismos que considera violatorios de sus Derechos Humanos y que atribuye a la **JEFA DE ENFERMERAS DEL HOSPITAL GENERAL DE SAN LUIS DE LA PAZ, GUANAJUATO**.

SUMARIO

Refiere la quejosa que labora en el Hospital General de San Luis de la Paz y que su jefa le otorga trato diferente respecto al resto del personal, pues a diferencia de otras personas omite saludarla, le niega permisos de índole administrativo; asimismo, señaló que el día 2 dos de junio de 2017 dos mil diecisiete, solicitó permiso para cursar estudios de posgrado, contestándole que no era favorable su petición, considerando que este trato deriva de sus preferencias sexuales.

CASO CONCRETO

I.- Derecho a la igualdad ante la ley, no discriminación y trato digno.

Es la prerrogativa reconocida a todo ser humano a ser tratado en condiciones de igualdad jurídica, social, económica, cultural y de cualquier otra naturaleza, acorde a un mínimo de bienestar, con pleno respeto a la dignidad humana.

La quejosa refirió ser enfermera adscrita al Hospital General de San Luis de la Paz, se inconformó por el trato recibido por parte de la jefa de enfermeras Andrómeda Isabel Goray González, pues comenta ella omite saludarla encontrándose con otros compañeros de trabajo, pues a ellos sí los saluda, en tanto que a la inconforme la excluye, le niega cualquier permiso, tal es el caso del relativo a una beca para cursar un postgrado, lo que considera un trato homofóbico en razón de su preferencia sexual.

Por principio de cuentas habrá de decirse que toda vez que uno de los puntos torales de la inconformidad enderezada en contra de la Jefa de Enfermeras del Hospital General de San Luis de la Paz, versa sobre discriminación en razón de preferencias sexuales, es imperante establecer que el tratamiento homóforo, conlleva acciones u omisiones dirigidas directamente a generar condiciones de inferioridad o exclusión, para ello se coloca a la heterosexualidad, en rango superior sobre cualquier otra preferencia sexual, como la homosexualidad, fomentando estereotipos de masculinidad.

Resulta pertinente aducir lo sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis intitulada LIBERTAD DE EXPRESIÓN. EL DISCURSO HOMÓFORO CONSTITUYE UNA CATEGORÍA DE LENGUAJE DISCRIMINATORIO Y, EN OCASIONES, DE DISCURSOS DEL ODIO.

“La homofobia es el rechazo de la homosexualidad, teniendo como componente primordial la repulsa irracional hacia la misma, o la manifestación arbitraria en su contra y, por ende, implica un desdén, rechazo o agresión, a cualquier variación en la apariencia, actitudes, roles o prácticas sexuales, mediante el empleo de los estereotipos de la masculinidad y la feminidad. Dicho tratamiento discriminatorio implica una forma de inferiorización, mediante una asignación de jerarquía a las preferencias sexuales, confiriendo a la heterosexualidad un rango superior. Esta aversión suele caracterizarse por el señalamiento de los homosexuales como inferiores o anormales, lo cual da lugar a lo que se conoce como discurso homóforo, mismo que consiste en la emisión de una serie de calificativos y valoraciones críticas relativas a la condición homosexual y a su conducta sexual, y suele actualizarse en los espacios de la cotidianidad; por lo tanto, generalmente se caracteriza por insinuaciones de homosexualidad en un sentido burlesco y ofensivo, mediante el empleo de un lenguaje que se encuentra fuertemente arraigado en la sociedad. En consecuencia, resulta claro que **aquellas expresiones en las cuales exista una referencia a la homosexualidad, no como una opción sexual personal - misma que es válida dentro de una sociedad democrática, plural e incluyente-, sino como una condición de inferioridad o de exclusión, constituyen manifestaciones discriminatorias, toda vez que una categoría como la preferencia sexual, respecto a la cual la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos expresamente veda cualquier discriminación en torno a la misma, no puede ser válidamente empleada como un aspecto de diferenciación peyorativa. Así, tomando en consideración la protección constitucional expresa a la preferencia sexual de los individuos, es que la misma no puede constituir un dato pertinente para la calificación social de una persona. Por tanto, al tratarse la homosexualidad de una forma de sexualidad tan legítima como la heterosexualidad, puede concluirse que aquellas expresiones homóforas, esto es, que impliquen una incitación, promoción o justificación de la intolerancia hacia la homosexualidad, ya sea mediante términos abiertamente hostiles o de rechazo, o bien, a través de palabras burlescas, deben considerarse como una categoría de lenguaje discriminatorio y, en ocasiones, de discursos del odio” (énfasis añadido).**

Debe decirse que el derecho a la dignidad de toda persona, se encuentra directamente correlacionado con otros derechos, como el derecho a la igualdad, integridad, no discriminación, y todo servidor público, debe abstenerse de generar directa o indirectamente, conductas u omisiones que vulneren las condiciones mínimas de bienestar,

que coloquen a la persona en esta condición de malestar; por ello todo funcionario público, en el ámbito de sus respectivas esferas de competencia, debe ejercer acciones que generen condiciones necesarias para que se verifique el mínimo de bienestar personal y no sufrir alteraciones nocivas en la estructura psíquica y física de la persona.

Es así que se entiende como un valor fundamental de la persona y no como mera declaración ética, de lo cual la Suprema Corte de Justicia ha señalado en la tesis jurisprudencial con el título **DIGNIDAD HUMANA. CONSTITUYE UNA NORMA JURÍDICA QUE CONSAGRA UN DERECHO FUNDAMENTAL A FAVOR DE LAS PERSONAS Y NO UNA SIMPLE DECLARACIÓN ÉTICA.**

“La dignidad humana no se identifica ni se confunde con un precepto meramente moral, sino que se proyecta en nuestro ordenamiento como un bien jurídico circunstancial al ser humano, merecedor de la más amplia protección jurídica, reconocido actualmente en los artículos 1o., último párrafo; 2o., apartado A, fracción II; 3o., fracción II, inciso c); y 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En efecto, el Pleno de esta Suprema Corte ha sostenido que la dignidad humana funge como un principio jurídico que permea en todo el ordenamiento, pero también como un derecho fundamental que debe ser respetado en todo caso, cuya importancia resalta al ser la base y condición para el disfrute de los demás derechos y el desarrollo integral de la personalidad. Así las cosas, la dignidad humana no es una simple declaración ética, sino que se trata de una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de la persona y por el cual se establece el mandato constitucional a todas las autoridades, e incluso particulares, de respetar y proteger la dignidad de todo individuo, entendida ésta -en su núcleo más esencial- 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”

Esta prerrogativa está reconocida en la Convención Americana sobre Derechos Humanos en su artículo 5.1 el cual dispone que toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 1º constitucional, párrafo quinto establece el derecho al trato digno, el diverso artículo 25 constitucional primer párrafo, prevé que uno de los fines del desarrollo personal es garantizar el pleno ejercicio de la dignidad de las personas.

A nivel Internacional la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 1.1, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en los artículos 5.1 y 11.1, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre V, 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.

En el presente caso, se colige que la señalada como responsable, pasó inadvertido lo dispuesto por el artículo 11 once fracción VII siete de la Ley de Responsabilidad Administrativa de los Servidores Públicos del Estado de Guanajuato y sus Municipios, que a la letra reza:

“...VII. Guardar el orden en el trabajo y tratar con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a todas aquellas personas con las que tenga relación en el desempeño de éste...”

En relación a la inconformidad planteada, mediante oficio XXX/2017, Andrómeda Isabel Goray González, en su carácter de autoridad señalada como responsable negó los hechos al referir:

“...no reconozco haber violentado los derechos de ningún personal a mi cargo y en especial a la C. XXXXX... su solicitud la cual fue enviada a la Comisión Mixta de Capacitación Estatal la que dictaminó el proceder de su situación negada, más sin embargo al recibir el resultado aquí ya se la había programado para ofrecerle un cambio de turno especial para que fuera posible que asistiera a su capacitación de lunes a viernes y laborar en el turno especial de la jornada acumulada diurna... las compañeras que menciona las cuales si se les autorizó, ese movimiento administrativo no se llevó a cabo durante mi estancia en la Jefatura de Enfermería... yo no estuve involucrada en dicho proceso de autorización...hace referencia a que si la saludo o no, siempre lo hago con respeto dirigiéndome a todo el personal en general sin omitir ni realizar excepción entre los compañeros ya que las preferencias sexuales son irrelevantes para el desempeño de nuestras funciones como servidores públicos, ni que afecten nuestro trabajo... nos encontramos en el checador y no omito mis saludos... desconozco la relación sentimental que involucran a la C. XXXXX con la C. XXXXX... esta última... solicitó reservar su base... para ocupar un puesto de confianza...existe un área específica para el consumo de alimentos. Está establecido en las condiciones generales de trabajo...no se le ha negado ningún permiso de tipo administrativo...XXXXX ha sido beneficiada para el logro de sus objetivos...”
(Foja 13 a 15)

Al rendir testimonio XXXXX, mencionó haber laborado en el Hospital General de San Luis de la Paz, en razón de ello, se percató que la jefa de enfermeras saludaba al personal de mano, abrazo y algunos le daba beso en la mejilla, excepto a la quejosa, haciendo patente su trato hacia ella; al respecto expuso:

“... estuve en el hospital de San Luis de la Paz, vi muchas veces como la jefa de enfermeras era despectiva y homofóbica, al saludar a XXXXX...siempre que tenía que saludar a un grupo de compañeros en donde estaba presente XXXXX... era muy evidente su trato... a todos y cada uno de los que estaban en el grupo los saludaba de mano, abrazo y en algunos casos hasta de beso en la mejilla... el caso de XXXXX de ninguna de esas formas y si empezaba a saludar de un lado a otro saludando a los ahí presentes, saludaba a todos y al momento de llegar con XXXXX a ella la saltaba... a XXXXX le Prohibió la entrada al Hospital ya que así se lo informó... por escrito que su presencia no era grata... estando yo y XXXXX en nuestro vehículo desayunado en el estacionamiento del Hospital,

llego el vigilante...nos dijo que por órdenes de la Jefa de Enfermeras la señora Andrómeda...nos quería ver en el estacionamiento, ni juntas...sabiendo que tenemos una relación sentimental...” (Foja 4).

Correlativo al testimonio de marras, se cuenta con la declaración de XXXXX, precisó que la jefa de enfermeras al llegar al centro de trabajo suele saludar, no así a XXXXX, a ella, no le pregunta cómo está, cómo van su servicio o si necesita algo, lo que sí hace con el resto del personal; al respecto dijo:

*“...XXXXX me comentó al igual que a otras compañeras de su preferencia sexual, diciéndonos que le gustan las mujeres...estando en el hospital se aproximaba XXXXX hacia donde estaba la jefa de enfermeras y vi que ésta hizo **cara de desagrado**, pues **se le descompuso la cara haciendo gestos moviendo la boca al tiempo que la veía**...dijo “ay no sé por qué debemos tener esta gente aquí”, se refería a XXXXX...la jefa de enfermeras suele llegar y saluda y si entre nosotras se encuentra XXXXX, a ella no la saluda y ni la volte a ver, a las demás nos pregunta cómo estamos, qué tal nuestros servicios, si necesitamos algo y a XXXXX la excluye...realizó solicitud para estudiar una especialidad...XXXXX me platicó que cuando presentó la solicitud a la jefa de enfermeras ni siquiera se la quiso recibir...la ví muy triste cuando me platicó...yo estaba buscando a XXXXX para preguntarle algo del trabajo, la encontré de camino a buscar a la jefa de enfermeras...le preguntó algo de su trámite para estudiar y ella le contestó con tono fuerte que en ese momento no tenía tiempo de atenderla, casi inmediatamente llegó una compañera de quien no recuerdo nombre, y con tono amable le preguntó qué se le ofrecía y a ella sí la atendió...la noté desanimada por la actitud de la jefa de enfermeras...” (Foja 67).*

Así también se cuenta con el testimonio de XXXXX, quien de igual manera corroboró el hecho consistente en que la quejosa ha recibido de la autoridad señalada como responsable, trato diferente al resto del personal en su entorno laboral, en tal sentido relató:

*“...XXXXX se acercó a mí con la intención de que la apoyara a una asesoría relacionada con nuestro campo o área de trabajo... la Jefa de enfermeras le dijo delante de mí “ tú no tienes nada que hacer en esta área” eso lo dijo delante de varias personas...el trato cotidiano que he visto que le da la jefa de enfermeras a la compañera XXXXX es despectivo, **su expresión es inmediatamente cambiante en cuanto ve a la compañera XXXXX... se pone seria y como de malas**...la jefa de enfermeras sí saluda de mano a otras compañeras y si está en ese grupo de personas XXXXX a ella en especial no la saluda y se la brinca con tal de no tocarla, su trato con XXXXX es muy serio muy hostil, muy seco...no tiene manera de disimular su homofobia en contra de XXXXX...en el mes de julio de este, estando en los pasillos del hospital, XXXXX le dice a Andrómeda “ cuándo tendré respuesta a mi petición” ... contestó...despectivamente, no tengo tiempo después te aviso, dejándola con la palabra en la boca...de todos los informes que realiza XXXXX día a día le toman fotografías...para monitoréalos al grado también de tomarle el tiempo cuando ella va al baño, esto último es acción de la Supervisora del turno matutino... por órdenes de la jefa de enfermeras...” (Foja 69).*

En tanto XXXXX, dijo:

“...en cuanto a lo que la jefa de enfermeras que no saluda a XXXXX debo manifestar que yo he presenciado en varias veces que Andrómeda saluda a XXXXX como a todas y a todos sin ningún acto de discriminación...” (Foja 81).

Analizado el contenido de los testimonios XXXXX, XXXXX y XXXXX, se deduce que son coincidentes al corroborar medularmente el hecho invocado por la parte lesa, en el sentido que su jefa Andrómeda Isabel Goray González, no la saluda de mano, estando presentes varias compañeras y compañeros de trabajo, siendo evidente esa omisión, pues la brinca al estar saludando al personal.

Así, XXXXX, agregó que es hostil en su trato, versión que se relaciona con lo aseverado por XXXXX, respecto a que no la saluda y no la volte a ver, para establecer la distinción de trato, además la segunda persona en mención abona que al encontrarse laborando, la quejosa preguntó a su jefa sobre el permiso solicitado para cursar un posgrado, ésta contestó con tono fuerte, indicándole no tener tiempo para atenderla, empero simultáneamente, se presentó otra compañera con diversa petición, a ella sí la atendió y fue amable.

Con lo anterior queda demostrado la desigualdad en el trato recibido por la quejosa por parte de Andrómeda Isabel Goray González, Jefa de Enfermería del Hospital General de San Luis de la Paz, toda vez que los atestos reseñados son coincidentes entre sí, sin que se adviertan dudas o reticencias en los mismos por lo que se consideran dignos de ser tomados en cuenta para llegar a la conclusión de que efectivamente la quejosa fue tratada de manera desigual por parte de la funcionaria en comento dentro del ámbito laboral.

II.- Discriminación en razón de preferencias sexuales

No pasa inadvertido que la quejosa mencionó que se le han negado permisos administrativos, entre otros, el de poder estudiar un posgrado en la ciudad de México, lo cual a su parecer obedece a una conducta homofóbica por parte de la autoridad señala como responsable, a quien atribuye precisamente la negativa de otorgarle dicho permiso cuando a otras compañeras sí se los han otorgado.

Al respecto, la autoridad señalada mencionó que la decisión sobre dicho permiso no le corresponde a ella sino que este se otorga mediante una comisión mixta de capacitación estatal de la Secretaria de Salud del estado de Guanajuato, ante la cual se expuso la petición de la ahora inconforme y esta decidió no conceder el permiso solicitado, aduciendo además que el permiso otorgado a las otras compañeras a las que se refirió la quejosa fue

concedido con anterioridad a que ocupara el cargo de jefa de enfermeras deslindándose con ello de cualquier participación en dicho trámite.

En seguimiento al análisis del presente asunto, se recabó el testimonio de XXXXX, quien negó cualquier conducta homofóbica de parte de la Jefa de Enfermeras, indicando que él es homosexual, labora como Gestor de Calidad y Coordinador del área de Enseñanza en el Hospital General de San Luis de la Paz, su esposo desempeña una actividad altruista en dicho nosocomio, en virtud de ello, se relaciona constantemente con la autoridad señalada como responsable, y nunca se ha dirigido a ellos de manera inadecuada ni ha tenido conductas homofóbicas.

Asimismo, XXXXX se condujo en el mismo tenor que antecede, al afirmar la inexistencia de conductas homofóbicas desplegadas en agravio de la inconforme, expresando que la señalada como responsable, sí la saluda y lo hace como a todos, que su pareja cambió de centro de trabajo por interés personal, no por hostigamiento u homofobia; también indicó realizar supervisión a la quejosa en igualdad al resto del personal y que todo trámite sobre permisos los trataba con ella, lo cual consta en su atesto, léase:

Ahora bien, debe decirse que respecto a los permisos administrativos de los que se duele la inconforme se cuenta con el oficio XXX/2017 y los anexos consistentes en permisos de pases de salida, permisos económicos, cambio de guardias; que se le concedieron a la quejosa, así también respecto al permiso del que medularmente se inconforma y que consiste en la solicitud para estudiar un posgrado en la ciudad de México obran las declaraciones de XXXXX y XXXXX, quienes fueron coincidentes al mencionar que por la naturaleza del permiso solicitado para cursar postgrado, corresponde a la Comisión Mixta de Capacitación Estatal de la Secretaría de Salud del Estado otorgar el dictamen correspondiente.

Lo anterior fue corroborado por el Director General de Recursos Humanos, mediante oficio CGAyF/DGRH/DDH/XXX/2017, al cual adjunta el diverso CGAyF/DGRH/DDH/XXX/2017 dirigido a la quejosa, en el que se lee:

“...la alternativa para poder apoyarle sería con un cambio a la Jornada Acumulada, siendo que de aceptar usted esta opción, la Comisión Central Mixta de Capacitación podría intervenir para autorizar una Jornada Especial de trabajo...otra de las opciones es buscar estudios que se realicen los fines de semana o en línea anticipando que su ausencia no afecte los servicios...de requerir apoyo de esta Comisión estaremos pendientes de revisar su caso y emitir un dictamen definitivo...” (Foja 23).

Atendiendo al contenido literal citado, se colige que la facultad de conceder o negar el permiso solicitado por la quejosa para cursar estudios especializados, es competencia de la Comisión Mixta de Capacitación Estatal de la Secretaría de Salud del Estado de Guanajuato, y por lo que respecta al trámite de otros permisos administrativos, la tramitación la asumió la supervisora de enfermería XXXXX y se anexaron al sumario 38 fojas de permisos concedidos.

Por lo anterior resulta que no existe acreditado de manera fehaciente que la autoridad señalada como responsable Andrómeda Isabel Goray González hubiere negado el permiso solicitado ya que como se expuso dicha atribución corresponde a la Comisión Mixta de capacitación estatal y por ello es que no puede emitirse juicio de reproche en su contra.

Por otra parte, no pasa por inadvertido que la inconforme planteó diverso señalamiento en torno de que al encontrarse en el interior de un vehículo en el área de estacionamiento del Hospital General de San Luis de la Paz, con su pareja XXXXX, acudió hasta el lugar el vigilante en turno y les solicitó abandonar el lugar, aduciendo que esto fue por órdenes de la autoridad señalada como responsable.

A tal efecto XXXXX, confirmó el hecho y preciso que esto aconteció en el año 2013 dos mil trece.

Acorde a lo dispuesto por el artículo 35 treinta y cinco de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato, que establece: *“La queja o denuncia sólo podrá presentarse dentro del plazo de un año a partir de que se hubiera iniciado la ejecución de los hechos que se estimen violatorios, o que la persona quejosa o denunciante hubiere tenido conocimiento de los mismos...”*.

En esta tesitura y toda vez que el hecho a que se alude como inconformidad, aconteció hace más de la temporalidad establecida por el dispositivo legal en comento, esta Procuraduría se encuentra imposibilitada para entrar al análisis del mismo, por tal motivo y en apego al principio de legalidad que debe prevalecer en un estado democrático de derecho, este Organismo se abstiene de emitir resolución al respecto.

En mérito de lo anteriormente expuesto en razones y fundado en derecho, resulta oportuno emitir los siguientes resolutivos:

RECOMENDACIÓN

ÚNICA.- Esta Procuraduría de Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, emite **Recomendación** al doctor **Daniel Alberto Díaz Martínez**, Secretario de Salud del Estado de Guanajuato, a efecto de que instruya por escrito a **Andrómeda Isabel Goray González**, Jefa de Enfermería del Hospital General de San Luis de la Paz, para que emita una disculpa a favor de **XXXXX**, en comunión con la normativa vigente y los criterios internacionales sobre el respeto de los derechos humanos reguladores del derecho a la igualdad y al trato digno, lo anterior respecto

de la violación al derecho **al Derecho a la igualdad ante la ley, no discriminación y al trato digno** de la que se doliera **XXXXX**.

La autoridad se servirá informar a este Organismo, si acepta la presente Recomendación en el término de 5 cinco días hábiles posteriores a su notificación y; en su caso, dentro de los 15 quince días posteriores aportara las pruebas que acrediten su cumplimiento.

ACUERDO DE NO RECOMENDACIÓN.

ÚNICO.- Esta Procuraduría de Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, emite **acuerdo de no recomendación** al Doctor **Daniel Alberto Díaz Martínez**, Secretario de Salud del Estado de Guanajuato, **respecto a la violación al Derecho a la igualdad ante la ley, no discriminación y al trato digno (discriminación en razón de preferencia sexual)** de la cual se doliera **XXXXX**.

Notifíquese a las partes.

Así lo acordó y firmó el licenciado **José Raúl Montero de Alba**, Procurador de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato.

L.RMA*L. LAEO*L.CERG