



### **Expedientes**

CDHDF/IV/122/CUAUH/10/D1081  
CDHDF/IV/121/CUAUH/10/D5666  
CDHDF/IV/121/CUAUH/10/D7533  
CDHDF/III/121/BJ/10/D8811  
CDHDF/IV/121/CUAJ/11/D0655  
CDHDF/IV/121/IZTP/11/D2135  
CDHDF/IV/121/IZTP/11/D2287  
CDHDF/IV/121/CUAUH/11/D2778  
CDHDF/IV/121/COY/11/D3066  
CDHDF/IV/121/CUAUH/11/D3844  
CDHDF/IV/121/GAM/09/D6574  
CDHDF/IV/121/CUAUH/10/D3311  
CDHDF/IV/121/CUAUH/10/D6563  
CDHDF/IV/122/CUAUH/11/D0345

### **Caso**

Falta de implementación de mecanismos específicos para la prevención, atención, investigación y, en su caso, sanción de cualquier acto de violencia contra las mujeres al interior de las instituciones y dependencias del Distrito Federal.

### **Personas peticionarias y agraviadas**

Mujeres trabajadoras de base, confianza o contratadas bajo el régimen de honorarios en las diferentes instituciones y dependencias del Distrito Federal.

### **Autoridades responsables**

Secretario de Gobierno del Distrito Federal.  
Secretario de Seguridad Pública del Distrito Federal.  
Secretario de Finanzas del Distrito Federal.  
Secretario de Desarrollo Social.  
Procurador General de Justicia del Distrito Federal.  
Director General del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal.

Jefe Delegacional en Cuajimalpa de Morelos.  
Jefe Delegacional en Gustavo A. Madero.

Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.

Asamblea Legislativa del Distrito Federal.

### **Derechos humanos violados**

- I. Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, derivada de violencia laboral de tipo psicoemocional, física, sexual y económica y de violencia institucional.
- II. Derecho de las mujeres a ser valoradas y educadas en patrones libres de discriminación por género.
- III. Derecho a la igualdad ante la ley y no discriminación.

## **Recomendación 09/2011**

### **Proemio y autoridades responsables<sup>1</sup>**

En la Ciudad de México, Distrito Federal, a los ocho días del mes de diciembre de 2011, una vez concluida la investigación de los hechos que motivaron el expediente de queja citado al rubro, la Cuarta Visitaduría General de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, formuló el proyecto que, aprobado por el suscrito, en términos de lo establecido por los artículos 3, 5, 6, 17 fracciones I, II y IV; 22 fracción IX y XVI; 24 fracciones IV; 46, 47, 48, 51 y 52 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, así como en los artículos 119, 120, 136 al 142, de su Reglamento Interno, constituye la presente Recomendación, que se dirige a las siguientes autoridades:

#### **Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal**

Magistrado Edgar Elías Azar, Presidente del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura, ambos del Distrito Federal.

#### **Jefatura de Gobierno del Distrito Federal**

Licenciado José Ángel Ávila Pérez, Secretario de Gobierno del Distrito Federal.

Doctor Manuel Mondragón y Kalb, Secretario de Seguridad Pública del Distrito Federal.

Maestro Armando López Cárdenas, Secretario de Finanzas del Distrito Federal.

Licenciado Jesús Valdés Peña, Secretario de Desarrollo Social del Distrito Federal.

Doctor Miguel Ángel Mancera Espinosa, Procurador General de Justicia del Distrito Federal.

---

<sup>1</sup> A excepción del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, a quien se le recomienda en colaboración.

Licenciada Martha Lucía Micher Camarena, Directora General del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal.

Doctor Mario Miguel Carrillo Huerta, Director General del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal.

### **Delegación Cuajimalpa de Morelos**

Licenciado Carlos Orvañanos Real, Jefe Delegacional.

### **Delegación Gustavo A. Madero**

Ingeniero Víctor Hugo Lobo Román, Jefe Delegacional.

### **Asamblea Legislativa del Distrito Federal**

Diputada María Alejandra Barrales Magdaleno, Presidenta de la Comisión de Gobierno de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal.<sup>2</sup>

### **Confidencialidad de datos personales de las personas agraviadas y peticionarias**

De conformidad con los artículos 37, fracción II, 38, fracción I de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Distrito Federal; 5 de la Ley de Protección de Datos Personales, y atendiendo a la naturaleza de los casos sobre los que trata esta Recomendación, prevalecerá el principio de máxima confidencialidad, previsto en el artículo 5 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, y a solicitud de las peticionarias, se omite mencionar sus nombres, salvo el relacionado con los casos 10 y 12, porque las peticionarias solicitaron expresamente la inclusión de su nombre y datos donde laboraban, como una forma de reparación.

### **Desarrollo de la Recomendación**

En cumplimiento con lo establecido en el artículo 139 del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, se procede al desarrollo de los rubros que constituyen la presente Recomendación.

### **I. Relatoría de hechos**

En virtud de que este documento está relacionado con 14 expedientes de queja, los casos serán presentados de acuerdo a la temática planteada en cada una de las quejas:

---

<sup>2</sup> En atención a las facultades que se derivan de los artículos 41 y 42 fracción II de la Ley Orgánica de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal.

## **I.1. Violencia laboral**

### **I.1.1. Caso 1. Expediente CDHDF/IV/122/CUAUH/10/D1081**

El 18 de febrero de 2010, se recibió en esta Comisión copia marcada de un escrito suscrito por integrantes del Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial del Distrito Federal, y dirigido al Consejo de la Judicatura del Distrito Federal, por el que se informó lo siguiente:

La peticionaria laboraba como Secretaria Conciliadora en un Juzgado Civil del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal (en adelante, TSJDF), donde fue víctima de violencia laboral por parte de la Jueza, quien le impedía recibir y realizar llamadas telefónicas; le restringió el uso de insumos (materiales, grapas, etcétera) para desempeñar de manera adecuada sus funciones; la humilló y descalificó su trabajo. Por ello, considera que fue víctima de discriminación. El 25 de enero de 2010 comunicó esta situación por escrito al Consejo de la Judicatura del Distrito Federal.

A manera de referencia señaló que la secretaria conciliadora anterior a la peticionaria, al igual que otra mujer que se desempeñaba en ese juzgado como administrativa especializada, también fueron víctimas de acoso laboral por parte de dicha Jueza y su Secretario de Acuerdos. En ambos casos, esos hechos también se informaron por escrito ante ese Consejo.

Se anexó diversa documentación de la que destaca la siguiente información:

La mujer que desempeñaba funciones administrativas laboró en un Juzgado Civil del TSJDF en el 2009, donde la servidora pública aludida no respetaba su horario de trabajo y le gritaba. Además, el Secretario de Acuerdos, con el cual laboraba directamente, le había propuesto tener una relación amorosa, le insistía que saliera con él y le hizo comentarios tales como “si ya le iba a hacer caso”, lo cual consideraba indigno. Debido a que no accedió, dicho funcionario mostró un trato déspota hacia ella y le daba a entender que no sabía trabajar.

Se tenía conocimiento de que dicho funcionario ya había provocado que corrieran de ese juzgado a otra mujer por haberse negado a sus pretensiones y que también había acosado sexualmente a una actuario adscrita al mismo. La forma en que éste presionaba a las mujeres era ingresarlas a la oficina de la Jueza y acusarlas por cuestiones laborales, cuya consecuencia era que esta última comenzara a tratarlas mal.

### **I.1.2. Caso 2. Expediente CDHDF/IV/121/CUAUH/10/D5666**

El 24 de agosto de 2010, por comparecencia, esta Comisión recibió la queja de la peticionaria, quien manifestó lo siguiente:

Laboraba en el área de seguridad de la Secretaría de Finanzas del Distrito Federal, donde fue víctima de hostigamiento laboral y sexual por parte de un servidor público con la finalidad de que renunciara. Por ese motivo, se inició la correspondiente investigación en la Contraloría Interna de esa Secretaría y por órdenes del titular de ese Órgano Interno de Control, fue asignada al área de Fiscalización de esa Institución; no obstante, el 16 de julio de 2010, le fue notificado que nuevamente sería transferida a laborar al área de Seguridad, donde habían ocurrido los hechos de violencia en su contra. Por ello, solicitó el apoyo a la Dirección General de Administración, sin que hubiera obtenido respuesta.

Agregó que se le había negado su solicitud de cambio de área, señalando que para esa fecha (en que presentó la queja) estaba adscrita a la Subsecretaría de Planeación Financiera, lugar en donde fue asignada por instrucciones del Contralor Interno, debido a que le informó los hechos e inició la investigación respectiva. Por ello, indicó que permanecería en ese lugar hasta que la investigación finalizara. Agregó que los hechos también los comunicó a la Dirección General de Administración y a la Oficialía Mayor.

### **I.1.3. Caso 3. Expediente CDHDF/IV/121/CUAUH/10/D7533**

El 4 de noviembre de 2010, mediante escrito, se recibió en este Organismo la queja formulada por la peticionaria, quien informó que:

Es asistente administrativa, pero desde hace 12 años se encuentra laborando en un área de cocina de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal (en adelante, PGJDF), donde un servidor público adscrito a esa área, ha realizado actos de acoso sexual en su agravio y en el de otras compañeras. Dicho servidor público le manifestó que quería salir con ella, que si quería la sacaba de trabajar o le aumentaba el sueldo y le hizo insinuaciones de carácter sexual. Asimismo, le pedía que llegara más temprano que sus compañeros para quedarse a solas con ella. Además, “trató de besarla y sobrepasarse”.

Posteriormente, dicho servidor público generó un ambiente “intimidatorio, degradante y ofensivo” en su agravio y la acosaba laboralmente, ya que le decía que “no servía de nada, que ni un huevo sabía hacer” y constantemente la amenazaba con despedirla o cambiarla de horario, el cual era fines de semana y días festivos.

Al respecto, el 31 de julio de 2010, se le informó que sería reubicada al horario de lunes a viernes, no obstante que ella refirió que afectaba los horarios de su otro trabajo. Lo anterior, lo informó a una servidora pública adscrita a la Dirección de Enlace Administrativo de esa Procuraduría, por lo que le fue permitido continuar en su horario hasta el 17 de octubre de 2010; sin embargo, el 24 del mismo mes y año, mediante oficio le fue notificado su cambio de horario, que sería de lunes a viernes. Posteriormente se le negó el acceso al área de cocina.

Lo anterior, lo hizo del conocimiento del personal adscrito a la Dirección de Enlace Administrativo, pero éste se concretó a decirle que “no le gustan los chismes” y la puso a disposición de personal, lugar donde se encontraba al momento de la interposición de la queja y con lo que estaba inconforme, ya que perdería su otro empleo.

### **I.1.4. Caso 4. Expediente CDHDF/III/121/BJ/10/D8811**

El 23 de diciembre de 2010, mediante comparecencia, se recibió en esta Comisión la queja formulada por la peticionaria, quien manifestó lo siguiente:

Es empleada del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal (en adelante, DIF DF) desde hace 8 años.

El 10 de septiembre de 2010, fue agredida físicamente por un servidor público adscrito a la Dirección de Informática de ese Sistema, por lo que, tras denunciar los hechos, se inició la averiguación previa correspondiente, misma en la que era representada por una abogada particular.

Desde entonces, personal adscrito a la Dirección de Recursos Humanos, a la Dirección de la Coordinación de Administración, y a la Jefatura de Unidad Departamental de Relaciones Laborales, todas del DIF DF, la presionan telefónica y personalmente para que se desista de la denuncia e incluso iniciaron un acta administrativa donde ella se desista, la cual se negó a firmar.

Agregó que como otra medida para presionarla para que se desistiera de la indagatoria, se le negó el permiso para seguir laborando como Coordinadora de Proyectos.

### **I.1.5. Caso 5. Expediente CDHDF/IV/121/CUAJ/11/D0655**

El 28 de enero de 2011, mediante comparecencia, se recibió en este Organismo la queja de la peticionaria, de la que se desprendió la siguiente información:

Desde hace 20 años labora en la Delegación Cuajimalpa. Para esa fecha estaba asignada a la Dirección de Cultura Cívica, con el cargo de apoyo técnico a la población del aula digital.

Consideraba haber sido víctima de acoso sexual por parte de un servidor público adscrito a la Subdirección de Cultura Cívica y Servicios Comunitarios de esa Delegación.

Lo anterior, lo comunicó al Director General de Desarrollo Social, quien le brindó apoyo para realizar un cambio de área, por lo que fue designada al aula digital; sin embargo, aún en esa área era víctima de violencia laboral por parte del servidor público aludido. Por ello, nuevamente solicitó el apoyo del Director General de Desarrollo Social.

En junio de 2010, también comunicó los hechos a la Contraloría Interna de la Delegación, sin que se hubiera adoptado alguna medida para atender la problemática y continuaba siendo víctima de violencia por parte de dicho servidor público. Lo anterior, ha afectado su dignidad como mujer y sus condiciones laborales.

#### **I.1.6. Caso 6. Expediente CDHDF/IV/121/IZTP/11/D2135**

El 2 de abril de 2011, mediante correo electrónico, se recibió en esta Comisión la queja de la peticionaria, quien manifestó lo que se expone a continuación:

Desde hace 12 años es empleada de un Juzgado Penal del TSJDF. El Juez la hostigaba sexualmente y ella rechazaba sus proposiciones, por lo que el mismo “la congeló” y le quitó el trabajo. Además, dicha persona “ha movido sus influencias” para que la den de baja de ese Tribunal.

#### **I.1.7. Caso 7. Expediente CDHDF/IV/121/IZTP/11/D2287**

El 11 de abril de 2011, mediante escrito, se recibió en este Organismo la queja de la peticionaria, quien proporcionó la siguiente información:

Labora en un Juzgado Penal del TSJDF. La Jueza de la adscripción le ha solicitado su renuncia “para meter a otra persona de confianza”, situación a la que se ha negado. Por ello, ha sido víctima de insultos y humillaciones por parte de dicha persona, como cambiarla de lugar a un rincón del juzgado, prohibirle realizar llamadas telefónicas o hablar con los otros empleados del juzgado e incluso con ella (la Jueza), quien también le ha restringido el acercarse a su oficina.

El 23 de noviembre de 2010, llegó al juzgado y fue recibida a gritos por dicha servidora pública, quien le reclamó por no haberle entregado unos papeles y nuevamente le solicitó su renuncia, a lo que ella se negó; no obstante, dicha servidora pública continuó insultándola e incluso la sacó de su oficina. Debido al coraje comenzó a sentir un dolor en el vientre y como se encontraba embarazada con tres meses de gestación, le solicitó permiso para retirarse y acudir al doctor; sin embargo, debido a que se negó, decidió llamar a su mamá para que acudiera a recogerla, quien se presentó en el juzgado y le explicó a la citada servidora pública la situación, por lo que accedió a que se retirara.

Posteriormente, acudió a una clínica del Instituto de Seguridad al Servicio de los Trabajadores del Estado (en adelante, ISSSTE), donde le practicaron un legrado, ya que presentaba una hemorragia. Por dicha situación le otorgaron siete días de licencia médica por incapacidad. Al concluirse dicho tiempo, se presentó a laborar al juzgado, donde el trato que recibió por parte de la servidora pública involucrada fue peor, ya que la cambió de área y le inició un acta administrativa por sus inasistencias.

El 14 de enero de 2011, al momento de firmar su salida, esa servidora pública le informó que se le levantaría una nueva acta administrativa, la cual considera “está llena de mentiras y únicamente lo hizo con el fin de sacarla del Tribunal”.

La peticionaria añadió que también ha tenido problemas con el Secretario de Acuerdos B adscrito a ese Juzgado, quien la ha hostigado sexualmente, por lo que ella se ha portado grosera con él, hecho que fue utilizado en el acta administrativa con el fin de perjudicarla.

Finalmente, mencionó que la servidora pública referida la ha amenazado “que si no presenta su renuncia la va a sacar a como dé lugar, que como su esposo tiene muchos conocidos, con sólo hablarles le hacen cualquier favor”. Además, ha dicho que “es amiga del Presidente del Tribunal, por lo cual le avisan de cualquier cosa que las personas realizan en su contra”.

Teme por su integridad física, ya que los hechos narrados le han causado problemas de salud, debido a la presión a la que se encuentra sometida.

#### **I.1.8. Caso 8. Expediente CDHDF/IV/121/CUAUH/11/D2778**

El 9 de mayo de 2011, mediante comparecencia, se recibió en esta Comisión la queja formulada por la peticionaria, quien señaló que:

El 1° de abril de 2010, ingresó a laborar en la Secretaría de Desarrollo Social del Distrito Federal (en adelante, SDSDF), en la Subdirección de Recursos Humanos.

En septiembre de 2010, un servidor público adscrito a la Jefatura de la Unidad Departamental de Capacitación y Prestaciones, comenzó a acosarla sexualmente y le propuso que tuvieran una “relación”, propuesta que rechazó. Sin embargo, como represalia le quitó las horas extras, comenzó a asignarle más trabajo, a exigirle que lo apoyara en otras actividades e inclusive a que acudiera a laborar los sábados. Además, se enteró de que éste tenía información de ella en su computadora.

La situación de las horas extras la hizo del conocimiento del Subdirector de Recursos Humanos y del Director de Administración, quienes le manifestaron que tomarían “cartas en el asunto”.

Debido a que el citado servidor público continuó acosándola sexualmente para que tuvieran una relación sentimental, en el mes de abril de 2011 presentó su renuncia, pero éste no la aceptó y le prometió que dejaría de molestarla.

El 6 de mayo de 2011, el servidor público aludido trató de besarla a la fuerza y realizó tocamientos en su cuerpo; además, la insultó y golpeó causándole lesiones en el cuerpo.

#### **I.1.9. Caso 9. Expediente CDHDF/IV/121/COY/11/D3066**

El 20 de mayo de 2011, mediante comparecencia, se recibió en este Organismo la queja formulada por la peticionaria, quien proporcionó sustancialmente la siguiente información:

Desde hace 8 meses labora como elemento de la Policía Bancaria e Industrial de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal (en adelante, SSPDF). A su ingreso fue asignada al servicio de una empresa particular, donde su jefe inmediato de manera grosera y a gritos le llamaba la atención frente a otras personas.

A los 4 meses siguientes ella le solicitó un cambio de servicio a otro más cercano de su domicilio, a lo que él respondió que “tenía que hacer labor y comenzó a acosarla sexualmente”. Al respecto, ella ponía límites y le respondía que es casada.

No obstante, mes y medio después, se llevó a cabo su cambio a otras instalaciones, lugar al cual dicho servidor público realizaba llamadas telefónicas para decirle que “le debía una cita”. Al ver que ella hacía caso omiso a las pretensiones, comenzó a darle turnos extraordinarios, ya que aún continuaba siendo su jefe inmediato.

El 30 de marzo de 2011, nuevamente la cambiaron de servicio. En el momento de la interposición de la queja, dicho funcionario ya no era su jefe inmediato, por lo que ese mismo día, 30 de marzo, acudió a Asuntos Internos de la SSPDF y solicitó se investigara la conducta de dicha persona, sin que hasta el momento hubiera recibido una respuesta por escrito.

#### **I.1.10. Caso 10. Expediente CDHDF/IV/121/CUAUH/11/D3844**

El 23 de junio de 2011, mediante comparecencia, se recibió en esta Comisión la queja formulada por la peticionaria Irma Paz Contreras Yáñez, quien indicó lo que a continuación se expone:

Desde 2008, laboraba como Proyectista de Sala adscrita a la Tercera Sala Familiar del TSJDF.

Desde 2009, ha sido víctima de acoso sexual por parte de un servidor público adscrito a esa Sala, quien a partir de 2010, dejó de asignarle expedientes y a objetar su desempeño laboral, en represalia por no acceder a sus pretensiones.

El 13 de mayo de 2011, un servidor público de la Dirección Jurídica de ese Tribunal le solicitó que presentara su renuncia, por no acceder a las pretensiones del servidor público relacionado con los hechos de su queja y le indicó que se encargaría de que “su nombramiento no pasara”.

Desde esa fecha, se le ha impedido laborar y le han sido suspendidos sus pagos, por lo que firma su asistencia en el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial.

Lo anterior, lo hizo del conocimiento del Consejo de la Judicatura, por lo que actualmente está en trámite el expediente respectivo.

El 26 de mayo de 2011, ingresó un documento en la oficialía de partes del área de Recursos Humanos, pero se le indicó que “ya estaba dada de baja de la institución”. Agregó que también expuso su problema ante el Oficial Mayor del Tribunal, pero hasta la fecha no ha obtenido respuesta.

El 31 de mayo de 2011, se presentó a laborar en la Sala Familiar, a fin de que “las autoridades no quisieran configurar un abandono de trabajo”, pero le fue impedido el acceso y se le indicó que “se debía de estar a lo que resolviera el Consejo de la Judicatura”. Tiene conocimiento de que ya le fue notificada su “baja por pérdida de confianza”, lo cual es falso.

Teme por su integridad, pues el día de esa fecha, 23 de junio de 2011, al caminar sobre la avenida Niños Héroes y Doctor Liceaga, fue interceptada por un hombre que la sujetó del brazo y le indicó que “se callara la boca, que con el Poder Judicial nadie se metía y sabían todo de ella”.

## **I.2 Discriminación por embarazo**

### **I.2.1 Caso 11. Expediente CDHDF/IV/121/GAM/09/D6574**

El 16 de octubre de 2009, mediante escrito, se recibió en este Organismo la queja de la peticionaria, quien manifestó lo siguiente:

Se desempeñaba como Jefa de la Unidad Departamental de Desarrollo Social en la Dirección Territorial número 8 de la Delegación Gustavo A. Madero y en ese entonces contaba con 4 meses de embarazo. Los servidores públicos que integraron la nueva administración, le hacían comentarios respecto a su situación de embarazo, tales como que debido a su condición no podía realizar las funciones que le eran asignadas, por lo que sería mejor que renunciara.

El 16 de octubre del 2009, no recibió el pago de su quincena, por lo que acudió a la Dirección General de Desarrollo Delegacional, donde le informaron que no se encontraba en la nómina, ya que por instrucciones del personal de la Dirección Territorial la habían dado de baja, en virtud de que se encontraba embarazada y no podía realizar sus funciones.

### **I.2.2 Caso 12.** Expediente CDHDF/IV/121/CUAUH/10/D3311

El 19 de mayo de 2010, mediante oficio del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, se remitió a esta Comisión la queja de la peticionaria Norma Angélica Sandoval Gómez, quien señaló que:

Se desempeñó durante más de 11 años en la Comisión de Ambiente y Protección Ecológica de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (en adelante, ALDF), en donde su último cargo fue el de Secretaria Técnica. Fue despedida por un servidor público adscrito a dicha Comisión, quien argumentó que la razón de su despido era por estar embarazada. Al respecto, presentó una denuncia en la PGJDF, por el delito de discriminación. Posteriormente, fue citada en el área jurídica de la ALDF y se le pidió que firmara su renuncia, ya que sería muy poco probable probar su despido por embarazo. Finalmente, se le informó que tenía derecho a cobrar un bono económico, mismo que debía ser autorizado por el servidor público que la despidió; no obstante, se le indicó que el documento ya había sido recogido, bajo el entendido que de ser cobrado, la mitad sería para dicho funcionario.

### **I.2.3 Caso 13.** Expediente CDHDF/IV/121/CUAUH/10/D6563

El 29 de septiembre de 2010, mediante oficio del Consejo para Prevenir la Discriminación, se remitió a este Organismo la queja formulada por la peticionaria, de la que se desprendió la siguiente información:

Es madre soltera y laboró hasta el 15 de agosto de 2010, bajo el régimen de honorarios en la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Distrito Federal; no obstante, considera que “la apartaron” de su trabajo debido a que estaba embarazada. Lo anterior, lo informó a una servidora pública adscrita a la Coordinación Técnica de la Tesorería del Distrito Federal y a otro servidor público adscrito a la Subsecretaría; sin embargo, la primera le indicó que “era lógico” por su condición y el segundo no le proporcionó apoyo. Agregó que no contaba con otra fuente de empleo para solventar sus gastos.

## **I.3 Discriminación laboral**

### **I.3.1 Caso 14.** Expediente CDHDF/IV/122/CUAUH/11/D0345

El 20 de enero de 2011, mediante escrito, trabajadoras de la Secretaría de Gobierno del Distrito Federal, proporcionaron a esta Comisión la siguiente información:

Personal adscrito a la Dirección General de Administración y a la Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaría de Gobierno, impiden el ascenso de las mujeres que no mantienen una relación cercana con los titulares de la dependencia.

Agregó que la valoración del trabajo no se realiza en función del desempeño laboral ni de las capacidades profesionales e intelectuales, sino de factores subjetivos asociados con la cercanía sentimental, lo que ha generado desigualdad de oportunidades y despidos injustificados.

Las trabajadoras acudieron al Instituto de las Mujeres del Distrito Federal (en adelante, Inmujeres DF), donde mostraron desinterés en su problemática.

## II. Competencia de la CDHDF para la investigación de los hechos

Los mecanismos de ombudsman, como esta Comisión, son medios cuasi jurisdiccionales. Su competencia está determinada en el artículo 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Así, este Organismo forma parte del conjunto institucional del Estado mexicano de salvaguarda de los Derechos Humanos de los habitantes de esta ciudad. Por lo anterior, le corresponde a esta Comisión, a través de su procedimiento, establecer la responsabilidad por la violación de los derechos humanos por parte de las autoridades del Distrito Federal. Asimismo, le corresponde en exclusiva determinar los derechos que han sido violados, así como interpretar los alcances y límites de sus propias facultades, conforme al principio de *competencia de la competencia*<sup>3</sup>. Por tanto, la validez de la competencia de la CDHDF no está sujeta a la disposición e interpretación de los entes públicos, cuya conducta se encuentra bajo examen de esta Comisión.

Por lo que, con fundamento en el apartado B del artículo 102 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los artículos 2 y 3 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal;<sup>4</sup> en el artículo 11 de su Reglamento Interno;<sup>5</sup> así como en la resolución A/RES/48/134 de 20 de diciembre de 1993, de los denominados *Principios de París*,<sup>6</sup> este Organismo tiene competencia:

En razón de la materia *–ratione materiae–*, ya que esta Comisión presumió violaciones a los derechos de las mujeres víctimas o personas ofendidas.

En razón de la persona *–ratione personae–*, la violación a los derechos humanos de las agraviadas fue atribuida a servidores públicos del Distrito Federal, pertenecientes a la Secretaría de Gobierno, Secretaría de Seguridad Pública, Secretaría de Finanzas, Procuraduría General de Justicia, Dirección General del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, Jefatura Delegacional en Cuajimalpa de Morelos, Jefatura Delegacional en Gustavo A. Madero, Tribunal Superior de Justicia y Asamblea Legislativa, todas del Distrito Federal.

En razón del lugar *–ratione loci–*, porque los hechos ocurrieron en el territorio del Distrito Federal.

En razón de tiempo *–ratione temporis–*, en virtud de que los hechos violatorios de derechos humanos atribuidos a las y los funcionarios públicos arriba mencionados, se cometieron entre 2009 y 2011, fecha en la cual esta Comisión ya tenía competencia para conocer de quejas sobre violaciones de derechos

---

<sup>3</sup> Este principio ha sido invocado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos a lo largo de su jurisprudencia y consiste en considerar que el Tribunal tiene el poder inherente de determinar el alcance de su propia competencia. Cfr. CortelDH. *Caso Hilaire vs. Trinidad y Tobago*. Excepciones Preliminares. Sentencia del 1 de septiembre de 2001. Serie C, No. 80, párrafo 78 y *Caso Hermanas Serrano Cruz vs. El Salvador*. Excepciones Preliminares. Sentencia de 23 de noviembre de 2004. Serie C, No. 118, párrafo 3.

<sup>4</sup> El artículo 2 establece como objeto de la CDHDF, la protección, defensa, vigilancia, promoción, estudio, educación y difusión de los derechos humanos, establecidos en el orden jurídico mexicano y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, así como el combate a toda forma de discriminación y exclusión, consecuencia de un acto de autoridad a cualquier persona o grupo social. El artículo 3 dispone que el organismo será “competente para conocer de quejas y denuncias por presuntas violaciones a los derechos humanos, cuando éstas fueren imputadas a cualquier autoridad o servidor público que desempeñe un empleo, cargo o comisión local en el Distrito Federal o en los órganos de procuración o de impartición de justicia cuya competencia se circunscriba al Distrito Federal”.

<sup>5</sup> De acuerdo con el cual: “[l]a Comisión conocerá de actos u omisiones de naturaleza administrativa que constituyan presuntas violaciones a derechos humanos, provenientes de cualquier autoridad o servidor (a) público (a) [del Distrito Federal]”.

<sup>6</sup> Principios relativos al estatuto y funcionamiento de las instituciones nacionales de protección y promoción de los derechos humanos (*Principios de París*), que establece como responsabilidad de los organismos nacionales de protección de derechos humanos la promoción y defensa de los derechos de las personas de acuerdo con el derecho internacional de la materia (Apartado A, punto 3, inciso b).

humanos y en virtud de que las quejas correspondientes se presentaron dentro del plazo establecido en ley.

La presente Recomendación se deriva de la investigación que esta CDHDF llevó a cabo en relación con la implementación de mecanismos específicos para la prevención, atención, investigación y, en su caso, sanción de cualquier acto de violencia contra las mujeres al interior de las instituciones y dependencias del Distrito Federal a partir de las 14 quejas presentadas por las peticionarias y agraviadas. Lo anterior, sin perjuicio de la competencia que le corresponde para continuar con las investigaciones relativas a las demás presuntas violaciones de derechos humanos cometidas en cada uno de los casos que le dan origen.

### **III. Procedimiento de investigación**

Una vez analizados los hechos motivo de queja y establecida la competencia de este Organismo para tomar conocimiento de los mismos, de conformidad con los artículos 36, 37, 40 a 44 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, se iniciaron los procedimientos de investigación.

Al respecto, se plantearon las siguientes hipótesis de trabajo:

- a) La mayoría de las autoridades involucradas no han implementado hasta la fecha, un mecanismo al interior de sus dependencias para la prevención, atención, investigación y, en su caso, sanción de los actos de violencia contra las mujeres que laboran o prestan sus servicios en esas instituciones.
- b) Las autoridades que ya han implementado algún mecanismo deben fortalecer las acciones para prevenir, atender y erradicar dichos actos de violencia.
- c) La inexistencia de dichos mecanismos o la falta de su fortalecimiento ha ocasionado la vulneración de los derechos de las mujeres que trabajan en esas dependencias a vivir una vida libre de violencia y de discriminación por motivo de género.
- d) Las autoridades involucradas han sido omisas en supervisar la aplicación e implementación del Programa de Derechos Humanos de Distrito Federal, respecto al Capítulo 21 correspondiente a los derechos de las mujeres, en específico, a los subtemas relacionados con legislación y políticas públicas integrales para las mujeres, al derecho al trabajo y derechos humanos laborales, así como al derecho a la salud de las mujeres y al derecho a una vida libre de violencia de las mujeres.

Para documentar, acreditar o desvirtuar dichas hipótesis, se entrevistó a las mujeres peticionarias y agraviadas; se solicitó información sobre los hechos a las instituciones y dependencias involucradas, se solicitó a las dependencias e instituciones involucradas que exhortaran a las y los servidores públicos involucrados se abstuvieran de llevar a cabo actos indebidos o injustificados en agravio de las peticionarias, y que se adoptaran medidas para garantizar a las mujeres trabajadoras un ambiente laboral libre de violencia y se respetara su derecho a la no discriminación, en el ámbito de sus respectivas competencias, así como que se previniera, investigara y, en su caso, se sancionaran las conductas narradas por las peticionarias.

Además, se solicitó información relacionada con la creación y fortalecimiento de mecanismos para la atención integral de casos de violencia contra las mujeres en las distintas dependencias, y la capacitación

y sensibilización de las y los servidores públicos sobre los derechos de las mujeres, equidad de género, no discriminación y el derecho a una vida libre de violencia.

De igual forma, dependiendo del caso particular, se recabaron diversos testimonios respecto a los hechos narrados, se solicitaron constancias documentales relacionadas con las y los servidores públicos involucrados, se llevaron a cabo entrevistas y reuniones interinstitucionales; y, finalmente, respecto a uno de los casos se aplicó una encuesta en un área específica de una dependencia para indagar sobre la existencia de actos de violencia en agravio de las mujeres al interior.

#### **IV. Evidencia<sup>7</sup>**

Las pruebas recabadas por esta Comisión, y en las cuales se sustenta la presente Recomendación, son las siguientes:

##### **Caso 1. Expediente CDHDF/IV/122/CUAUH/10/D1081**

**IV.1** Escrito de 4 febrero de 2010, suscrito por el Secretario General de Conflictos del Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial del Distrito Federal y recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 18 de febrero del mismo año.

**IV.2** Acta circunstanciada del 6 de marzo de 2010, de comparecencia de la persona agraviada 1.

**IV.3** Acta circunstanciada del 21 de abril de 2010, de gestión telefónica con dos personas que laboraban en el TJSDF (personas agraviadas 4 y 5).

**IV.4** Oficio 1304 del 7 de mayo de 2010, suscrito por el Jefe de la Unidad Departamental de la Dirección de Orientación Ciudadana y Derechos Humanos (DOCDH) del TSJDF, presentado en la oficialía de partes de esta Comisión el mismo día, mediante el cual se proporcionó respuesta a nuestro oficio 4-2820-10 del 6 de abril de 2010.

**IV.5** Acta circunstanciada del 4 de junio de 2010, de comparecencia de las personas agraviadas 1 y 2, así como de otra persona que solicitó la confidencialidad de sus datos (persona agraviada 6).

**IV.6** Acta circunstanciada del 22 de junio de 2010, suscrita por personal de este Organismo.

**IV.7** Acta circunstanciada del 22 de junio de 2010, de gestión telefónica con la persona agraviada 7.

**IV.8** Acta circunstanciada del 8 de septiembre de 2010, de gestión telefónica con la persona agraviada 7.

**IV.9** Acta circunstanciada del 9 de octubre de 2010, de gestión telefónica con la persona agraviada 7.

**IV.10** Oficio 486 de 21 de enero de 2011, suscrito por la titular de la DOCDH del TSJDF, y recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 25 de enero de 2011, en respuesta al oficio 4-12927-11 de 17 de enero de 2011.

---

<sup>7</sup> La evidencia se encuentra detallada en el documento denominado Anexo I.

**IV.11** Oficio 577 del 4 de febrero de 2011, suscrito por la titular de la DOCDH del TSJDF, exhibido en la oficialía de partes de este Organismo el 9 de febrero de 2011 y en alcance a su oficio 486 de 21 de enero de 2011.

**IV.12** Oficio 614 de 10 de febrero de 2011, suscrito por la titular de la DOCDH del citado Tribunal, presentado en la oficialía de partes de esta Comisión el 11 de febrero del mismo año, en alcance a nuestra solicitud 4-12927-11 de 17 de enero de 2011.

**IV.13** Oficio 682 del 15 de febrero de 2011, suscrito por la titular de la DOCDH del TSJDF y presentado en la oficialía de partes de esta Comisión el 18 de febrero del mismo año, en alcance a nuestro oficio 4-12927-11 de 17 de enero de 2011.

**IV.14** Oficio 02226 del 2 de agosto de 2011, suscrito por la titular de la DOCDH del TSJDF y presentado en la oficialía de partes de esta Comisión el 3 de agosto del mismo año, en alcance a nuestro oficio 4-12927-11 de 17 de enero de 2011.

**IV.15** Oficio 2288 del 5 de agosto de 2011, suscrito por la titular de la DOCDH del TSJDF, el cual fue recibido en la oficialía de partes de este Organismo el 9 de agosto de 2011, en alcance a nuestro oficio 4-12927-11 de 17 de enero de 2011.

**IV.16** Oficio 0245 del 22 de agosto de 2011, suscrito por la titular de la DOCDH del TSJDF, y recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 24 de agosto de 2011, en respuesta a nuestro oficio 4-7402-11 de 8 de julio de 2011.

**IV.17** Acta circunstanciada del 29 de agosto de 2011, de comparecencia de la persona agraviada 1.

**IV.18** Oficio 2561 del 1 de septiembre de 2011, signado por la titular de la DOCDH del TSJDF, y con sello de oficialía de partes de esta Comisión del 2 de septiembre de 2011.

**IV.19** Acta circunstanciada del 2 de septiembre de 2011, de una mujer quien resultó también ser agraviada (persona agraviada 9).

**IV.20** Oficio 2740 de 19 de septiembre de 2011, suscrito por la titular de la DOCDH del TSJDF y recibido en la oficialía de partes de este Organismo el 20 de septiembre del mismo año.

**IV.21** Oficio 2866 de 4 de octubre de 2011, suscrito por la titular de la DOCDH del TSJDF, y recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el mismo día.

**IV.22** Oficio 3029 de 19 de octubre de 2011, suscrito por la titular de la DOCDH del TSJDF, y recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 20 de octubre del mismo año.

## **Caso 2. Expediente CDHDF/IV/121/CUAUH/10/D5666**

**IV.23** Oficio SF/DGA/DRH/2607/2010 del 1 de octubre de 2010, suscrito por el Director de Recursos Humanos de la Dirección General de Administración de la Secretaría de Finanzas del Distrito Federal

(SFDF), exhibido en la oficialía de partes de este Organismo el 8 de octubre de 2010, mediante el cual se dio respuesta al oficio 4-8707-10 del 23 de septiembre de 2010.

**IV.24** Acta circunstanciada del 4 de octubre de 2010, de gestión telefónica con la peticionaria.

**IV.25** Acta circunstanciada del 5 de octubre de 2010, de gestión telefónica con la peticionaria.

**IV.26** Oficio SF/DGA/DRH/2656/2010 del 11 de octubre de 2010, suscrito por el Director de Recursos Humanos de la Dirección General de Administración de la SFDF, y recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 12 de octubre de 2010, en el que se dio respuesta al oficio 4-9766-10 del 5 de octubre de 2010.

**IV.27** Acta circunstanciada del 12 de octubre de 2010, de comunicación con la persona peticionaria.

**IV.28** Oficio SF/DGA/DRH/2722/2010 del 18 de octubre de 2010, suscrito por el Director de Recursos Humanos de la Dirección General de Administración de la SFDF y recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 19 de octubre de 2010, en alcance a la respuesta que se dio al oficio 4-8707-10 del 23 de septiembre de 2010.

**IV.29** Acta circunstanciada del 1 de noviembre de 2010, de gestión telefónica con la persona peticionaria.

**IV.30** Acta circunstanciada del 19 de noviembre de 2010, de reunión con el Director General de Administración de la SFDF.

**IV.31** Oficio SF/DGA/DRH/3450/2010 del 21 de diciembre de 2010, suscrito por el Director de Recursos Humanos de la Dirección General de Administración de la SFDF, recibido en la oficialía de partes de este Organismo el 23 de diciembre de 2010, mismo en el que se dio respuesta al recordatorio 4-12667-10 del 20 de diciembre de 2010.

**IV.32** Acta circunstanciada del 2 de marzo de 2011, de gestión telefónica con la persona peticionaria.

**IV.33** Acta circunstanciada del 6 de abril de 2011, de gestión telefónica con la persona peticionaria.

**IV.34** Acta circunstanciada del 29 de agosto de 2011, de gestión telefónica con la persona peticionaria.

### **Caso 3. Expediente CDHDF/IV/121/CUAUH/10/D7533**

**IV.35** Acta circunstanciada del 16 de noviembre de 2010, de gestión telefónica con la peticionaria.

**IV.36** Acta circunstanciada de 23 de noviembre de 2010, de comparecencia de dos mujeres que refirieron haber tenido contacto de manera directa e indirecta con el servidor público involucrado.

**IV.37** Acta circunstanciada del 9 de diciembre de 2010, de comparecencia de la persona peticionaria.

**IV.38** Oficio DGDH/DSQR/503/3329/2010-12 del 17 de diciembre de 2010, suscrito por el entonces Director General de Derechos Humanos de la PGJDF, y recibido en la oficialía de partes de esta Comisión

el 20 de diciembre del mismo año, en respuesta a nuestra solicitud de 29 de noviembre de 2010 formulada mediante el oficio 4-12031-10.

**IV.39** Acta circunstanciada del 20 de diciembre de 2010, de gestión telefónica con la persona peticionaria.

**IV.40** Acta circunstanciada del 20 de diciembre de 2010, de gestión telefónica con personal de la Dirección General de Derechos Humanos (DGDH) de la PGJDF.

**IV.41** Acta circunstanciada del 20 de diciembre de 2010, de gestión telefónica con la persona peticionaria.

**IV.42** Oficio DGDH/DSQR/503/3353/2010-12 del 20 de diciembre de 2010, suscrito por quien fuera el titular de la DGDH de la PGJDF, y exhibido en la oficialía de partes de este Organismo el 20 de diciembre de 2010, en alcance al oficio DGDH/DSQR/503/3329/2010-12 del 17 de diciembre de 2010.

**IV.43** Acta circunstanciada del 15 de febrero de 2011, de comparecencia de la persona peticionaria.

**IV.44** Oficio DGDH/DSQR/503/1211/2011-04 del 27 de abril de 2011, suscrito por el entonces titular de la DGDH de la PGJDF, y recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 28 de abril de 2011, en respuesta a nuestro oficio 4-3405-11 de 1 de abril de 2011.

**IV.45** Acta circunstanciada del 17 de junio de 2011, de gestión telefónica con la persona peticionaria.

**IV.46** Acta circunstanciada del 16 de agosto de 2011, de gestión telefónica con la persona peticionaria.

**IV.47** Acta circunstanciada del 17 de agosto de 2011, de reunión sostenida el mismo día con personal de la DGDH de la PGJDF.

**IV.48** Oficio DGDH/503/703/2011-08 del 19 de agosto de 2011, suscrito por la titular de la DGDH de la PGJDF y recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 22 del mismo mes y año.

**IV.49** Oficio DGDH/503/753/2011-08 de 24 de agosto de 2011, signado por la titular de la DGDH de la PGJDF, en seguimiento a lo acordado en la reunión aludida, recibido en la oficialía de partes de este Organismo el 25 del mismo mes y año.

**IV.50** Oficio DGDH/503/738/2011-08 del 25 de agosto de 2011, firmado por la titular de la DGDH de la PGJDF, en seguimiento a lo acordado en la reunión de 17 de agosto de 2011, recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 29 de agosto del año en curso.

**IV.51** Acta circunstanciada del 20 de septiembre de 2011, de gestión telefónica con la persona peticionaria.

**IV.52** Oficio DGDH/503/1138/2011-09 de 29 de septiembre de 2011, suscrito por la titular de la DGDH de la PGJDF, y recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 30 de septiembre de 2011.

**IV.53** Oficio DGDH/503/1218/2011-10 de 10 de octubre de 2011, signado por la titular de la DGDH de la PGJDF, y recibido en la oficialía de partes de ese Organismo el 11 de octubre de 2011.

#### **Caso 4. Expediente CDHDF/III/121/BJ/10/D8811**

**IV.54** Oficio DIF-DF/D.G./0001/11 del 25 de enero de 2011, suscrito por la Directora General del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal (DIF DF), recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 25 de enero de 2011, en respuesta al oficio MPQ-Q-2355-10 del 23 de diciembre 2010.

**IV.55** Acta circunstanciada del 28 de enero de 2011, de comparecencia de la persona peticionaria.

**IV.56** Oficio CG/DIDIF/0257/2011 del 28 de marzo de 2011, suscrito por el Contralor Interno del DIF DF, recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 29 de marzo de 2011, en respuesta a nuestro oficio 3-3977-11 del 14 de marzo de 2011.

**IV.57** Acta circunstanciada de 31 de marzo de 2011, de gestión telefónica con la persona peticionaria.

**IV.58** Acta circunstanciada del 26 de abril de 2011, de gestión telefónica con la persona peticionaria.

**IV.59** Oficio DIFDF/DEAJ/SPAMI/172/11 de 11 de mayo de 2011, suscrito por la Subdirectora de Prevención y Atención al Maltrato Infantil (PAMI) del DIF DF, recibido en la oficialía de partes de este Organismo el 14 de junio de 2011, en respuesta a la solicitud realizada en el oficio 4-4353-11 del 29 de abril de 2011.

**IV.60** Acta circunstanciada de 15 de julio de 2011, de comparecencia de la Subdirectora de PAMI.

**IV.61** Acta circunstanciada del 17 de agosto de 2011, de reunión a la que acudieron la persona peticionaria, la Subdirectora de PAMI y el personal encargado del Programa de Atención.

**IV.62** Oficio DIF-DF/DEAJ/SPAMI/879/11 de 5 de octubre de 2011, suscrito por la Subdirectora de PAMI del DIF DF, y recibido en la oficialía de partes de este Organismo el 6 de octubre de 2011, en respuesta a la solicitud realizada en el oficio 4-9951-11 del 19 de septiembre de 2011.

#### **Caso 5. Expediente CDHDF/IV/121/CUAJ/11/D0655**

**IV.63** Escrito del 19 de julio de 2010, suscrito por la persona peticionaria y dirigido a la Contraloría Interna de la Delegación Cuajimalpa de Morelos

**IV.64** Escrito del 22 de junio de 2010, signado por la persona peticionaria y dirigido al Director General de Desarrollo Social y Participación Ciudadana de esa Delegación.

**IV.65** Escrito del 7 de enero de 2011, suscrito por la persona peticionaria y dirigido a personal adscrito a la Jefatura de Unidad Departamental de Cultura Cívica, y con copia para el Jefe Delegacional, la Contraloría Interna, el Director de Desarrollo Social y la Encargada de fines de semana de la Biblioteca "Dolores Castarrica".

**IV.66** Acta circunstanciada del 2 de febrero de 2011, de gestión telefónica con la persona peticionaria.

**IV.67** Acta circunstanciada del 2 de marzo de 2011, de comparecencia de la persona peticionaria.

**IV.68** Acta circunstanciada del 4 de marzo de 2011, de gestión telefónica con la persona peticionaria.

**IV.69** Oficio DGDS/225/2011 sin fecha, suscrito por una servidora pública, en suplencia del Director General Jurídico y de Gobierno de la Delegación Cuajimalpa de Morelos y por el Director General de Desarrollo Social de esa misma Delegación, recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 8 de marzo del mismo año, mediante el cual se dio respuesta a nuestro oficio 4-1111-11 del 9 de febrero de 2011.

**IV.70** Escrito sin número y sin fecha, suscrito por el Director General de Desarrollo Social, mismo que fue entregado en la oficialía de partes de esta Comisión el 31 de marzo de 2011, por el que se dio respuesta a nuestra solicitud 4-2303-11 del 15 de marzo de 2011.

**IV.71** Acta circunstanciada del 6 de abril de 2011, de gestión telefónica con la persona peticionaria.

**IV.72** Acta circunstanciada del 15 de abril de 2011, de gestión telefónica con la persona peticionaria.

**IV.73** Copia de un dictamen clínico remitido por la persona peticionaria y suscrito por un médico psiquiatra del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, recibido vía fax en este Organismo el 15 de abril del 2011.

**IV.74** Acta circunstanciada de 16 de mayo de 2011, en la que la persona peticionaria proporcionó tres CD's de audio a personal de este Organismo.

**IV.75** Acta circunstanciada del 20 de mayo de 2011, de visita de observación realizada por personal de esta Comisión, al área de biblioteca "Dolores Castarrica" de la Delegación Cuajimalpa.

**IV.76** Acta circunstanciada del 20 de mayo de 2011, de dos entrevistas realizadas a personal adscrito al edificio cultural de la Delegación.

**IV.77** Acta circunstanciada del 23 de mayo de 2011, de comparecencia de la persona peticionaria.

**IV.78** Acta circunstanciada del 14 de junio de 2011, de gestión telefónica con la Encargada del Centro de Terapia de Apoyo a Víctimas de Delitos Sexuales (CTA) de la PGJDF.

**IV.79** Informe psicológico suscrito por personal adscrito a la Coordinación de Servicios Médicos y Psicológicos de esta Comisión.

**IV.80** Acta circunstanciada del 13 de septiembre de 2011, de gestión telefónica con la persona peticionaria.

**IV.81** Ampliación de informe psicológico de 18 de octubre de 2011, suscrito por personal adscrito a la Coordinación de Servicios Médicos y Psicológicos de esta Comisión.

### **Caso 6. Expediente CDHDF/IV/121/IZTP/11/D2135**

**IV.82** Acta circunstanciada del 4 de abril de 2011, de gestión telefónica con la persona peticionaria.

**IV.83** Oficio 0001446 del 11 de mayo de 2011, suscrito por la titular de la DOCDH del TSJDF, recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 16 de mayo de 2011, a través del cual, dio respuesta a la solicitud que este Organismo realizó mediante oficio MPQ-Q-606-11 del 4 de abril de 2011.

**IV.84** Oficio 02630 del 5 de septiembre de 2011, suscrito por la titular de la DOCDH del TSJDF, y recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 8 de septiembre de 2011.

### **Caso 7. Expediente CDHDF/IV/121/IZTP/11/D2287**

**IV.85** Acta circunstanciada del 13 de mayo de 2011, de gestión telefónica con la persona peticionaria.

**IV.86** Oficio 0001646 del 7 de junio de 2011, suscrito por la titular de la DGOCDH del TSJDF, recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 7 de junio de 2011, en respuesta a la solicitud que este Organismo realizó mediante el oficio 4-5125-11 del 17 de mayo de 2011.

**IV.87** Oficio 0001665 del 8 de junio de 2011, igualmente suscrito por la titular de la Dirección antes señalada, recibido en la oficialía de partes de este Organismo el 10 de junio de 2011, en alcance a la respuesta dada a la solicitud realizada mediante oficio 4-5125-11 del 17 de mayo de 2011.

**IV.88** Oficio 0001684 del 9 de junio de 2011, suscrito por la titular de la DOCDH del TSJDF, con sello de oficialía de partes de este Organismo del 13 de junio de 2011, en alcance a la respuesta dada a la solicitud realizada mediante oficio 4-5125-11 del 17 de mayo de 2011.

**IV.89** Oficio 02278 del 5 de agosto de 2011, signado por la DOCDH del TSJDF, presentado en la oficialía de partes de esta Comisión el 8 de agosto de 2011, en respuesta a la solicitud que este Organismo realizó mediante el oficio 4-7436-11 del 11 de julio de 2011.

**IV.90** Oficio 2740 de 19 de septiembre de 2011, suscrito por la titular de la DOCDH del TSJDF y recibido en la oficialía de partes de este Organismo el 20 de septiembre del mismo año.

### **Caso 8. Expediente CDHDF/IV/121/CUAUH/11/D2778**

**IV.91** Acta circunstanciada del 11 de mayo de 2011, de comparecencia de la persona agraviada.

**IV.92** Oficio DGA/1353/2011 del 11 de mayo de 2011, suscrito por el Director General de Administración de la SDSDF, recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 12 de mayo de 2011, en respuesta a la solicitud que esta Comisión realizó mediante oficio 4-4899-11 del 9 de mayo de 2011.

**IV.93** Acta circunstanciada del 16 de mayo de 2011, de gestión telefónica con la persona peticionaria.

**IV.94** Acta circunstanciada del 30 de mayo de 2011, de gestión telefónica con la persona peticionaria.

**IV.95** Acta circunstanciada del 3 de junio de 2011, de comparecencia de la persona peticionaria.

**IV.96** Oficio INMUJERES-DF/DG/431/06-11 del 17 de junio de 2011, suscrito por la Directora General del Inmujeres DF, con sello de la oficialía de partes de esta Comisión del 20 de junio de 2011, en respuesta a la solicitud que este Organismo realizó mediante oficio 4-5986-11 del 7 de junio de 2011.

**IV.97** Oficio INMUJERES-DF/DFCA/185/06-11 del 17 de junio de 2011, suscrito por la Directora de Fomento y Concertación de Acciones del Inmujeres DF, y presentado ante la oficialía de partes de esta Comisión el 20 de junio de 2011, en alcance a la respuesta dada a nuestro oficio 4-5986-11 del 7 de junio de 2011.

**IV. 98** Acta circunstanciada del 17 de junio de 2011, de gestión telefónica con la persona peticionaria.

**IV.99** Acta circunstanciada del 1 de julio de 2011, de reunión interinstitucional realizada con el Director General de Administración, el Subdirector de Recursos Humanos, el J.U.D. de Nóminas y Movimiento de Personal, y la Encargada de la J.U.D. de Capacitación y Prestaciones, todos adscritos a la SDSDF.

**IV.100** Acta circunstanciada del 7 de julio de 2011, de gestión telefónica con la personal titular de la Dirección General de Administración (DGA) de la SDSDF.

**IV.101** Oficio DGA/1857/2011 del 13 de julio de 2011, signado por el titular de la DGA, y recibido en la oficialía de partes de este Organismo el mismo día, mediante el cual se dio respuesta a nuestro oficio 4-7469-11 del 12 de julio de 2011.

**IV.102** Oficio 4-9051-11 del 23 de agosto de 2011, mediante el cual esta Comisión reiteró a la DGA de la SDSDF, nuestra solicitud de envío de la documentación que durante la reunión interinstitucional de 1 de julio de 2011, se acordó que se remitiría a este Organismo.

**IV.103** Oficio DGA/2193/2011 del 25 de agosto de 2011, signado por el Director General de Administración de la Secretaría aludida, y recibido en este Organismo el 29 de agosto del presente año, mediante el cual se dio respuesta al oficio 4-9051-11 del 23 de agosto de 2011.

**IV.104** Acta circunstanciada del 26 de agosto de 2011, de gestiones telefónicas realizadas por personal de esta Comisión.

**IV.105** Oficio DGA/2240/2011 del 30 de agosto de 2011, suscrito por el DGA de la citada Secretaría, y recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 30 de agosto del año en curso.

**IV.106** Oficio DGA/2351/2011 del 14 de septiembre de 2011, signado por el Director General de Administración de esa misma Secretaría, y recibido en la oficialía de partes de este Organismo el 20 de septiembre del año en curso.

## **Caso 9. Expediente CDHDF/IV/121/COY/11/D3066**

**IV.107** Oficio DGDH/6233/2009AI, suscrito por la titular de la DGDH de la SSPDF y recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 12 de junio de 2009, en respuesta a la solicitud que este Organismo realizó el 11 de mayo de 2009, mediante oficio 4-2213-09.

**IV.108** Acta circunstanciada del 24 mayo de 2011, de gestión telefónica con la persona peticionaria.

**IV.109** Acta circunstanciada del 21 de junio de 2011, de gestión telefónica con la persona peticionaria.

**IV.110** Oficio DGDH/DSQR/503/1814/2011-06 del 22 de junio de 2011, suscrito por la Directora de Seguimiento adscrita a la DGDH de la PGJDF, y presentado en la oficialía de partes de este Organismo ese mismo día, en alcance a la respuesta proporcionada al oficio 4-5919-11 del 9 de junio de 2011.

**IV.111** Oficio DGDH/7251/2011 del 4 de julio de 2011, suscrito por el Jefe de la Unidad Departamental (J.U.D.) de Atención a Quejas sobre Derechos Humanos de la DGDH de la SSPDF, y recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 5 de julio de 2011, en respuesta a nuestro oficio 4-5919-11 del 9 de junio de 2011.

**IV.112** Oficio DGDH/7346/2011 del 6 de julio de 2011, suscrito por el J.U.D. de Atención a Quejas sobre Derechos Humanos de la SSPDF, recibido en la oficialía de partes de este Organismo el 7 de julio de 2011, en alcance a la respuesta dada al oficio 4-6008-11 del 9 de junio de 2011.

**IV.113** Oficio DGDH/7450/2011 del 8 de julio de 2011, suscrito por el J.U.D. de Atención a Quejas sobre Derechos Humanos de la SSPDF, recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 11 de julio del mismo año, en alcance a la respuesta dada al oficio 4-6008-11 del 9 de junio de 2011.

**IV.114** Acta circunstanciada del 21 de julio de 2011, de comparecencia de la persona peticionaria.

**IV.115** Acta circunstanciada del 29 de agosto de 2011, de gestión telefónica con la persona peticionaria.

**IV.116** Acta circunstanciada del 18 de octubre de 2011, de entrevista sostenida entre personal de esta Comisión y personal adscrito a la DGDH de la SSPDF.

**IV.117** Acta circunstanciada de 19 de octubre de 2011, de gestión telefónica con la persona peticionaria.

**IV.118** Oficio DGDH/12013/2011 de 21 de octubre de 2011, suscrito por el J.U.D de Atención a Quejas sobre Derechos Humanos de la SSPDF, y recibido en la Oficialía de Partes de esta Comisión el 24 de octubre del mismo año.

## **Caso 10. Expediente CDHDF/IV/121/CUAUH/11/D3844**

**IV.119** Acta circunstanciada del 29 de junio de 2011, de gestión telefónica con la persona peticionaria.

**IV.120** Oficio 2018 del 1 de julio de 2011, suscrito por la titular de la DOCDH del TSJDF, recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 4 de julio de 2011, en respuesta a la solicitud realizada mediante oficio 4-6570-11 del 24 de junio de 2011.

**IV.121** Acta circunstanciada del 4 de julio de 2011, de comparecencia de la persona peticionaria.

**IV.122** Acta circunstanciada del 4 de julio de 2011, de comparecencia de dos personas que solicitaron la confidencialidad de sus datos por temor a represalias.

**IV.123** Oficio 02211 del 2 de agosto de 2011, suscrito por la titular de la DOCDH del TSJDF, y recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 3 de agosto de 2011, en respuesta a nuestro oficio 4-6570-11 del 24 de junio de 2011.

**IV.124** Oficio 02377 del 15 de agosto de 2011, suscrito por la titular de la DOCDH del TSJDF, y presentado en la oficialía de partes de este Organismo el 17 de agosto de 2011, en alcance a la respuesta dada al oficio 4-7330-11 del 7 de julio de 2011.

**IV.125** Oficio 02463 del 22 de agosto de 2011, suscrito por la titular de la DOCDH del TSJDF, recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 24 de agosto de 2011, en alcance a su oficio 02377 del 15 de agosto de 2011.

**IV.126** Oficio 02464 del 22 de agosto de 2011, suscrito por la misma Directora de Orientación Ciudadana, con sello de la oficialía de partes de este Organismo del 24 de agosto de 2011, en alcance al oficio 02463 de 22 de agosto de 2011.

**IV.127** Oficio 02554 de 22 de agosto de 2011, suscrito por la titular de la DOCDH del TSJDF, recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 1 de septiembre de 2011, mediante el cual se dio contestación al oficio 4-7330-11 de 7 de julio del mismo año.

**IV.128** Oficio 02556 de 30 de agosto de 2011 y recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 1 de septiembre de 2011, suscrito por la titular de la DOCDH del TSJDF.

**IV.129** Oficio 2561 de 1 de septiembre de 2011, suscrito por la titular de la DOCDH del TSJDF, y recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 2 de septiembre de 2011.

**IV.130** Oficio 2678 de 12 de septiembre de 2011, suscrito por la titular de la DOCDH del TSJDF, y recibido en la oficialía de partes de esta Comisión en esa misma fecha.

**IV.131** Oficio 2866 de 4 de octubre de 2011, suscrito por la titular de la DOCDH del TSJDF, y recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el mismo día.

**IV.132** Oficio 2951 de 13 de octubre de 2011, suscrito por la titular de la DOCDH del TSJDF, y recibido en la oficialía de partes de este Organismo el mismo día.

**IV.133** Oficio 3029 del 19 de octubre de 2011, suscrito por la titular de la DOCDH del TSJDF, y recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 20 de octubre del mismo año.

**IV.134** Acta circunstanciada del 21 de octubre de 2011, de comparecencia de la persona peticionaria.

### **Caso 11. Expediente CDHDF/IV/121/GAM/09/D6574**

**IV.135** Oficio DGAM/DGJG/DJ/1074/09 del 27 de octubre de 2009, suscrito por el entonces Director Jurídico de la Delegación Gustavo A. Madero, presentado en la oficialía de partes de esta Comisión el 27 de octubre de 2009, en respuesta a la solicitud que este Organismo realizó mediante oficio MPQ-Q-1731-09 de 16 de octubre de 2009.

**IV.136** Acta circunstanciada del 24 de noviembre de 2009, de comparecencia de la persona peticionaria.

**IV.137** Acta circunstanciada del 24 de noviembre de 2009, de reunión con el Director Jurídico de la Delegación Gustavo A. Madero y el servidor público relacionado con los hechos de la queja.

**IV.138** Oficio DGAM/DGJG/DJ/172/2010 del 30 de abril de 2010, suscrito por el entonces Director Jurídico de la Delegación Gustavo A. Madero, recibido en la oficialía de partes de este Organismo el mismo día, en respuesta al oficio 4-10313-09 del 17 de noviembre de 2009.

**IV.139** Oficio DGAM/DGJG/1096/2010 de 28 de junio de 2010, suscrito por el entonces Director General Jurídico y de Gobierno de la Delegación Gustavo A. Madero, con sello de recibido del 29 de junio del mismo año, en respuesta al oficio 4-5638-10 del 18 de junio de 2010.

**IV.140** Acta circunstanciada del 19 de julio de 2010, de reunión con la Coordinadora de Control y Seguimiento de la Delegación Gustavo A. Madero.

**IV.141** Oficio DGAM/DGJG/CCS/1520/2010 de 1 de septiembre de 2010, suscrito por la entonces Coordinadora de Control y Seguimiento de la Delegación Gustavo A. Madero, recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el mismo día, mediante el cual se dio respuesta al oficio 4-7650-10 del 13 de agosto de 2010.

**IV.142** Acta circunstanciada del 3 de junio de 2011, de gestión telefónica con la persona peticionaria.

**IV.143** Acta circunstanciada del 7 de septiembre de 2011, de comparecencia con la persona peticionaria.

**IV.144** Oficio DGAN/DGJD/CCS/1944/2011 de 9 de septiembre de 2011, suscrito por la Coordinadora de Control y Seguimiento de la Delegación Gustavo A. Madero, y recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 12 de septiembre de 2011, mediante el cual se dio respuesta al oficio 4-7871-11 del 23 de agosto de 2011.

### **Caso 12. Expediente CDHDF/IV/121/CUAUH/10/D3311**

**IV. 145** Oficio sin número del 10 de junio de 2010, suscrito por el servidor público a quien se le atribuyen los hechos de la queja, recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 9 de junio de 2010, mediante el cual se dio respuesta a la solicitud que este Organismo realizó a través de oficio 4-5007-10 del 2 de junio de 2010.

**IV.146** Oficio DGDH/DSQR/503/2359/2010-08 de 19 de agosto de 2010, suscrito por el Director de Seguimiento de la PGJDF, presentado en la oficialía de partes de esta Comisión el 20 de agosto de 2010,

en respuesta a la solicitud que este Organismo formuló mediante oficio 4-7541-10 de 9 de agosto de 2010.

**IV.147** Escrito del 20 de octubre de 2010, dirigido al Presidente de este Organismo y suscrito por las organizaciones Asistencia Legal por los Derechos Humanos (ASILEGAL), Católicas por el Derecho a Decidir y el Instituto Mexicano de Derechos Humanos y Democracia.

**IV.148** Acta circunstanciada del 8 de diciembre de 2010, de comparecencia de la persona peticionaria.

**IV.149** Oficio CDG-Z-123/11 de 4 de febrero de 2011, suscrito por la Diputada Presidenta de la Comisión de Gobierno, sellado de recibido en esta Comisión el 8 de febrero de 2011, a través del cual, se dio respuesta al oficio 4-204-11 de 18 de enero de 2011.

**IV.150** Oficio CDG-Z-634/11 de 9 de agosto de 2011, suscrito por la Diputada Presidenta de la Comisión de Gobierno, recibido en oficialía de partes de esta Comisión el 11 de agosto de 2011, por el cual, se dio respuesta a la solicitud que este Organismo realizó mediante el oficio 4-7242-11 de 8 de julio de 2011.

**IV.151.** Acta circunstanciada de 8 de noviembre de 2011, de una reunión que se llevó a cabo entre personal de esta Comisión, la persona peticionaria, así como representantes de las Organizaciones Asistencia Legal por los Derechos Humanos y el Instituto Mexicano de Derechos Humanos y Democracia.

**IV.152.** Acta circunstanciada de 30 de noviembre de 2011, de recepción de un correo electrónico de la persona peticionaria.

### **Caso 13. Expediente CDHDF/IV/121/CUAUH/10/D6563**

**IV.153** Acta circunstanciada del 11 de octubre de 2010, de gestión telefónica con la persona peticionaria.

**IV.154** Oficio SF/2854/2010 del 26 de noviembre de 2010, suscrito por una de las servidoras públicas involucradas, recibido en la oficialía de partes de esta Comisión ese mismo día, en respuesta al oficio 4-11162-10 de 11 de noviembre de 2010.

**IV.155** Oficio SF/DGA/DRH/0635/2011 del 7 de marzo de 2011, suscrito por el Director de Recursos Humanos de la SFDF, presentado en la oficialía de partes de esta Comisión el 10 de marzo de 2011, mediante el cual se dio respuesta a nuestros oficios 4-1189-11 y 4-2253-11, de 14 de febrero y 4 de marzo de 2011, respectivamente.

### **Caso 14. Expediente CDHDF/IV/122/CUAUH/11/D0345**

**IV.156** Oficio SSG/310/2011 del 21 de enero de 2011, suscrito por el Subsecretario de Gobierno del Distrito Federal, recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 1 de febrero de 2011, a través del cual se dio respuesta a la solicitud que este Organismo realizó mediante oficio MPQ-Q-99-11 del 18 de enero de 2011.

**IV.157** Acta circunstanciada del 25 de enero de 2011, de comparecencia de la persona peticionaria.

**IV.158** Acta circunstanciada del 1 de febrero de 2011, de gestión telefónica con la persona peticionaria.

**IV.159** Acta circunstanciada del 8 de febrero de 2011, de comparecencia de la Directora de Recursos Humanos de la Secretaría de Gobierno.

**IV.160** Acta circunstanciada del 16 de marzo de 2011, de gestión telefónica con personal del Área de Políticas y Prevención de la Violencia del Inmujeres DF.

**IV.161** Acta circunstanciada del 18 de marzo de 2011, de comparecencia de la persona peticionaria.

**IV.162** Oficio INMUJERES/DF/DG/221/03-11 del 28 de marzo de 2011, suscrito por la Directora General del Inmujeres DF y recibido en la oficialía de partes de este Organismo el 30 de marzo del mismo año, a través del cual se dio respuesta a la solicitud formulada mediante oficio 4-2457-11 del 10 de marzo de 2011.

**IV.163** Oficio SSG/932/2010 (sic) del 20 de abril de 2011, suscrito por el Subsecretario de Gobierno, presentado en la oficialía de partes de esta Comisión el 25 de abril de 2011, en respuesta al oficio 4-2425-11 del 10 de marzo de 2011.

**IV.164** Oficio SSG/993/2011 del 2 de mayo de 2011, signado por el Subsecretario de Gobierno, recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 11 de mayo de 2011, a través del cual se dio respuesta a la solicitud que este Organismo realizó mediante oficio 4-2730-11 del 18 de marzo de 2011.

**IV.165** Oficio PDTSE634/2011 del 29 de junio de 2011, signado por el Procurador de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, recibido en la oficialía de partes de este Organismo el 4 de julio del mismo año, en respuesta a nuestro oficio 4-6284-11 del 16 de junio de 2011.

**IV.166** Acta circunstanciada del 1 de julio de 2011, de gestión telefónica con la persona peticionaria.

**IV.167** Oficio INMUJERES/DF/DG/554/08-11 del 17 de agosto de 2011, signado por la Directora del Inmujeres DF, y presentado en la oficialía de partes de esta Comisión el 23 de agosto de 2011, en respuesta a la solicitud que este Organismo realizó mediante oficio 4-7869-11 del 29 de julio de 2011.

**IV.168** Acta de diligencia desarrollada el 18 de agosto de 2011, en la que personal de este Organismo se presentó en la Dirección General de Administración de la Secretaría de Gobierno y aplicó una encuesta a una muestra representativa del personal de dicha Dirección.

**IV.169** Acta circunstanciada de 26 de agosto de 2011, de la reunión realizada entre personal de esta Comisión y el Subsecretario de Gobierno del Distrito Federal.<sup>8</sup>

**IV.170** Acta circunstanciada de 13 de septiembre de 2011, de comunicación vía electrónica con la persona peticionaria.

---

<sup>8</sup> El resultado de la encuesta realizada al personal de la Dirección General de Administración de esa Secretaría, se encuentra en el anexo III de la presente Recomendación.

**IV.171** Acta circunstanciada de 22 de septiembre de 2011, de comunicación vía electrónica con la persona peticionaria.

**IV.172** Acta circunstanciada de 22 de septiembre de 2011, de recepción de correo electrónico de la persona peticionaria.

**IV.173** Acta circunstanciada de 28 de octubre de 2011, de comunicación vía electrónica con la persona peticionaria.

**IV.174** Acta circunstanciada de 3 de noviembre de 2011, de recepción de correo electrónico de la persona peticionaria,

**IV.175** Acta circunstanciada de 30 de noviembre de 2011, de comunicación con la persona peticionaria.

### **Acciones estructurales**

**IV.176.** Presentación de los proyectos: “Protocolo de Prevención, Atención y Erradicación del Acoso Sexual en la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México” y el “Código de Ética y de Conducta para Promover una Cultura de Igualdad para Servidores y Servidoras Públicas del Gobierno de la Ciudad de México”, de 7 de septiembre de 2011.

**IV.177** Oficio SG/SSG/2531/2011 de 12 de octubre de 2011, suscrito por el Subsecretario de Gobierno del Distrito Federal, y recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 17 de octubre del año en curso, en respuesta al oficio 4-8080-11 de 29 de julio de 2011.

**IV.178.** Oficio 000014 de 1 de diciembre de 2011, signado por la titular de la DOCDH del TSJDF, y recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 5 de diciembre de 2011.

## **V. Motivación y fundamentación**

### **V.1. Motivación**

#### **V.1.1 Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia**

##### **V.1.1.1 Caso 1, expediente de queja CDHDF/IV/122/CUAUH/10/D1081**

A raíz de la queja que nos ocupa y de conformidad con la investigación realizada por personal de esta CDHDF ha quedado comprobada la existencia de 9 personas que laboraron o bien, continúan laborando en el Juzgado involucrado del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, en el período que abarca de 2009 a 2011 y que señalan haber sido víctimas de violencia laboral de tipo psicoemocional, económica, sexual y, por ende, institucional<sup>9</sup>. De la visita realizada por personal de esta CDHDF en fecha 22 de junio

---

<sup>9</sup> Destaca que las personas agraviadas fueron entrevistadas en momentos distintos y en diversas circunstancias; sin embargo, todas coincidieron en señalar que debido a la violencia de que fueron víctimas por parte de dicha servidora pública, consideran que se vio afectado su estado de salud física y emocional, que no se les proporcionaron los insumos para desempeñar adecuadamente su trabajo, que no

de 2010, se pudo corroborar que la funcionaria aludida daba un trato hostil y déspota al personal.<sup>10</sup> Por su parte la funcionaria y funcionario aludidos se limitaron a negar los hechos, a descalificar el trabajo de las personas agraviadas y a considerar sus dichos como meras manifestaciones subjetivas.<sup>11</sup> Asimismo, de la información remitida a esta CDHDF, se desprende que la citada funcionaria tiene un historial de 31 quejas administrativas en su contra en el período que abarca de 2002 a 2011.<sup>12</sup>

Esta CDHDF constata que a pesar de las distintas solicitudes enviadas al TSJDF<sup>13</sup>, a fin de que se adoptaran las medidas necesarias para que cesaran los actos de violencia contra las mujeres trabajadoras en el Juzgado involucrado, entre ellas, que se exhortara a la funcionaria y funcionario implicados a abstenerse de continuar ejerciendo, y a pesar de que dichos exhortos se efectuaran<sup>14</sup>, si bien casi un año después de que esta CDHDF así lo solicitara<sup>15</sup>, los actos de violencia continuaron<sup>16</sup>.

De igual forma esta CDHDF pudo corroborar que de la información proporcionada por el TSJDF en relación a los 31 expedientes de queja administrativa abiertos en contra de la servidora pública aludida, en 9 se determinó la improcedencia, 20 fueron desechados, en uno existió desistimiento y otro se tuvo por no interpuesto, lo cual revela un patrón de ineffectividad para sancionar a las personas responsables de ejercer violencia en contra de las mujeres trabajadoras<sup>17</sup>. A la fecha no hay evidencia de que el Consejo de la Judicatura hubiere realizado una investigación y determinación respecto de los hechos, ni de la adopción de medidas efectivas para que la violencia en agravio del personal adscrito a ese juzgado cese.

Finalmente, en relación a la implementación de mecanismos para la prevención, atención, investigación y, en su caso, sanción de la violencia contra las mujeres, esta CDHDF obtuvo información por parte del TSJDF sobre los cursos de capacitación que su personal había recibido. No obstante lo anterior, de dicha información no hay registro de que la servidora pública involucrada, ni su personal hubieran formado parte de algún curso de capacitación sobre los tipos de violencia, violencia de género y no discriminación, el derecho a una vida libre de violencia, violencia institucional, o algún tema estrechamente vinculado a éstos.<sup>18</sup>

De igual forma, esta Comisión recibió información sobre la intención del TSJDF implementar en el 2011 el “Modelo de Equidad de Género” (MEG) el cual tiene por objeto desarrollar, fomentar e impulsar la equidad de género en las organizaciones e institucionalizar las políticas de equidad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, así como desarrollo profesional, capacitación y participación en los procesos de toma de decisiones. Asimismo, el TSJDF informó sobre las actividades que ese TSJDF y la empresa Germanischer Lloyd

---

recibieron un trato digno y respetuoso, y su trabajo era descalificado, por lo que para la fecha en que se llevó a cabo la entrevista por parte de personal de esta Comisión, ya se encontraban laborando en otro juzgado como consecuencia de la violencia laboral que señalan, ya que de lo contrario existía la amenaza por parte de la servidora pública involucrada de fincarles procedimiento administrativo, penal o ponerlas a disposición de personal. Por dicha circunstancia se vieron en la necesidad de buscar alguna permuta u oportunidad en otros juzgados. En varios de los casos, las personas han logrado su reubicación. Al respecto, véanse evidencias IV.1 a IV.9 y IV.17 y IV.19 en el anexo 1 a esta Recomendación.

<sup>10</sup> Véase evidencia IV.6.

<sup>11</sup> Véase evidencia IV.4.3 a IV.4.6 y IV.16.

<sup>12</sup> Evidencia IV.20.

<sup>13</sup> Solicitudes de fecha 6 de abril de 2010, 17 de enero y 11 de agosto de 2011. Evidencias IV.4, IV.10 y IV.5.

<sup>14</sup> Véase Evidencia IV.10, IV.11 y IV.15

<sup>15</sup> Véase Evidencia IV. 4 y IV 10

<sup>16</sup> Véase Evidencia IV.17

<sup>17</sup> Véase Evidencia IV.20

<sup>18</sup> Véase Evidencia IV.18

Certification S.A. de R.L., llevan a cabo la implementación del “Modelo de Equidad de Género” (MEG) y los trabajos de auditorías de certificación por parte del Instituto Nacional de las Mujeres<sup>19</sup>. Ya cuentan con la certificación correspondiente, ahora es necesaria la ejecución.

### **V.1.1.2 Caso 2, expediente de queja CDHDF/IV/121/CUAUH/10/D5666**

La CDHDF solicitó a la autoridad presuntamente responsable de los hechos que garantizara a la persona peticionaria su derecho al empleo y una vida laboral libre de violencia<sup>20</sup>; sin embargo, la autoridad desde un principio fue omisa para atender dichas solicitudes durante un largo período, situación que se vio agravada cuando la peticionaria comunicó a esta Comisión que le había sido notificada la conclusión de su relación laboral.<sup>21</sup>

Sobre este punto, es importante señalar que a pesar de que de la evidencia se desprende que la autoridad informó a esta Comisión que la relación contractual de la peticionaria debía terminar el 13 de octubre de 2010 y que no se encontraba obligada a renovarla, la peticionaria informó que fue impedida para continuar realizando sus labores el 5 de octubre de 2010, fecha en la cual todavía no se vencía el término de su contrato<sup>22</sup>.

Dicha circunstancia, más que una problemática de carácter laboral, reforzó la hipótesis de la existencia de actos de represalia contra la peticionaria, por haber interpuesto su queja ante este Organismo, así como a la Contraloría Interna de esa Secretaría. Lo anterior, se robustece con el argumento de que la peticionaria venía laborando en dicha institución desde 2008, fecha desde la cual se seguían renovando sus contratos, siendo el último el comprendido entre el 1 de mayo al 13 de octubre de 2010<sup>23</sup>.

Por otra parte, quedó clara para esta Comisión la negativa de la Secretaría de Finanzas para atender las solicitudes y observaciones formuladas por esta Comisión, a pesar de que se les explicó por escrito la naturaleza de las mismas. Asimismo, nuevamente con el argumento de la incompetencia de este Organismo para conocer de cuestiones de tipo laboral, quedó probada la poca intención de las autoridades para llevar a cabo acciones de investigación respecto de la violencia laboral y sexual de la que la peticionaria indicó había sido víctima, más allá de la investigación que la Contraloría Interna de esa Secretaría estaba realizando por los mismos<sup>24</sup>.

Destaca que en ninguna de las respuestas emitidas por esa Secretaría, se incluyó información relativa a la existencia de un mecanismo de prevención, atención, investigación y, en su caso sanción de la violencia contra las mujeres. En relación a ello, tampoco se notó la intención de la autoridad para implementarlo<sup>25</sup>.

La Secretaría de Finanzas remitió información relativa a cursos y talleres sobre la violencia contra las mujeres, equidad de género y no discriminación. No obstante, no especificó en ningún momento si el

---

<sup>19</sup> Véase Evidencia IV.21, IV.22.

<sup>20</sup> Véase Evidencia IV.26

<sup>21</sup> Véase Evidencia IV.24 y IV.25

<sup>22</sup> *Idem*.

<sup>23</sup> Véase Evidencia IV.23

<sup>24</sup> Véase Evidencia IV.26, IV.28 y IV.31

<sup>25</sup> *Idem*.

servidor público involucrado formó parte de los mismos, información particular que fue solicitada por esta Comisión<sup>26</sup>.

### **V.1.1.3 Caso 3, expediente de queja CDHDF/IV/121/CUAUH/10/D7533**

En esta investigación, la persona peticionaria indicó que laboraba en un área de cocina de la PGJDF, donde un servidor público adscrito a dicha área realizó actos de acoso sexual y laboral en su agravio, así como en el de otras compañeras.<sup>27</sup>

Ha quedado demostrado que, por no acceder a sus pretensiones, el 31 de julio de 2010, dicha persona le notificó su cambio de horario de fines de semana y días festivos, a uno de lunes a viernes; no obstante debido a que expuso su caso a una servidora pública adscrita a la Dirección de Enlace Administrativo de esa Procuraduría se le permitió continuar en su horario hasta el 17 de octubre, ese día se materializó su cambio de horario al de lunes a viernes. Posteriormente, se le restringió la entrada al área de cocina y fue puesta a disposición de personal por el Director de Enlace Administrativo, quien se concretó a decirle que “no le gustan los chismes”<sup>28</sup>.

Al respecto, este Organismo realizó dos entrevistas a mujeres, quienes al igual que la peticionaria, laboraron directamente con el servidor público involucrado y coincidieron en señalar que también fueron víctimas de acoso sexual por parte de dicha persona. Agregaron que en el área donde se desempeñan las labores de cocina existía una cama en donde dicho servidor público solicitaba a las mujeres que tuvieran relaciones sexuales<sup>29</sup>; no obstante, y a pesar de que las autoridades justificaron la existencia de dicho mueble por las funciones propias del servidor público aludido y que éste negó los hechos<sup>30</sup>, esta Comisión considera que cuando se suscitan contextos de violencia como los narrados por la peticionaria, dicha circunstancia, hasta no tener de por medio una investigación determinada, puede ser un factor de riesgo para la integridad de las mujeres trabajadoras.

Por otra parte, quedó evidenciado que a partir de que la peticionaria formuló su queja ante esa Procuraduría y esta Comisión, sus condiciones laborales se vieron afectadas, pues fue cambiada de un horario de labores de fines de semana y días festivos, a otro de lunes a viernes, lo que significó la pérdida de otro empleo y por lo tanto el detrimento de su economía<sup>31</sup>. Además, en un primer momento a la peticionaria le fue retirado su cheque de cargo, lo que significa una remuneración económica adicional, el cual le fue suspendido después de haber expuesto los hechos motivo de la queja. No obstante lo anterior, gracias a diversas gestiones realizadas con personal de la DGDH de la PGJDF, dicho cheque ya le fue restituido<sup>32</sup>.

Asimismo, la autoridad proporcionó información relativa al mecanismo con el que cuenta esa Procuraduría para atender casos de violencia contra mujeres usuarias de los servicios de dicha institución y precisó que el mismo podía ser ocupado por las mujeres trabajadoras de esa dependencia. Sin embargo, no existe

---

<sup>26</sup>Véase Evidencia IV.26

<sup>27</sup>Véase Evidencia IV.35

<sup>28</sup> Véase Evidencia IV.37

<sup>29</sup> Véase Evidencia IV.36

<sup>30</sup>Véase Evidencia IV.38

<sup>31</sup> Véase Evidencia IV.43

<sup>32</sup> Véase Evidencia IV.45

información de la existencia de un mecanismo al interior de dicha institución para la atención de casos de violencia contra mujeres cuando ésta es atribuible a su propio personal.

En el caso concreto, a pesar de que la peticionaria comunicó desde un inicio los hechos motivo de queja por escrito al Procurador General de Justicia del Distrito Federal, no hay evidencia de que con oportunidad se le hubiese brindado orientación a través de las áreas correspondientes como la Dirección de Atención a Víctimas de Delito o la Subprocuraduría de Atención a Víctimas<sup>33</sup>. Finalmente, se tuvo conocimiento que la PGJDF tuvo acercamiento con la peticionaria el 22 de agosto de 2011<sup>34</sup>.

Aunado a ello, en un primer momento, cuando la peticionaria solicitó el apoyo por parte del personal adscrito al área de Recursos Humanos, de acuerdo con la información proporcionada por ella, se le indicó que sí se le proporcionaría, pero condicionándola a que se desistiera del trámite de su queja<sup>35</sup>.

Por otra parte, como en otros casos quedó expuesto, la reubicación de la peticionaria no resuelve de fondo la problemática, ya que además de victimizarla secundariamente se percibe como un acto de represalia, en particular porque no se le informaron los motivos o fundamentos legales por los que se determinó su nueva adscripción, y no garantiza condiciones de no repetición respecto de las mujeres que aún laboran con el servidor público.

Al respecto, la autoridad remitió información relativa a cursos de capacitación que sobre derechos de las mujeres, violencia de género y no discriminación se han impartido a servidores públicos de esa institución. No obstante, no hay evidencia de que éstos fueran proporcionados al personal administrativo y al personal del área de cocina<sup>36</sup>.

Es importante aclarar, que una vez realizadas diversas gestiones con personal de la PGJDF, dicha autoridad envió información de que en el mes de octubre de este año, el servidor público involucrado fue incluido a un taller de sensibilización relacionado con el tema de violencia hacia las mujeres.<sup>37</sup>

Sobre el mecanismo, el 17 de agosto 2011, esta Comisión llevó a cabo una reunión con personal de la Dirección General de Derechos Humanos de esa Procuraduría, en la cual se llegaron a diversos acuerdos entre los que se destacó el compromiso de la creación e implementación de un mecanismo de prevención, atención, investigación, erradicación y, en su caso, sanción de la violencia contra las mujeres, atribuible al propio personal de esa PGJDF<sup>38</sup>.

Además, dicha Procuraduría informó sobre su participación en las mesas de Coordinación Interinstitucional de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Distrito Federal, donde se presentó el "Protocolo de Prevención, Atención y Erradicación del Acoso Sexual en la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México" y el "Código de Ética y de Conducta para Promover una Cultura de Igualdad para Servidores y Servidoras Públicas del Gobierno de la Ciudad de México"<sup>39</sup>.

---

<sup>33</sup> Véase Evidencia IV.47, IV.48, IV.49, IV.50

<sup>34</sup> Véase Evidencia IV.37

<sup>35</sup> Véase Evidencia IV.37

<sup>36</sup> Véase Evidencia IV.38

<sup>37</sup> Véase Evidencia IV.53

<sup>38</sup> Véase Evidencia IV.47

<sup>39</sup> Véase Evidencia IV.52

#### **V.1.1.4 Caso 4, expediente de queja CDHDF/III/121/BJ/10/D8811**

En el expediente en comento, la peticionaria refirió que mientras laboraba como Líder Coordinador de Proyectos en la Dirección de Recursos Humanos de la Subdirección de Servicios Generales del DIF DF, fue agredida físicamente por un servidor público adscrito a la Dirección de Informática en las instalaciones de esa dependencia. Agregó que el personal de la Dirección de Recursos Humanos la presionó, con el fin de que se desistiera de la denuncia que inició y le negaron el permiso para continuar desarrollando el puesto que desempeñaba. Cabe señalar, que la persona peticionaria denunció los hechos y se inició la averiguación previa correspondiente<sup>40</sup>.

Durante la investigación de la presente queja, la peticionaria precisó que las autoridades de ese Sistema la amenazaron para que no denunciara los hechos y no le proporcionaron la asistencia necesaria para que recibiera la atención médica que requería. Incluso indicó que dichos servidores públicos le ofrecieron un mejor empleo en caso de que retirara la denuncia que inició, así como su queja en la Contraloría Interna de ese Sistema. Esos servidores públicos le dijeron que era mejor que manejaran lo ocurrido como un asunto personal, e incluso intentaron hacer constar que ella se desistía de las acciones que había iniciado por medio de una acta administrativa, la cual se negó a firmar, por lo que le congelaron su sueldo y le negaron el permiso para seguir desarrollando el puesto de confianza que desenvolvía<sup>41</sup>. Además, se probó que, sin causa justificada, se retuvo el salario de la peticionaria y que se le impedía el desarrollo de las actividades propias de su cargo<sup>42</sup>.

La autoridad negó los hechos que se le imputaban y argumentó que los hechos de la queja versaban sobre hechos de naturaleza laboral, por lo que, en ese momento, esta Comisión carecía de competencia para conocer de los mismos<sup>43</sup>. En ese sentido, se demostró que la autoridad no ofrecía una solución para la problemática específica de la peticionaria y se probó que no hubo acciones prontas para garantizar la seguridad de la peticionaria y la no repetición de esos actos.

Después del cambio de administración, este Organismo realizó diversos acercamientos con las autoridades del DIF DF con la finalidad de solucionar la problemática de la peticionaria y se le ofrecieron algunas alternativas al respecto<sup>44</sup>.

Aunado a ello, ese Sistema informó sobre la elaboración del programa denominado “Prevención y Atención de la Violencia, Hostigamiento y Abuso Sexual para las Mujeres Trabajadoras del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal”, en el que se prevé un procedimiento que tiene como fin garantizar el derecho de las mujeres al interior de esa dependencia, a una vida libre de violencia<sup>45</sup>. No obstante, hasta el momento de la emisión de la presente Recomendación, no se ha implementado.

#### **V.1.1.5 Caso 5, expediente de queja CDHDF/IV/121/CUAJ/11/D0655**

En el presente caso, la peticionaria refirió que desde hace 20 años laboraba para la Delegación Cuajimalpa de Morelos; sin embargo, en diciembre de 2009, fue víctima de acoso sexual y laboral por

---

<sup>40</sup> Véase Evidencia IV.55

<sup>41</sup> *Idem*.

<sup>42</sup> Véase Evidencia IV.55 y IV.57

<sup>43</sup> Véase Evidencia IV.54, IV.59

<sup>44</sup> Véase Evidencia IV.61

<sup>45</sup> Véase Evidencia IV.62

parte de un servidor público adscrito a la Subdirección de Cultura Cívica y Servicios Comunitarios. Debido a que lo anterior lo informó al Director General de Desarrollo Social, a partir del 29 de mayo de 2010, fue reubicada al aula digital de la Biblioteca “Dolores Castarrica”; sin embargo, en dicho lugar continuó el acoso laboral por parte del funcionario aludido<sup>46</sup>.

Lo anterior, también lo comunicó a la Contraloría Interna de la Delegación, pero no se adoptó ninguna medida para atender la problemática y continuaba siendo víctima de violencia laboral<sup>47</sup>.

Si bien inicialmente la peticionaria fue reubicada al aula digital para evitar que tuviera contacto con el servidor público que presuntamente la agredió, quedó comprobado que dicha situación resolvió parcialmente la problemática y sólo de manera temporal, ya que de hecho durante el trámite de la investigación, la peticionaria reportó de manera continua actos de violencia laboral cometidos en agravio suyo por parte de dicho servidor público y de otras personas que trabajaban en esa Dirección de Cultura Cívica. Además, reportó un ambiente laboral hostil, así como la afectación y/o modificación de sus condiciones de trabajo, lo cual dañó su desarrollo psicoemocional<sup>48</sup>.

En relación con lo anterior, personal de esta Comisión, acudió a la Biblioteca “Dolores Castarrica” del Edificio Cultural de esa Delegación, donde se encontró a la peticionaria desempeñándose en el área de atención a usuarios y usuarias proporcionando información sobre los servicios que brindan las diferentes áreas de esa biblioteca, y no en el aula digital, tal como lo había informado la autoridad responsable<sup>49</sup>.

Asimismo, dicha autoridad comunicó que con el fin de garantizar la integridad psicofísica y sexual de la peticionaria, ésta se encontraría bajo la supervisión de la Encargada de Fines de Semana; sin embargo, se constató que tal como lo comunicó la peticionaria, dicha servidora pública ya no se encontraba laborando en la Biblioteca “Dolores Castarrica”, por lo que quien supervisaba de manera directa las actividades de la peticionaria era un servidor público de la Unidad Departamental de Cultura Cívica, quien al momento de la inspección tampoco se encontraba en dicho lugar. Sobre ello, la peticionaria proporcionó una grabación en la que se escucha que una voz masculina dice a la peticionaria que “no quería que estuviera en el aula digital”.<sup>50</sup> La peticionaria afirma que dicha voz es del servidor público adscrito a la Jefatura de Unidad Departamental.

En relación con lo anterior, al momento de que personal de esta Comisión realizó la visita en comento, dio fe de que en el horario de labores de la peticionaria, acudió la persona a quien le atribuye la agresión. Posteriormente, dos personas que laboran en dicho lugar coincidieron en señalar que éste acude de manera recurrente a ese lugar, debido a la relación de trabajo y de amistad que sostiene con personal adscrito a la Jefatura de Unidad Departamental de Cultura Cívica. Al respecto, la peticionaria hizo énfasis en que cuando acude, le genera condiciones de estrés porque pregunta al resto del personal sobre lo que ella hace<sup>51</sup>.

---

<sup>46</sup> Véase Evidencia IV.63, IV.64 y IV.65

<sup>47</sup> Véase Evidencia IV.63 y IV.66

<sup>48</sup> Véase Evidencia IV.66 y IV.67

<sup>49</sup> Véase Evidencia IV.75 y IV.76

<sup>50</sup> Véase Evidencia IV.75

<sup>51</sup> Véase Evidencia IV.75 y IV.76

Sobre el particular, destaca que la peticionaria precisó que a pesar del cambio no dejó de tener contacto con su agresor, lo cual hizo del conocimiento de manera verbal y por escrito en repetidas ocasiones a su superior jerárquico, quien hizo caso omiso a dicha situación<sup>52</sup>.

En ese sentido, es importante tomar en consideración el resultado de un dictamen clínico suscrito por un médico psiquiatra del ISSSTE y proporcionado por la peticionaria a este Organismo, en el que se señaló que la peticionaria presentaba un cuadro depresivo relacionado con estresores laborales<sup>53</sup>.

Sobre el particular, no hay evidencias de que se hayan adoptado medidas para garantizarle un ambiente libre de violencia. Lo anterior, a pesar de que la peticionaria comunicó lo anterior por escrito a su superior jerárquico, al área de Relaciones Laborales y a la Contraloría Interna de esa Delegación<sup>54</sup>.

También es importante tomar en cuenta el resultado del informe rendido por el psicólogo adscrito a la Coordinación de Servicios Médicos y Psicológicos de esta Comisión y practicado a la peticionaria, en el que se concluye que “la narración de los presuntos actos de abuso sexual y hostigamiento laboral son consistentes con las secuelas psicológicas que presenta”<sup>55</sup>. No obstante, que este Organismo no cuente con mayores elementos que hagan afirmar que dichas secuelas fueron precisamente consecuencia de los actos atribuidos al servidor público aludido, situación que se robustece con la ampliación de informe psicológico de personal adscrito a la Coordinación de Servicios Médicos, sí pudo corroborar que presentó elementos estresantes relacionados con su trabajo y en especial de la figura del servidor público aludido<sup>56</sup>.

Asimismo, es de destacarse que en el presente caso la autoridad impulsó una reunión con la peticionaria y su representante sindical; sin embargo, se cuenta con evidencia de que dicha reunión únicamente tuvo como objetivo buscar alternativas relativas a las condiciones laborales de la peticionaria, a quien se pretendía reubicar de área de trabajo, sin tomar en cuenta su perfil académico y sus conocimientos, así como que se venía desempeñando en el aula digital desde hacía 9 meses sin problema alguno relacionado con su capacidad para desempeñar dicha labor<sup>57</sup>.

Lo anterior, robustece el dicho de la peticionaria al señalar que como un acto de represalia fue reubicada del aula digital, además de que aun cuando solicitó que, en su caso, dicha Dirección de Cultura Cívica le brindara las facilidades para recibir la capacitación que supuestamente requiere para desempeñarse en el aula digital, existió una negativa por parte de la autoridad<sup>58</sup>.

Finalmente, no se remitió a esta Comisión información documentada respecto a la implementación de un mecanismo efectivo de prevención, atención, investigación, acompañamiento y, en su caso, sanción de la violencia contra las mujeres<sup>59</sup>.

---

<sup>52</sup> Véase Evidencia IV.73

<sup>53</sup> Véase Evidencia IV.74

<sup>54</sup> Véase Evidencia IV.73

<sup>55</sup> Véase Evidencia IV. 79 y IV.81

<sup>56</sup> Véase Evidencia IV.79 y IV.75

<sup>57</sup> Véase Evidencia IV.67

<sup>58</sup> Véase Evidencia IV.66 y IV.67

<sup>59</sup> Véase Evidencia IV.70

### **V.1.1.6 Caso 6, expediente de queja CDHDF/IV/121/IZTP/11/D2135**

En el expediente en comento, la peticionaria refirió que desde hace doce años laboraba como proyectista adscrita a un Juzgado Penal del TSJDF, en el que un servidor público adscrito a dicho Juzgado la hostigaba sexualmente. Ante su negativa, dicho servidor público dejó de asignarle trabajo y le impidió ingresar al juzgado, con el fin de que la dieran de baja del Tribunal<sup>60</sup>.

Durante el trámite del presente expediente quedó probado que la autoridad omitió enviar información que sustentara las gestiones que presuntamente se realizaron para garantizarle a la peticionaria un ambiente laboral libre de violencia y únicamente se indicó que se inició una queja ante el Consejo de la Judicatura del Distrito Federal y que dicha institución solicitó un informe justificado al servidor público involucrado<sup>61</sup>.

Por otra parte, la autoridad remitió información relacionada con el informe que presentó el servidor público aludido al Consejo de la Judicatura, en el que sustancialmente negó los hechos que se le imputaban. No obstante, este organismo pudo comprobar que en dicho documento, el funcionario involucrado se refirió respecto de la peticionaria con un lenguaje absolutamente estigmatizado, discriminatorio, violento e irrespetuoso<sup>62</sup>.

Asimismo, esta CDHDF no recibió información relativa a la implementación de un mecanismo para prevenir, investigar, sancionar y reparar los hechos de violencia cometidas en agravio de las mujeres trabajadoras de ese Tribunal, lo cual genera que las prácticas de violencia en contra de las mujeres sigan arraigadas, se perpetúen y permitan que los agresores se perciban en un espacio de impunidad debido al cargo que ocupan.

### **V.1.1.7 Caso 7, expediente de queja CDHDF/IV/121/IZTP/11/D2287**

En el expediente en comento, la peticionaria refirió que mientras laboraba con un cargo administrativo en un Juzgado Penal del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal era víctima de actos de violencia, ya que el secretario de acuerdos la hostigaba sexualmente y la jueza la insultaba, la humillaba y le prohibía hablar a cualquier otra persona que laborara en el juzgado, así como le realizaba llamadas telefónicas personales<sup>63</sup>.

Además, dicha servidora pública impidió que la peticionaria acudiera al médico, por lo que se le presentó un legrado en el que perdió a su bebé. Dicha servidora pública le solicitó su renuncia. Finalmente, indicó que el personal del TSJDF le refirió que si no le gustaban las opciones que le ofrecían renunciara<sup>64</sup>.

La peticionaria refirió que la funcionaria aludida continuaba hostigándola aún y cuando no se encontraba adscrita al Juzgado Penal, ya que dicha servidora pública había iniciado varias actas administrativas en su contra e incluso la insultaba cuando se encontraba en el estacionamiento de dicha institución<sup>65</sup>.

---

<sup>60</sup>Véase Evidencia IV.82

<sup>61</sup> Véase Evidencia IV.83

<sup>62</sup> Véase Evidencia IV.84

<sup>63</sup> Véase Evidencia IV.85

<sup>64</sup> *Ibidem*.

<sup>65</sup>Véase Evidencia IV.88

Por su parte, la autoridad negó los hechos que se le imputaban e informó a esta Comisión que efectivamente existía un grupo de empleados del juzgado, quienes tenían una actitud hostil hacia la servidora pública relacionada con la queja, en virtud de que una de ellas estuvo involucrada en actos ilícitos<sup>66</sup>. Por otra parte, dicha funcionaria solicitó el cambio de adscripción de la persona peticionaria, precisando que ésta incurría en diversas irregularidades laborales. Quedó demostrado que efectivamente se iniciaron actas administrativas en contra de la peticionaria, las cuales no tenían sustento, en virtud de que estaban motivadas en sus inasistencias, a pesar de que en esos días gozaba de licencia médica misma que entregó con oportunidad al área correspondiente<sup>67</sup>. Al respecto, la Dirección de Orientación Ciudadana de esa dependencia indicó que habían invitado a dicha servidora pública a evitar actos u omisiones que pudieran resultar ofensivos y a que brindara un trato cordial y adecuado a las mujeres con las que laboraba<sup>68</sup>.

De la información recibida por parte del TSJDF, esta CDHDF pudo constatar que de 1999 a 2011, se abrieron 16 expedientes administrativos en contra de la funcionaria pública involucrada, de los cuales 1 se declaró improcedente, 10 fueron desechados, 3 resultaron infundados y en 2 se resolvió su responsabilidad administrativa, de los cuales 1 quedó confirmado y el otro revocó la resolución que la declaraba responsable administrativamente. Respecto a la información solicitada a la autoridad sobre la atención brindada a la persona agraviada e implementación de un mecanismo efectivo de prevención, atención, investigación, acompañamiento y, en su caso, sanción de la violencia contra las mujeres al interior del TSJDF, esta Comisión sólo recibió respuesta por parte del TSJDF en el sentido de que se invitó a la funcionaria pública involucrada a brindar un trato cordial evitando cualquier acto de discriminación y garantizando el derecho a una vida libre de violencia y que la agraviada había recibido orientación, pero sin especificar qué tipo de orientación<sup>69</sup>. Con ello queda evidenciada la falta de un mecanismo para atender, prevenir, investigar y, en su caso, sancionar hechos de violencia en contra de las mujeres que laboran en el TSJDF.

#### **V.1.1.8 Caso 8, expediente de queja CDHDF/IV/121/CUAUH/11/D2778**

En la presente queja, la persona peticionaria refirió que laboraba en la Subdirección de Recursos Humanos de la Secretaría de Desarrollo Social del Distrito Federal, en donde fue víctima de hostigamiento y abuso sexual, así como de lesiones por parte de un servidor público adscrito a la Unidad Departamental de Capacitación y Prestaciones. Debido a que no accedió a las pretensiones de tipo sexual, dicho servidor público como represalia le quitó horarios extraordinarios de trabajo. Dicha situación la comunicó al Director de Administración, así como al Subdirector de Recursos Humanos<sup>70</sup>.

Posteriormente, la persona peticionaria fue víctima de tocamientos en su cuerpo, insultos y golpes por parte del servidor público aludido, por lo que a partir del 12 de mayo de 2011, había sido reubicada en la Dirección General de Igualdad y Diversidad Social, área localizada en un domicilio distinto a la Subdirección de Recursos Humanos; no obstante, dicha medida sólo resolvió de manera temporal y en aislado la problemática de violencia<sup>71</sup>.

---

<sup>66</sup>Véase Evidencia IV. 86, IV.87 y IV.88

<sup>67</sup>Véase Evidencia IV.85 y IV.88

<sup>68</sup> Véase Evidencia IV.89

<sup>69</sup> Véase Evidencia IV.89

<sup>70</sup>Véase Evidencia IV.91

<sup>71</sup> *Ibidem*.

Debemos subrayar que el funcionario involucrado negó los hechos atribuidos por la peticionaria y se indicó que se implementarían mecanismos de prevención<sup>72</sup>; no obstante, a la fecha esta CDHDF no tiene información sobre su efectiva implementación<sup>73</sup>.

Además, dicha reubicación fue percibida por la peticionaria como un acto de represalia, ya que las actividades que realizaba en su nuevo lugar de trabajo eran distintas de las que venía desempeñando y no eran acordes con su perfil profesional. Además, sentía que el ambiente de trabajo se tornaba hostil, por lo que el 22 de junio de 2011 se vio en la necesidad de renunciar<sup>74</sup>.

Por otra parte, la autoridad informó que el 13 de junio de 2011, el servidor público involucrado presentó su renuncia “para atender una queja que se presentó en su contra y deslindarse de los actos que se le imputan”<sup>75</sup>. Lo anterior, tampoco resuelve la problemática de violencia al interior de los centros de trabajo, situación en la que se hizo hincapié nuevamente a la autoridad para implementar un mecanismo de prevención, atención, erradicación, investigación y, en su caso, sanción de la violencia contra las mujeres cuando ésta es atribuible al propio personal<sup>76</sup>.

No obstante que la autoridad se comprometió a elaborar un “Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual en la Dirección General de Administración y Unidades Administrativas en la Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno del Distrito Federal”, hasta el momento de la emisión de la presente Recomendación no se tiene información que demuestre la existencia de dicho mecanismo<sup>77</sup>.

Por otra parte, se remitieron constancias que avalan que el servidor público involucrado acreditó el 23 de marzo de 2011, dos de los tres módulos del curso “Conociendo los Derechos Humanos, el Diagnóstico y el Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal”, sin embargo, es de destacarse que el contenido de dicho curso no está relacionado específicamente con temas vinculados al derecho a una vida libre de violencia, equidad de género y no discriminación<sup>78</sup>.

#### **V.1.1.9 Caso 9, expediente de queja CDHDF/IV/121/COY/11/D3066**

En la presente queja la peticionaria refirió que labora como policía bancaria e industrial de la SSPDF; que su jefe inmediato ejerció actos de acoso sexual y laboral en su agravio, a partir de que le solicitó un cambio de servicio al sector Nutrisa Chalco, por considerar que estaba cerca de su domicilio. A pesar de que ello se autorizó, las pretensiones de tipo sexual continuaban por parte de dicho funcionario. El 30 de marzo de 2011 fue reubicada a otro servicio en Azcapotzalco, situación que no fue notificada de forma escrita. Lo anterior, lo comunicó al área de Asuntos Internos de la SSPDF<sup>79</sup>.

---

<sup>72</sup> Véase Evidencia IV.92

<sup>73</sup> Véase Evidencia IV.99, IV.100, IV.103, IV.104, IV.105, IV.106

<sup>74</sup> Véase Evidencia IV.92, IV.93 y IV.94

<sup>75</sup> Véase Evidencia IV.99

<sup>76</sup> Véase Evidencia IV.101

<sup>77</sup> Véase Evidencia IV.105 y IV.106

<sup>78</sup> Véase Evidencia IV.101

<sup>79</sup> Véase Evidencia IV. 108.

Al respecto, la SSPDF no proporcionó ningún tipo de información relacionada con la implementación de un mecanismo efectivo de atención en casos de violencia contra mujeres, atribuible al propio personal de esa Secretaría<sup>80</sup>, aunado a que la peticionaria no recibió ningún tipo de apoyo institucional, orientación o acompañamiento por parte de la Dirección General de Derechos Humanos de la SSPDF<sup>81</sup>.

Además, de acuerdo al testimonio de la peticionaria, ésta fue victimizada secundariamente por parte del personal adscrito a la Dirección de Inspección Policial del Distrito Federal, ya que no se le proporcionó información acerca de las acciones que se adoptaron para investigar la actuación del servidor público involucrado<sup>82</sup>. Igualmente no se le informó el número de su expediente o la participación que podía tener en la investigación de los hechos, por el contrario, según el dicho de la peticionaria, recibió un trato inadecuado por la servidora pública que la atendió, quien la trató de forma déspota y le indicó que como su queja había sido presentada por escrito, la citarían posteriormente<sup>83</sup>.

A pesar de que el titular de dicha área emitió una circular para que el personal bajo su mando brindara el servicio de manera diligente y profesional<sup>84</sup>, no resultó suficiente para que de manera oportuna se comunicara a la peticionaria lo anterior, es decir, para que ratificara su queja o denuncia, aportara pruebas, y recibiera orientación, entre otras. Se aclara que posteriormente a las gestiones realizadas por este Organismo con personal de la SSPDF, la Dirección de Inspección aludida entró en comunicación con la peticionaria y le brindó orientación; sin embargo, no se le informó los avances de la investigación.

Por otro lado, en relación a que se valorara la posibilidad de que la peticionaria fuera reubicada al Sector Nutrisa Chalco, la autoridad hizo caso omiso a dicha petición; por ello, la peticionaria continuaba trabajando en el Sector Azcapotzalco, situación que consideró un acto de represalia. Además, el funcionario involucrado refirió que el cambio de la peticionaria se debió a un requerimiento escrito del empresario de Nutrisa Chalco del cual se anexaba copia; sin embargo, se destaca que éste fue suscrito después de que el servidor público involucrado se comunicó con el empresario. Asimismo, dicho funcionario trata de desvirtuar el dicho de la peticionaria, refiriendo errores y problemas de tipo laboral atribuibles a la misma, además, indicó que ésta “demostró tener problemas emocionales”<sup>85</sup>.

Lo anterior, refleja la violencia que a través del propio lenguaje se puede ejercer en agravio de una persona<sup>86</sup>. Al respecto, no se remitió información a esta Comisión en relación con los cursos de capacitación y sensibilización en los que se incluyó al servidor público involucrado<sup>87</sup>.

#### ***V.1.1.10 Caso 10, expediente de queja CDHDF/IV/121/CUAUH/11/D3844***

En la presente queja la peticionaria refirió que laboraba como proyectista de sala adscrita a una Sala Familiar del TSJDF; desde 2009 fue víctima de acoso sexual por parte un servidor público adscrito a dicha

---

<sup>80</sup> Confróntese Evidencia IV. 112, 113, 118.

<sup>81</sup> Véase Evidencia IV. 115.

<sup>82</sup> Véase Evidencia IV. 116.

<sup>83</sup> El Programa para la atención de casos de violencia contra las mujeres de la SSPDF fue presentado a los medios en marzo de 2010, según la búsqueda que realizamos; sin embargo, en el expediente no se informó al respecto.

<sup>84</sup> Véase Evidencia IV. 111.1; 112, b, y; 113.

<sup>85</sup> Véase Evidencia IV. 111.2.

<sup>86</sup> Véase Evidencia IV. 114.

<sup>87</sup> Confróntese Evidencia IV. 112, c.

Sala, y debido a que no accedió a las pretensiones de tipo sexual, fue víctima de acoso laboral, por lo que un servidor público adscrito a la Dirección Jurídica y el funcionario involucrado le pidieron su renuncia. Desde el 13 de mayo de 2011 se le impidió laborar, asimismo le fueron suspendidos sus pagos<sup>88</sup>.

Lo anterior, lo comunicó al Consejo de la Judicatura del TSJDF, en donde se generó la integración de un expediente. También, se expuso la problemática ante la Oficialía Mayor, pero no recibió respuesta alguna. El 26 de mayo, ingresó un oficio en el área de Recursos Humanos y se le indicó que ya estaba dada de baja, y tenía conocimiento de que supuestamente ésta ya le había sido notificada pero “por pérdida de confianza, lo cual es falso”<sup>89</sup>.

Al respecto, esta Comisión cuenta con el testimonio de dos personas que refieren haber presenciado los actos de violencia sexual cometidos por dicho servidor público en agravio de la peticionaria, por lo que la circunstancia de que a ésta se le haya dado de baja por “pérdida de confianza”, más que un problema de índole laboral, reforzó la hipótesis de la existencia de actos de represalia contra la misma. Lo anterior, no obstante a que no consta evidencia que relacionara un inadecuado desempeño de la peticionaria<sup>90</sup>.

Aunado a lo anterior, de las respuestas enviadas por la autoridad se destaca que debido a dicha “pérdida de confianza”, no se realizó ninguna investigación efectiva respecto de los hechos narrados por la peticionaria, así como no se le ofreció ninguna alternativa que garantizara su estabilidad en el empleo<sup>91</sup>.

Lo anterior se exagera con la determinación de ese TSJDF de dar de baja a la persona peticionaria de su plaza de pasante en derecho, de la cual tenía la base correspondiente<sup>92</sup>.

El TSJDF indicó que implementará el “Modelo de Equidad de Género” (MEG) y explicó que su objetivo, entre otras cosas, era fomentar e impulsar la equidad de género y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Destaca que dicho modelo está encaminado a la equidad de género. Al respecto, deben considerarse las características de un mecanismo para la prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres<sup>93</sup>.

## **V.1.2 Respeto al derecho a la igualdad y a la no discriminación, como la forma más radical de la violencia.**

### **V.1.2.1 Caso 11, expediente de queja CDHDF/IV/121/GAM/09/D6574**

En este caso, la persona peticionaria manifestó que mientras se desempeñaba como Jefa de la Unidad Departamental de Desarrollo Social en la Dirección Territorial número 8 de la Delegación Gustavo A. Madero y contaba con cuatro meses de embarazo, fue dada de baja de su empleo por los servidores públicos que integraron la nueva administración.

---

<sup>88</sup> Véase Evidencia IV. 119 y 134.

<sup>89</sup> *Ibidem*.

<sup>90</sup> Véase Evidencia IV. 122.

<sup>91</sup> Véase Evidencia IV. 124, 128, 128.4, 130 y 132.

<sup>92</sup> *Ibidem*.

<sup>93</sup> Véase Evidencia IV. 131, 133.

Al respecto, la peticionaria señaló que dichos servidores públicos le realizaban comentarios respecto a su capacidad de continuar realizando sus funciones en razón de su condición de embarazo.

De la investigación realizada por este Organismo y de las evidencias ha quedado probado que, en un principio las autoridades delegacionales negaron los hechos e informaron a esta Comisión que a la peticionaria se le habían ofrecido alternativas laborales que garantizaran su integridad y la de su hijo, así como se habían realizado gestiones para que pudiera continuar recibiendo su salario<sup>94</sup>.

Dicha situación quedó desvirtuada no sólo por el dicho de la peticionaria, quien durante todo el procedimiento de investigación refirió que ninguna autoridad había realizado un acercamiento con ella<sup>95</sup>, sino también por el resultado de la reunión que personal de este Organismo realizó con personal adscrito a la Dirección Jurídica y a la Dirección Territorial 8 de esa Delegación el 24 de noviembre de 2010, quienes independientemente de que negaron las imputaciones realizadas por la peticionaria, manifestaron a esta Comisión que carecían de documentación que acreditara que se habían ofrecido esas opciones laborales a la misma<sup>96</sup>.

Se aclara que con posterioridad a las primeras comunicaciones entabladas con este Organismo, la autoridad indicó que ya no contaban con una ninguna alternativa laboral a favor de la peticionaria, pues esa Delegación había sido emplazada para contestar la demanda de juicio laboral promovida por dicha persona<sup>97</sup>.

Por otra parte, respecto a la terminación de su relación laboral, las autoridades delegacionales argumentaron que no fue exclusivamente a la peticionaria a quien se le solicitó su renuncia, sino a todos los trabajadores de la anterior administración<sup>98</sup>. No obstante, el hecho de que no exista constancia de que la peticionaria la haya presentado y, que a pesar de ello, presentó un acta de entrega recepción en la Contraloría Interna de esa Delegación, hace evidente que la autoridad no tenga como justificar la separación de la relación laboral. De hecho esta última reconoció que desconocía el mecanismo implementado para que la peticionaria presentara su acta de entrega recepción ante el órgano de control interno, pues no contaba con la renuncia escrita de la misma. Ello aunado a que no se inició en contra de la peticionaria algún procedimiento por pérdida de confianza<sup>99</sup>.

Cabe aclarar que no hay evidencias determinantes para afirmar que la peticionaria no fue separada de su empleo por su condición de embarazo. Aunado a ello, la peticionaria precisó a esta Comisión, que a ella fue a la única Jefa de Departamento que separaron de su puesto, aun cuando había otras mujeres que trabajaban con el mismo cargo en esa Dirección Territorial.

Asimismo, es importante mencionar que el juicio laboral que promovió la peticionaria respecto al caso en concreto y el laudo que se dicte en la misma, no exime a las autoridades del deber de garantía, investigación y reparación por violaciones a los derechos de igualdad y no discriminación de la peticionaria.

---

<sup>94</sup> Véase Evidencia IV. 135.

<sup>95</sup> Véase Evidencia IV. 136.

<sup>96</sup> Véase Evidencia IV. 137.

<sup>97</sup> Véase Evidencia IV. 138.

<sup>98</sup> Confróntese Evidencia IV. 143.

<sup>99</sup> Véase Evidencia IV. 139.

Es importante mencionar que durante la tramitación del presente expediente, personal adscrito a la Dirección Territorial 8 envió un escrito a la peticionaria, en el que le ofreció una disculpa por cualquier comentario o acción realizada que hubiera considerado inadecuado o poco sensible hacia su persona<sup>100</sup>. No obstante, ello no repara el daño causado, mismo que ha invadido la esfera económica de la peticionaria y, por ende, la de su familia.

Por otra parte, esta Comisión explicó en diversas ocasiones a las autoridades delegacionales, la necesidad de implementar en el interior de esa Institución, mecanismos para garantizar de forma efectiva el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, que incluyera medidas de prevención, investigación y sanción de los actos de violencia en contra de las mujeres<sup>101</sup>.

Las acciones que han desarrollado al respecto, han estado encaminadas sustancialmente, a repartir un ejemplar de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia a los Directores Territoriales, solicitar información a las diferentes áreas para realizar un diagnóstico sobre la implementación del Programa de Derechos Humanos<sup>102</sup>. Asimismo, se proporcionó la calendarización de los cursos que en materia de género se proporcionaron al personal de la Delegación durante el año 2010 y 2011<sup>103</sup>. Además, se indicó que se implementaría un programa permanente de capacitación en materia de derechos humanos y de género<sup>104</sup>. Asimismo, se envió una circular para que las determinaciones de terminar los efectos de nombramientos, se hicieran conforme a derecho<sup>105</sup>.

Por otra parte, se elaboró una circular en la que, entre otras cosas, se indicó que como medio para la implementación de la línea de acción 1170 del Programa de Derechos Humanos se adjuntaba un directorio de dependencias y oficinas en donde las mujeres víctimas de violencia podrían acudir<sup>106</sup>. Dicha línea señala la obligación de establecer un mecanismo de denuncia, vigilancia y sanción de cualquier violación al derecho al trabajo, acto de discriminación en el acceso y desempeño del mismo, acoso sexual y violencia contra las mujeres. No obstante, este Organismo considera que la medida realizada por la Delegación no cumple con la implementación del mecanismo aludido.

#### **V.1.2.2 Caso 12, expediente de queja CDHDF/IV/121/CUAUH/10/D3311**

En el expediente en comento, la peticionaria refirió que mientras laboraba como Secretaria Técnica en la Comisión de Ambiente y Protección Ecológica de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (ALDF) fue despedida por un servidor público adscrito a la misma, en razón de su condición de embarazo, por lo que en el área jurídica de la ALDF se le pidió que firmara su renuncia<sup>107</sup>.

---

<sup>100</sup> Véase Evidencia IV. 141, c.

<sup>101</sup> Véase Evidencia IV. Véase Evidencia IV. 140

<sup>102</sup> Véase Evidencia IV. 141, a.

<sup>103</sup> Véase Evidencia IV. 141, b; y 144, a.

<sup>104</sup> Véase Evidencia IV. 144, c.

<sup>105</sup> Véase Evidencia IV. 141, d.

<sup>106</sup> Véase Evidencia IV. 144, b.

<sup>107</sup> Véase Evidencia IV. 147.

La peticionaria refirió en varias ocasiones que la firma de su renuncia estuvo condicionada al otorgamiento de sus prestaciones laborales, razón por la que aceptó presentarla. Agregó que debido a ello, estuvo impedida para presentar la demanda laboral correspondiente<sup>108</sup>.

En otro sentido, es importante señalar que ha quedado constatado que, a pesar de que la autoridad informó a esta Comisión la realización de diversas acciones para atender nuestra solicitud, relacionadas con el hecho de que se adoptaran medidas tendientes a garantizar un ambiente libre de violencia y discriminación a las mujeres embarazadas en el interior de esa Institución, queda evidenciado que éstas no estuvieron encaminadas a la existencia de un mecanismo efectivo. Por ejemplo, el folleto que repartió la Subdirección de Servicios Médicos de esa Institución estuvo orientado al cuidado que deben de tener las mujeres durante el embarazo (higiene, ejercicio físico, descanso, trabajo, viajes, ingestión de bebidas, entre otros), situación que no se vincula de manera directa con el derecho a una vida libre de violencia y no discriminación<sup>109</sup>.

Asimismo y a pesar de que se informó sobre diversos cursos de capacitación que en materia de género y derechos humanos de las mujeres se llevarían a cabo durante el año 2010 y 2012, es indudable que se requiere de un mecanismo integral.

Por otra parte, la autoridad indicó que una forma de garantizar un recurso efectivo era a través de la Subcontraloría de Legalidad y Responsabilidades de su Contraloría General, mismo que contaba con un recurso de queja<sup>110</sup>.

No obstante, es indispensable que las instituciones cuenten con un mecanismo propio y especializado de atención a los casos de violencia de cualquier tipo contra las mujeres, independiente de lo que en su caso puedan resolver los órganos de control interno.

### **V.1.2.3 Caso 13, expediente de queja CDHDF/IV/121/CUAUH/10/D6563**

En el presente caso, como ya quedó expuesto, la peticionaria refirió que hasta el 15 de agosto de 2010 laboró como secretaria en la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Distrito Federal; no obstante, consideraba que no le habían renovado su contrato, debido a que estaba embarazada<sup>111</sup>.

Durante la investigación de la presente queja, este Organismo tuvo conocimiento de que el contrato laboral de la peticionaria, concluyó en la fecha en que fue separada de su puesto. Asimismo, se aclaró que la misma había cubierto un interinato por seis meses y su plaza era de confianza; no obstante, la autoridad involucrada, a pesar de las solicitudes realizadas por esta Comisión, no desvirtuó los comentarios discriminatorios que presuntamente se realizaron en su contra y, por el contrario, personal adscrito a la Coordinación Técnica de la Tesorería del Distrito Federal, argumentó que la peticionaria nunca notificó su condición de embarazo, ni presentó documento oficial alguno que así lo acreditara, por lo que cualquier área de esa Secretaría, desconocía dicha situación. Sin embargo, es importante resaltar que al momento

---

<sup>108</sup> Véase Evidencia IV. 148.

<sup>109</sup> Véase Evidencia IV. 149 y 150.

<sup>110</sup> Véase Evidencia IV. 150.

<sup>111</sup> Véase Evidencia IV. 153.

en que se concluyó la relación de trabajo, la peticionaria contaba con 7 meses y medio de embarazo, lo que hace difícil pensar que el personal de esa Secretaría no se percatara de esa situación<sup>112</sup>.

Asimismo, está demostrado que durante el trámite de la queja existió una omisión por parte de la autoridad para atender las solicitudes de esta Comisión de manera sustantiva, bajo el argumento de que se trataba de un problema de tipo laboral. En relación a ello, indicó que esta Comisión carecía de competencia para conocer de esos asuntos<sup>113</sup>.

Independientemente de lo anterior, es evidente la falta de voluntad por parte de la autoridad involucrada, para investigar los hechos expuestos por la peticionaria, quien desde el inicio de la queja, refirió la existencia de comentarios y acciones discriminatorios hacia su persona por el hecho de estar embarazada<sup>114</sup>.

Destaca que durante la investigación se omitió invitar por escrito a las servidoras públicas adscritas a la Coordinación Técnica y a la Jefatura de Unidad Departamental de Recursos Humanos relacionadas con la queja, así como al funcionario adscrito a la Subsecretaría, todos de esa Tesorería del Distrito Federal, a fin de que se abstuvieran de cometer actos de discriminación en agravio de las mujeres y, en particular cuando éstas presentan una situación de embarazo.

Asimismo, contrario a nuestras solicitudes, se omitió que los dos últimos servidores públicos referidos, rindieran un informe escrito respecto de los hechos atribuidos por la peticionaria, a pesar de habérselo solicitado.

Además, aun cuando se remitió información relacionada con los talleres y/o conferencias de capacitación y sensibilización sobre los derechos de las mujeres, el derecho a una vida libre de violencia y la no discriminación, no se especificó en cuáles de éstos habían participado las y los servidores públicos involucrados.

Por otra parte, no se remitió a esta Comisión ningún tipo de información relativa con el mecanismo interno de esa Secretaría para garantizar a las mujeres trabajadoras en condición de embarazo —contratadas bajo cualquier régimen de contratación— seguridad en el empleo, la permanencia en el mismo y una vida laboral libre de violencia y otras formas de discriminación<sup>115</sup>.

### ***V.1.3 Discriminación laboral***

#### ***V.1.3.1 Caso 14, expediente de queja CDHDF/IV/122/CUAUH/11/D0345***

En el expediente en comento, la peticionaria refirió que laboraba en la Dirección de Administración de la Secretaría de Gobierno, donde se realizaban actos discriminatorios y se violentaba la igualdad de

---

<sup>112</sup> Véase Evidencia IV. 154.

<sup>113</sup> Véase Evidencia IV. 155.

<sup>114</sup> Véase Evidencia IV. 153.

<sup>115</sup> Confróntese Evidencia IV. 155.

oportunidades. Además, se prefería a las mujeres que tenían cercanía con los titulares. Posteriormente, dicha persona indicó que le informaron que no le renovarían su contrato, que era por honorarios<sup>116</sup>.

Asimismo, refirió que las autoridades de la Secretaría de Gobierno preponderaban sus relaciones personales y realizaban distinciones basadas en las mismas entre las trabajadoras, sin tomar en consideración sus capacidades y aptitudes profesionales. Asimismo, indicó que la determinación de no renovar su contrato era una medida de represalia, en virtud de las gestiones que realizó para denunciar los hechos<sup>117</sup>.

A pesar de que la autoridad negó los hechos que se le imputaban y precisó que todas las determinaciones respecto de los contratos de las trabajadoras y trabajadores se realizaban conforme a la normatividad, así como se indicó que la no renovación del contrato de la peticionaria, se debió a cuestiones presupuestales, esta última indicó que dicha situación no era verídica<sup>118</sup>.

Dicha imputación hacia esa Secretaría, sin que exista en su interior una forma para comprobarla o desvirtuarla, demuestran la necesidad de la creación de un mecanismo efectivo para prevenir, investigar, sancionar y reparar actos de violencia en contra de las mujeres, así como para erradicar los actos de discriminación y desigualdad de oportunidades. Dicha ausencia, fue probada por el dicho de la propia autoridad, quien corroboró su inexistencia<sup>119</sup>.

En razón de la anterior, esta Comisión aplicó una encuesta a las trabajadoras y trabajadores de la Dirección General de Administración de esa Secretaría, a través de la cual, si bien no pudo corroborarse que existiera una tendencia generalizada que permitiera inferir actos de violencia y desigualdad de oportunidades cometidos en su contra, si se evidenció la falta del mecanismo antes mencionado, para prevenir actos de violencia en el interior de esa dependencia.<sup>120</sup>

#### **V.1.4 Violación estructural**

De los 14 casos que dan origen a la presente Recomendación, esta CDHDF encuentra rasgos comunes. Respecto de los primeros 10 casos, las personas agraviadas son mujeres con cargos menores, hostigadas laboral y sexualmente en su mayoría por hombres de cargos superiores, que al negarse a ceder a dichos hostigamientos sufren represalias de tipo laboral que, al ser denunciadas ante las instancias correspondientes, no son investigadas efectivamente y, por lo tanto, las personas responsables de dichos hostigamientos no son sancionadas. Lo anterior, con la agravante de que en la mayoría de los casos los presuntos responsables son servidoras y servidores públicos encargados de aplicar la ley. Tres casos más, están relacionados con mujeres embarazadas que son despedidas con base en su condición en un clima de normalidad y aceptación del despido; y, finalmente, un caso relacionado con la desigualdad de oportunidades en el ascenso laboral respecto del cual si bien esta CDHDF no pudo corroborarla, sí comprobó la falta de un mecanismo para prevenir dicha desigualdad.

---

<sup>116</sup> Véase Evidencia IV.157

<sup>117</sup> Véase Evidencia IV. 161

<sup>118</sup> Véase Evidencia IV. 164 y 168.

<sup>119</sup> Véase Evidencia IV. 159 y 168.

<sup>120</sup> El resultado completo de dicha encuesta puede observarse en el anexo II de la presente Recomendación. Al respecto, véase evidencia IV. 168.

Con base en lo anterior, esta CDHDF encuentra un patrón sistemático de violencia contra la mujer en las instancias de gobierno en sus tres niveles: 8 casos referidos al Poder Ejecutivo, es decir un 61.54%, 4 casos del Poder Judicial, lo que significa un 30.77 % y 1 del Poder Legislativo, esto es, un 7.69%. Lo anterior acredita una falla sistemática de las autoridades del Distrito Federal para prevenir y erradicar la violencia en el nivel de política pública que deriva de la ausencia de implementación de mecanismos efectivos para la prevención, atención, investigación y, en su caso, sanción de cualquier acto de violencia contra las mujeres al interior de las instituciones y dependencias del Distrito Federal.

## **V.2. Fundamentación (Subsunción de los hechos al derecho)**

Conforme al artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las personas gozan de los derechos humanos y garantías reconocidos en la propia Constitución y en los tratados internacionales de los que México forma parte. En ese sentido, las normas relativas a los derechos humanos y sus garantías deben interpretarse de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales en la materia, favoreciendo en todo tiempo a las personas con la protección más amplia, esto es, observando en todo momento el principio *pro persona*.

Es por ello que el Derecho Internacional de los Derechos Humanos resulta de gran importancia para la interpretación en su conjunto de todos los derechos que esta Comisión ha determinado como violados en la presente Recomendación.

### **V.2.1 Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia**

Como ha quedado señalado en el apartado correspondiente a la motivación, todos los casos relativos a los 14 expedientes documentados, investigados y analizados denotan un patrón de violencia sistemática cometida por diferentes servidores públicos adscritos tanto al Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Ciudad de México.

La tendencia a la especificación de los derechos humanos, en función de sus titulares y sus diferentes necesidades de protección, está consolidada en todos los sistemas. En el caso concreto de las mujeres, fenómenos mundiales como la discriminación y la violencia que sufren, han requerido de los sistemas internacionales de protección, nacionales y locales de los derechos humanos que las identifiquen y amparen con más precisión.<sup>121</sup>

La violencia contra las mujeres, cometida tanto en el ámbito público como en el privado<sup>122</sup>, sustenta la cultura de la desigualdad y discriminación que impera en contra de las mujeres y las imposibilita para desplegar todas sus capacidades y ejercer plenamente sus derechos.

En el ámbito regional, el derecho a vivir una vida libre de violencia se encuentra comprendido en la “Convención de Belem do Para” que en su artículo 1° define que debe entenderse por violencia contra la mujer “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico,

---

<sup>121</sup> Instituto Interamericano de Derechos Humanos y otros. Los derechos humanos de las mujeres: Fortaleciendo su promoción y protección internacional. De la formación a la acción, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José de Costa Rica, 2004, p 100.

sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”. Asimismo, dicho instrumento señala que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado y que dicho derecho comprende el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación.<sup>123</sup>

Este derecho se encuentra contemplado y fortalecido en nuestro ordenamiento jurídico en la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (en adelante, LGAMVLV), misma que señala la obligación de la Federación, de las entidades federativas, del Distrito Federal y de los municipios de coordinarse para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación [...].<sup>124</sup>

En el Distrito Federal, la ley específica en la materia es la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Distrito Federal [en adelante LAMVLVDF],<sup>125</sup> la cual establece los “principios y criterios que, desde la perspectiva de género, deben orientar las políticas públicas para reconocer, promover, proteger y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, así como establecer la coordinación interinstitucional para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.”

Ahora bien, la violencia en perjuicio de las mujeres puede manifestarse en distintas modalidades, en ese sentido, la LAMVLVDF establece en su artículo 7 dichas modalidades y los ámbitos en los que puede ejercerse, entre ellos, la violencia laboral e institucional sea en el ámbito público o privado.

#### **a. Violencia laboral**

La LAMVLVDF señala a la violencia laboral, como aquella que:

[...] ocurre en cuando se presenta la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género;

A su vez, el ordenamiento federal extiende la definición y señala que ésta es “ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independiente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.” A su vez, señala que puede consistir en un sólo evento o una serie de ellos que producen el daño, entre ellos, se incluyen de forma ejemplificativa, el acoso o el hostigamiento sexual.<sup>126</sup>

Asimismo, en este tipo de violencia cometida en agravio de las mujeres confluyen una serie de factores económicos, sociales, culturales y profesionales que tienden a perpetuar el círculo de la violencia, en virtud de que por lo general, o al menos en los casos relacionados con la presente Recomendación, son acciones que se realizan en una relación de subordinación y desembocan en violencia económica y, por lo general, en un detrimento sustancial del nivel de vida de las mujeres y sus familias.

---

<sup>123</sup> Artículos 3 y 5 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujeres “Convención de Belem do Para”.

<sup>124</sup> Artículo 1° de la LGAMVLV.

<sup>125</sup> Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal,

<sup>126</sup> Artículo 10 de la LGAMVLV.

Cabe enfatizar que la violencia de cualquier índole contra las mujeres, realizada al interior de los centros de trabajo, contradice los principios de no discriminación y de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

### **b. Violencia institucional**

Como se ha señalado en la Recomendación 4/2010, la violencia institucional se caracteriza por “la persistencia de patrones de violencia estructural que definen una relación inequitativa entre hombres y mujeres, caracterizada por la discriminación, la ignorancia, el sometimiento y la subordinación de ellas en beneficio de ellos.”

Al respecto, la LAMVLVDF establece que se entenderá por violencia institucional a:

[...] los actos u omisiones de las personas con calidad de servidor público 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.

A su vez, señala la obligación adquirida por el Gobierno del Distrito Federal de actuar con la debida diligencia para evitar que se inflija violencia contra las mujeres.

Por su parte, la LGAMVLV coincide en la redacción del ordenamiento local y manifiesta la obligación del poder público para organizar el aparato gubernamental de manera que sean capaces de asegurar, en el ejercicio de sus funciones, entre ellas, la obligación de prevenir, investigar, sancionar y reparar el daño que se les haya infligido a las mujeres.”<sup>127</sup>

Ahora bien, los daños que la violencia en perjuicio de las mujeres puede causar, pueden ser de distintos tipos, entre ellos, violencia, física, psicoemocional, sexual y económica

### **a. Violencia física**

Se entenderá por violencia física, toda acción u omisión intencional que cause daño a la integridad física.

### **b. Violencia psicoemocional**

La violencia psicoemocional encuentra su sustento en la LAMVLVDF, la cual la define como:

Toda acción u omisión dirigida a desvalorar, intimidar o controlar sus acciones, comportamientos y decisiones, consistente en prohibiciones, coacciones, condicionamientos, intimidaciones, insultos, amenazas, celotipia, desdén, indiferencia, descuido reiterado, chantaje, humillaciones, comparaciones destructivas, abandono o actitudes devaluatorias, o cualquier otra, que provoque en quien la recibe alteración autocognitiva y autovalorativa que integran su autoestima o alteraciones en alguna esfera o área de su estructura psíquica.

---

<sup>127</sup> Artículos 18, 19 y 20 de la LGAMVLV.

### **c. Violencia sexual**

La violencia sexual se define como toda acción y omisión que amenaza, pone en riesgo o lesiona la libertad, seguridad, integridad y desarrollo psicosexual de la mujer, dentro de los cuales encuadra el hostigamiento y acoso.<sup>128</sup>

En ese sentido, la violencia sexual tiene las siguientes características<sup>129</sup>:

- a) Es una forma de violencia de género
- b) Se trata de una conducta de naturaleza sexual no recíproca, y toda otra conducta basada en el sexo, que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.
- c) Cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea o explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta algún área de la vida de esa persona. Hay una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos. Estas conductas basadas en la coerción sexual generan sentimientos de desagrado, que pueden expresarse a través de sensaciones de humillación, poca satisfacción personal, molestia o depresión.
- d) Es una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe y hasta para terceras personas.

A este respecto, tanto el artículo 2 de la CEDAW y como la “Convención Belem do Pará” incluyen como una forma de violencia contra las mujeres al acoso sexual en el lugar del trabajo.

Asimismo, la Recomendación General 19, adoptada por el Comité CEDAW señala en relación con el artículo 11<sup>130</sup> de la CEDAW lo siguiente:

17. La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se les somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

18. El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil. [...]

En el mismo sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso del Penal Miguel Castro Castro vs. Perú, determinó el criterio que fue retomado en el caso Rosendo Cantú y Otra vs. México, en el que señaló que:

---

<sup>128</sup>Artículo 6 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal (en adelante, LAMVLVDF).

<sup>129</sup>Instituto Nacional de las Mujeres, página [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/101154.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101154.pdf). Consultada por última vez el 12 de septiembre de 2011.

<sup>130</sup> Artículo 11. 1.Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

109. La Corte, siguiendo la jurisprudencia internacional y tomando en cuenta lo dispuesto en dicha Convención, ha considerado anteriormente que la violencia sexual se configura con acciones de naturaleza sexual que se cometen contra una persona sin su consentimiento, que además de comprender la invasión física del cuerpo humano, pueden incluir actos que no involucren penetración o incluso contacto físico alguno.<sup>131</sup>

Por su parte, el artículo 6 de la LGAMVLV establece que la violencia sexual contra las mujeres consiste en cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

#### **d. Violencia Económica**

Por violencia económica debemos entender “toda acción u omisión que afecta la economía de la mujer, a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, en la restricción, limitación y/o negación injustificada para obtener recursos económicos, percepción de un salario menor por igual trabajo, explotación laboral, exigencia de exámenes de no gravidez, así como la discriminación para la promoción laboral.”

#### **V.2.1.1 Obligaciones de las autoridades de prevenir, erradicar y sancionar las violaciones a los derechos humanos de las mujeres a una vida libre de violencia**

El Estado, es el garante del derecho a las mujeres a vivir una vida libre de violencia. En este sentido, la Recomendación 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, refiere que se deberán adoptar las medidas “apropiadas y eficaces para combatir los actos públicos o privados de violencia por razones de sexo”.<sup>132</sup>

En el mismo sentido, la Convención de Belém do Pará señala diversas obligaciones negativas y positivas que los Estados deben adoptar al respecto<sup>133</sup>:

- a) Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra las mujeres y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;
- b) Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres;
- c) Establecer procedimientos legales, justos y eficaces, para la mujer que haya sido víctima de violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio efectivo y el acceso efectivo a tales procedimientos;
- d) Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer víctima de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño y otros medios de compensación justos y eficaces.

Por su parte, el artículo 8 de ese tratado internacional establece la adopción de medidas específicas para modificar los patrones socioculturales sobre mujeres y hombres y “fomentar el conocimiento y la observancia” de los derechos de las mujeres, incluidas el diseño de programas de educación y

---

<sup>131</sup> Caso Rosendo Cantú y otra vs. México. Fondo, Reparaciones y Costas, sentencia de 31 de agosto de 2010. Serie C No. 216, párr. 109.

<sup>132</sup> Comité CEDAW. Observación general 19, párrafo 24, inciso a.

<sup>133</sup> Artículo 7

capacitación de quienes ejercen el servicio público que permitan superar los prejuicios derivados de esas prácticas.

En ese mismo sentido, el artículo 13 de la LAMVLVDF alude a la prevención y atención de la violencia. En el primero de los casos, se refiere al “conjunto de acciones que deberán llevar a cabo las dependencias y entidades del Distrito Federal para evitar la comisión de delitos y otros actos de violencia contra las mujeres, atendiendo a los posibles factores en los ámbitos público y privado”<sup>134</sup>.

Específicamente, dicho ordenamiento jurídico refiere en su artículo 15 que:

Corresponde a las Dependencias y entidades del Distrito Federal, así como a los dieciséis Órganos Político Administrativos:

I. Capacitar y especializar a su personal en materia de derechos humanos de las mujeres con apego a los lineamientos establecidos por el INMUJERES-DF;

II. Difundir las campañas informativas sobre los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres, así como de las instituciones que atienden a las víctimas;

Toda campaña publicitaria deberá estar libre de estereotipos y de lenguaje sexista o misógino.

III. Promover y ejecutar acciones para que las condiciones laborales se desarrollen con igualdad de oportunidades, de trato y no discriminación en el acceso al empleo, la capacitación, el ascenso y la permanencia de las mujeres;

IV. Fomentar un ambiente laboral libre de discriminación, riesgos y violencia laboral, así como establecer condiciones, mecanismos e instancias para detectar, atender y erradicar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo;

V. Remitir la información y estadísticas a la red de información de violencia contra las mujeres conforme a la periodicidad y especificidad que solicite el INMUJERES-DF; y

VI. Establecer mecanismos internos para la denuncia del personal que incurra en violencia institucional; y

VII. Las demás que señalen las disposiciones legales.

En concordancia con lo anterior, el artículo 23 del Reglamento de la citada Ley establece que para reducir los factores de riesgo de la violencia contra las mujeres, se procurará:

I. Anticipar y evitar la generación de la violencia en todos sus tipos y modalidades previstas por la Ley;

II. Detectar en forma oportuna los posibles actos de violencia contra las mujeres; y

III. Realizar acciones disuasivas que desalienten la violencia.

---

<sup>134</sup> El artículo 22 del Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal señala que “se entiende por acciones y medidas de prevención aquellas encaminadas a evitar que las mujeres sean víctimas de violencia, asegurar mecanismos de coordinación para su eliminación, de seguimiento y fincamiento de responsabilidades y todas aquellas que promuevan, garanticen y fomenten el respeto al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia”.

A su vez, las medidas de atención en materia de violencia contra las mujeres “consisten en brindar servicios médicos, psicológicos, jurídicos y sociales con calidad y calidez para su empoderamiento y desarrollo integral de sus potencialidades”.<sup>135</sup>

A la par, “las dependencias y entidades de la Administración Pública del Distrito Federal, así como las privadas que presten servicio de atención en materia de violencia contra las mujeres deberán contar con personal profesional y especializado, quienes deberán recibir continuamente capacitación en materia de derechos humanos de las mujeres”.<sup>136</sup>

Respecto al acceso a la justicia, la citada Ley establece que es entendido como “el conjunto de acciones jurídicas que deben realizar las dependencias del Distrito Federal para hacer efectiva la exigibilidad de sus derechos en los ámbitos civil, familiar, penal, entre otros [...]”.<sup>137</sup>

Dichas acciones de acceso a la justicia, consisten en:<sup>138</sup>

I. Implementar de manera pronta y eficaz medidas de protección para las mujeres víctimas de violencia o en riesgo de serlo, para salvaguardar su integridad física y psíquica, así como su patrimonio, tomando en cuenta las condiciones de vulnerabilidad en las que se encuentran;

II. Actuar con la debida diligencia para orientar, acompañar y representar a las mujeres víctimas de violencia en los procedimientos en que participen, con el fin de que sean sancionados los actos de violencia cometidos en su contra, así como para hacer efectiva la reparación del daño; y

III. Instrumentar acciones integrales que tiendan a disminuir los efectos de la violencia contra las mujeres y evitar la violencia institucional.

Además, la *Ley de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el Distrito Federal*, señala que la política en materia de igualdad sustantiva que se desarrolle en todos los ámbitos de Gobierno en el Distrito Federal, deberá: “establecer medidas para erradicar la violencia de género y la violencia familiar, así como la protección de los derechos sexuales y reproductivos y sus efectos en los ámbitos público y privado”.<sup>139</sup>

En relación a ello, los entes públicos están obligados a garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de conformidad con el artículo 4 constitucional, para lo cual deben garantizar “el derecho a una vida libre de violencia de género”.<sup>140</sup>

Por otra parte, el Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, en lo que respecta al Capítulo 21 correspondiente a los derechos de las mujeres y en específico al subtema 21.1 legislación y políticas públicas integrales para las mujeres, establece entre sus líneas de acción la siguiente:

1415. Revisar y actualizar los mecanismos e indicadores de seguimiento y evaluación de programas y acciones, que ejecutan las diferentes instancias públicas, para establecer el nivel de progresividad en la protección y exigibilidad de los derechos de las mujeres.

---

<sup>135</sup> Artículo 28 de la LAMVLVDF

<sup>136</sup> Artículo 29 de la LAMVLVDF

<sup>137</sup> Artículo 54 de la LAMVLVDF

<sup>138</sup> Artículo 55 de la LAMVLVDF

<sup>139</sup> Artículo 10, fracción VI

<sup>140</sup> Artículo 21, fracción V

Respecto al tema de 21.3 relativo al derecho al trabajo y derechos humanos laborales de las mujeres, se menciona como deber:

1447. Fortalecer el Programa Especial de Atención a Mujeres Trabajadoras, haciendo el seguimiento a los casos de discriminación laboral, hostigamiento sexual, violación y cualquier otra forma de discriminación en el ámbito laboral, tendiente a lograr la sanción a los responsables y la reparación del daño.

Asimismo, respecto al tema 21.5 vinculado al derecho a la salud de las mujeres, se señalan las siguientes líneas de acción:

1461. Instrumentar dentro de los centros de trabajo de la administración pública, mecanismos de atención especial o de canalización en materia de salud física y psicológica de mujeres que laboran en los mismos, que viven situaciones de violencia. Promover su creación en los centros de trabajo de carácter particular.

1462. Crear módulos o instancias de información dentro de los centros de trabajo de la administración pública del Distrito Federal, sobre los mecanismos de acceso a la justicia y garantías de debido proceso, para las mujeres que laboren dentro de la misma, que sean víctimas de violencia laboral, así como las mujeres involucradas en los casos que atienden. Promover su creación en los centros de trabajo de carácter particular.

1463. Capacitar al personal que presta servicios en materia de acceso a la justicia laboral, sobre la incorporación de la perspectiva de género en las funciones que realizan, así como de previsiones especiales tratándose de situaciones de violencia contra las mujeres, especialmente de violencia laboral.

1464. Realizar estudios con la finalidad de dotar a las áreas de la STyFE, de herramientas para un adecuado tratamiento de la violencia laboral, en términos de la Ley de Acceso a las Mujeres a una vida libre de violencia, del Distrito Federal.

Finalmente, en el tema 21.7 relativo al derecho a una vida libre de violencia de las mujeres, se resaltan las siguientes líneas de acción:

1475. Crear un esquema específico de prevención de los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres a partir de un modelo de seguridad ciudadana, con la participación de todas las instituciones públicas a través de diagnósticos focalizados en zonas específicas de altos riesgos y la implementación de los programas preventivos.

1477. Diseñar indicadores que permitan medir el impacto de los programas instrumentados para el cumplimiento del derecho a una vida libre de violencia de las mujeres habitantes del D. F. Dicha información deberá de ser pública.

1479. Evaluar los modelos de atención psicológica a mujeres víctimas de violencia y subsanar los problemas que se encuentren en dicha evaluación. Dicha información deberá de ser pública.

1480. Impulsar la creación en los centros de trabajo de la administración pública del D. F., de mecanismos y estrategias de prevención, protección y erradicación de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral y promover su creación en las empresas y centros de trabajo particulares.

### **Conclusiones de la CDHDF respecto a la violación del derecho a una vida libre de violencia, derivada de violencia laboral de tipo física, psicoemocional, sexual y económica en contra de las personas agraviadas**

Del análisis de los elementos que configuran la violencia contra las mujeres, se desprende que de los catorce expedientes analizados las conductas narradas por las mujeres peticionarias en las quejas

relacionadas con la presente Recomendación corresponden a actos de violencia laboral ejercidos en agravio de las mismas, quienes laboran o prestan sus servicios como personal de confianza o por honorarios dentro del ámbito público en diferentes dependencias del Distrito Federal.

En los catorce expedientes es recurrente el uso de la descalificación del trabajo, las amenazas, intimidación, humillación, así como otras formas de discriminación en perjuicio de las peticionarias, en razón de la subordinación jerárquica que enfrentaban con sus empleadores. Todo ello, con la finalidad de dañar su autoestima, integridad y seguridad.

Además, se demuestra que las conductas realizadas por las autoridades responsables de esos actos u omisiones estuvieron basadas en un conjunto de características sociales, históricas y culturales asignadas a las mujeres en función de su sexo, así como a las diferencias biológicas entre éstas y los hombres. Como resultado de estas diferencias, se generaron condiciones de discriminación, marginación y desigualdad, que se vieron exacerbadas por su condición de subordinación que en la generalidad de los casos, predominó en su espacio de trabajo.

En concordancia con lo anterior, los actos de violencia narrados por las peticionarias en su agravio, generaron en las mujeres víctimas diversas afectaciones que incidieron en su esfera personal, física, sexual, psicológica, e incluso patrimonial y económica.

Respecto a la violencia física, en la investigación concerniente a los expedientes 4, 7 y 8, se ha denotado que los servidores públicos de la Secretaría de Finanzas del Distrito Federal, del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, así como de la Secretaría de Desarrollo Social involucrados en el expediente, realizaron acciones encaminadas a dañar la integridad física de las peticionarias seguidos de amenazas para que no denunciaran los hechos o se desistieran de ello, como es el caso de la peticionarias 4 y 8. En el caso de la peticionaria 7, de los hechos se desprende que el impedimento de que la agraviada acudiera al médico ocasionó un menoscabo en su integridad física que trajo como consecuencia la necesidad de que se le practicara un legrado.

Ahora bien, los actos de descalificación al trabajo, a la condición física, amenazas, actitudes devaluatorias, tendientes a menoscabar la capacidad laboral de las peticionarias, por negarse a acceder a pretensiones sexuales o en su caso, para desistirse de realizar una denuncia por algún otro tipo de violencia en su contra y con la finalidad de que las mismas renunciaran a su puesto laboral, generalmente traen aparejados una violencia de tipo psicoemocional. Lo anterior se hace notorio en los expedientes 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11.

A su vez, los casos correspondientes a los expedientes 4, 6, 10, 11, 12, 13, hacen referencia a casos de violencia de tipo económica, toda vez que las peticionarias fueron víctimas de la acción directa de servidores públicos de diferentes dependencias, quienes a través de la obstaculización de su derecho al trabajo limitaron sus percepciones económicas. En dichos casos, las peticionarias fueron limitadas en sus labores, sujetas a limitaciones en el trabajo y en el peor de los casos, sus relaciones laborales fueron concluidas como forma de presión y para que se desistieran de las denuncias por los otros tipos de violencia laboral, afectando con ello su esfera económica.

Los casos correspondientes a las peticionarias de los expedientes 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 son a su vez constituyentes de violencia sexual, toda vez, que como se ha señalado, todas ellas, fueron víctimas de casos de coerción sexual, a través de propuestas sexuales o actos sexuales no recíprocos, los cuales en todos los casos se basaron en la relación asimétrica que mantenían con la personas que cometía los actos

de violencia. Todo ello repercutía en un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil y humillante en menoscabo de las peticionarias.

### **Conclusiones de la CDHDF respecto a la violación al derecho a una vida libre de violencia, derivada de violencia institucional de tipo psicoemocional, física, sexual, patrimonial y económica en agravio de las peticionarias**

Del análisis de los 14 expedientes de queja motivo de esta Recomendación, se puede determinar la existencia de violencia institucional en contra de las mujeres, debido a que en todas instituciones públicas del Distrito Federal involucradas, los factores que originaron los casos de violencia en contra de las agraviadas se sustentan en la discriminación y subordinación. Todas ellas, fueron colocadas en situación de vulnerabilidad como consecuencia de las prácticas de sometimiento y subordinación de las que fueron objeto y/o de la falta de sensibilidad de los funcionarios públicos pertenecientes a las distintas instituciones involucradas. Asimismo, es importante señalar que en todas las quejas relacionadas con la presente Recomendación, esta Comisión solicitó a las autoridades involucradas la investigación de los hechos y, en su caso, la sanción de los responsables; que se tomaran las medidas necesarias para que los servidores públicos involucrados se abstuvieran de llevar a cabo actos indebidos o injustificados en agravio de las mujeres víctimas, así como la creación y fortalecimiento de mecanismos para la atención integral de casos de violencia contra las mujeres, en el interior de sus dependencias.

Sin embargo, no en todos los casos se envió información específica en relación con las medidas que se adoptaron para prestar auxilio a las mujeres agraviadas o de las medidas de investigación y sanción que se implementaron, tal y como se demuestra en la evidencia de la presente Recomendación.

En algunos de los casos en que dichas medidas sí se implementaron en el interior de las instituciones, éstas consistieron en cambiar a las mujeres peticionarias de adscripción, “resolviendo” en forma aislada la problemática en específico y tomando una decisión unilateral respecto al lugar de trabajo de las peticionarias, haciendo a un lado la atención integral y estructural que debía dársele a los asuntos, así como realizar una efectiva investigación y así prevenir futuras violaciones a los derechos de las mujeres.

Si bien es cierto, en algunos casos dichos cambios fueron realizados con anuencia de las mismas peticionarias, ese hecho no resolvió el problema de fondo que pudiese existir en la dependencia. Asimismo, en algunos de los casos el cambio de área realizado resultó en una afectación directa a la esfera económica de las peticionarias.

Además, en la mayoría de las quejas relacionadas con la presente Recomendación, las áreas a las que pertenecían o pertenecen los presuntos agresores se limitaron a desvirtuar la conducta laboral de las mujeres y omitieron información respecto de las acciones de investigación que implementaron. En algunos otros casos incluso se omitió conminar a los servidores públicos involucrados a que se abstuvieran de cometer conductas indebidas que atentaran contra la dignidad, la integridad y los demás derechos de las trabajadoras involucradas. Cabe aclarar que si bien es cierto, en muchas de las investigaciones se alegaron situaciones que tienen relación con cuestiones laborales, esto no deja de lado el deber de las instituciones para atender e investigar los hechos específicos de violencia aludidos por las peticionarias.

A su vez, al analizar los mecanismos tendientes a solucionar el problema en lo general, como lo es la implementación de mecanismos de atención, investigación y, en su caso sanción de la violencia en contra

de las mujeres, la investigación de esta Institución arrojó que en la mayoría de los casos no se incluyó la información relativa a la existencia de dicho mecanismo o bien, se comprobó la inexistencia de éstos.

En este sentido, la falta de mecanismos tendientes a revertir las condiciones estructurales que abonan a la discriminación en contra de las mujeres y que denotan la violencia institucional de las autoridades, permiten a este Organismo concluir lo limitado de los mecanismos existentes al interior de las dependencias que señalaron el contar con uno. Por lo que hace a la SSPDF, si bien se tiene conocimiento de que en el interior de esa Secretaría se estaba implementando un mecanismo integral para atender la violencia hacia las mujeres, no obstante cabe destacar que, durante el desarrollo de la respectiva investigación, dicha autoridad fue omisa en proporcionar la información respecto del mismo, o en su caso, sobre los avances en su implementación y los resultados al respecto. Por otra parte, no se desprende de la evidencia respectiva al caso, que la peticionaria haya sido atendida bajo los lineamientos del mismo.

Por lo que respecta a las PGJDF, a pesar de que señaló la existencia de un mecanismo de atención a casos de violencia contra las mujeres y que éste puede ser utilizado por las mujeres trabajadoras de esa dependencia, el mecanismo señalado difícilmente podría conocer de casos en los cuales la violencia contra las mujeres es atribuible a su propio personal.

Tras lo expuesto, se hace visible que la falta de acceso a las garantías y protecciones por parte de las dependencias en las que laboran las mujeres agraviadas, impiden el goce y ejercicio de sus derechos y en específico, el de vivir una vida libre de violencia.

#### **V.2.1.2 Derecho de las mujeres a ser valoradas y educadas en patrones libres de discriminación por género**

En relación a este tema, la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México señaló que estereotipo de género se refiere a

[...] una pre - concepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberán ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente. [...] La creación y uso de estereotipos se convierte en una de las causas y consecuencias de la violencia de género en contra de la mujer<sup>141</sup>.

La Convención Belem do Para, por su parte, señala en su artículo 6 el “derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación”.<sup>142</sup>

Si el derecho enunciado se interpreta en conjunto con el artículo 7 de la misma Convención, surgen obligaciones para los Estados parte en la misma de:

[...] adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

- a. abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;
- b. actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer<sup>143</sup>.

---

<sup>141</sup> Caso González y otras, Campo Algodonero vs. México, párr 400, disponible en [http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_205\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf)

<sup>142</sup> Convención Belem do Para artículo 6

[...]

De dicha interpretación conjunta también se genera la obligación de adopción progresiva de medidas específicas para la modificación de estos patrones y estereotipos. Es así como, de la Convención Belem do Para, se desprende el reconocimiento tácito de los estereotipos como una forma de violencia contra las mujeres, por lo cual surge la obligación del Estado de asegurar que las mujeres sean valoradas sin este tipo de ideas y concepciones sociales, al asegurar las medidas apropiadas para su cumplimiento, siendo imperante la modificación de las leyes y las prácticas jurídicas consuetudinarias que perpetúen estos patrones y estereotipos. Condiciones todas ellas que, de existir, permiten la perpetuación de la desigualdad entre hombres y mujeres.

### **Conclusiones respecto del derecho a ser valorada y educada en patrones libres de discriminación por género**

Tomando como base lo anteriormente señalado, se desprende que, en los casos materia de esta Recomendación, la violencia institucional ejercida por las diversas dependencias del Gobierno del Distrito Federal atentan contra el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. Asimismo, la obligación de las diversas instituciones del Distrito Federal de adoptar por todos los medios necesarios acciones encaminadas a asegurar que la mujer sea valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento, así como la de evitar las prácticas que repercutan en la continuación de los conceptos de inferioridad y subordinación fue claramente soslayada en perjuicio de las 14 agraviadas.

La violación se actualiza al momento de que las agraviadas fueron descalificadas con base en la concepción de atributos, características o papeles que supuestamente deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente, esto se evidencia en los actos de violencia sexual ejercida en contra de las peticionarias y el reconocimiento de subordinación que implica este acto, además de la negativa de investigarlo y sancionarlo oportunamente con base en descalificaciones y, en muchos de los casos, revirtiendo la carga de la prueba a las víctimas.

Asimismo, es evidente la falta de cumplimiento de la obligación a través de la negativa plasmada por parte de las autoridades de establecer mecanismos de prevención o erradicación de la violencia de género, las cuales, de establecerse, ayudarían a la erradicación de este tipo de conductas al interior de las instituciones del gobierno del Distrito Federal, evitando con ello, que sus servidores públicos se dirijan con conductas que vulneren los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia.

#### **V.2.1.3 Derecho a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación**

##### **V.2.1.3.1 Igualdad de oportunidades**

El artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala que “el varón y la mujer son iguales ante la ley”. En ese mismo sentido, la mayoría de los instrumentos internacionales, siguiendo la línea de las Declaraciones de Derechos en el ámbito universal y americano, establecen el derecho a la

---

<sup>143</sup> Ibidem, art 7

igualdad. Así, el artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala que “los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto” y reconoce el derecho al goce de condiciones de trabajo satisfactorias y equitativa, que entre otras cosas, garanticen el derecho al acceso, permanencia y ascenso en el trabajo.<sup>144</sup> Por su parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos consagra la igualdad ante la ley y el artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” reitera dicho derecho.

De igual forma, la Conferencia y Programa de Acción de Viena reitera la obligación de los Estados de garantizar la plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional.

Por su parte, la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación y la ley local<sup>145</sup> señala como obligación de las autoridades adoptar medidas tendientes a garantizar la igualdad de oportunidades y prohíben toda aquella práctica que no la favorezca.<sup>146</sup> La igualdad es uno de los principios rectores de las políticas públicas tendientes a prevenir, investigar y sancionar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia según la LGAMVLV y el ordenamiento local en la materia.<sup>147</sup>

#### **V.2.1.3.2 Derecho a la igualdad y no discriminación**

El párrafo 3 del artículo 1 constitucional<sup>148</sup> señala que queda prohibida toda discriminación motivada por el género o cualquier otra causa que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

En ese mismo sentido, la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal establece en su artículo 5 que:

---

<sup>144</sup> Artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

<sup>145</sup> Artículo 15. Los entes públicos, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras medidas para mejorar las condiciones de vida, las siguientes:

[...]

III. Llevar a cabo una política local que promueva, por métodos adecuados, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de erradicar cualquier discriminación a este respecto;

[...]

<sup>146</sup> Artículo 2.

Corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

<sup>147</sup> Artículo 4 de la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación y 5 de la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal.

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

[...].

<sup>148</sup> Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: “[...] Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o social, la nacionalidad o el lugar de origen, el color o cualquier otra característica genética, el sexo, la lengua, la religión, la condición social o económica, la edad, la discapacidad, las condiciones de salud, la apariencia física, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la ocupación o actividad, o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad real de oportunidades de las personas.

[...]

Queda prohibida toda discriminación en los términos definidos en el presente artículo.

Asimismo, la LGAMVLV y la LAMVLVDF establecen la no discriminación como principio rector en la elaboración y ejecución de las políticas públicas tendientes a garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.<sup>149</sup>

Por su parte, el Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal señala que “la violencia contra las mujeres es la forma más extrema de discriminación a la que están sujetas las mujeres”.<sup>150</sup>

En el ámbito internacional, tanto el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,<sup>151</sup> como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos,<sup>152</sup> establecen en sus articulados el compromiso de asegurar a los hombres y a las mujeres “igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto”, así como, “la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto.”

Por su parte, la CEDAW y la “Convención de Belém do Pará” establece en su preámbulo que “la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades”. Asimismo, “es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombre y mujeres”.

Asimismo, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en su Recomendación General 19, ha señalado que “la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”<sup>153</sup>. Por su parte, la Convención define en su artículo 1 la discriminación contra las mujeres 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.*

En sus artículos 2 y 5, condena cualquier forma de discriminación contra las mujeres y establece que los Estados Partes convienen en seguir una política que elimine ésta. Entre las medidas a adoptar para tal

---

<sup>149</sup> Artículo 4 de ambos ordenamientos.

<sup>150</sup> Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal, párrafo 2581, p. 593.

<sup>151</sup> Artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: “Los Estados Partes se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto [...]”.

<sup>152</sup> Artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto.”

<sup>153</sup> Comité CEDAW, Observación general 19, párrafo 1.

efecto se encuentra la de erradicar los prejuicios y cualquier práctica “que esté basada en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”.

Al respecto, las Directrices de Maastricht sobre Violaciones a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, señalan lo siguiente:

*12. Las discriminaciones contra la mujer con respecto a los derechos reconocidos en el Pacto [Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales] se entienden a la luz de la norma de igualdad de la mujer establecida en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Dicha norma exige la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer incluida la discriminación sexual que resulta de desventajas sociales y culturales y otras desventajas estructurales.*

Para el caso concreto de México, las observaciones sobre este tema han sido reiteradas. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en el 2006, indicó al Estado mexicano que “las actitudes patriarcales comunes” constituían una de las principales causas de la violencia contra las mujeres, por lo cual recomendó aplicar una estrategia preventiva para modificar éstas. En este mismo sentido, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en el caso Campo Algodonero vs. México ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos reconoció lo esencial que resulta poder identificar el vínculo entre la violencia en contra de las mujeres y la discriminación<sup>154</sup>.

#### **V.2.1.3.2.1 Discriminación por embarazo**

El derecho de las mujeres a no ser discriminadas en razón de su condición de embarazo, se encuentra contemplada de forma específica en nuestro ordenamiento interno en el artículo 123 en su apartado B, fracción V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que contempla la protección de la mujer durante el embarazo.

Por su estado de especial vulnerabilidad, las mujeres en su condición de embarazo, reciben una mención particular en los tratados internacionales en materia de derechos humanos. Por su parte, la CEDAW señala la obligación del Estado de adoptar las medidas necesarias para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en la esfera del empleo, evitar la discriminación por embarazo y a garantizar el ejercicio de los derechos relacionados con el deber de protección por parte del Estado, tales como el derecho a la salud, y a la seguridad social, entre otros.

En ese sentido, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", establece el derecho al trabajo y enfatiza como obligación de los Estados la de ejecutar y fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

Asimismo, señala una serie de derechos especiales otorgados a la mujer, en razón del ejercicio de la maternidad, tales como el derecho a una licencia médica y recibir atención y ayudas especiales antes y después del parto.

---

<sup>154</sup> *Op cit* Caso González y otras (Campo Algodonero) vs. México, párr 390.

Por su parte, la Convención de Belem do Para establece el derecho de las mujeres a gozar de los derechos económicos, sociales y culturales reconocidos en los diversos instrumentos regionales e internacionales, como lo son el derecho al trabajo, a la seguridad social, a la salud, todos ellos permeados por el principio de igualdad y por la prohibición de la discriminación.

En nuestro ordenamiento jurídico interno, el artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reitera la protección de la maternidad de las mujeres trabajadoras. Dicha ley insiste en el derecho de las mujeres trabajadoras al ejercicio de la maternidad y la obligación por parte de las autoridades de asumir medidas de protección a su favor, así como el derecho a conservar su empleo y gozar de las prestaciones que éste le otorga.

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, prohíbe todas las prácticas discriminatorias que tengan por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidad, la cual se encuentre fundada en el embarazo y prohíba la libre elección de empleo, o restrinja las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo.

El ordenamiento local en la materia señala la obligación de los entes públicos de adecuar su actuación a los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos y no discriminación. Dicho ordenamiento jurídico enfatiza que “todo ente público o servidor público del Distrito Federal deberá abstenerse de efectuar prácticas discriminatorias por acción u omisión”. Asimismo, señala de forma específica que se considera una práctica discriminatoria “condicionar las oportunidades de empleo, permanencia o ascenso para las mujeres en condición de embarazo”.

### **Conclusiones de la CDHDF respecto del derecho a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación**

De conformidad con las reglas de derecho señaladas y del análisis de los elementos que configuran el derecho a la igualdad y a la no discriminación, se desprende que las conductas narradas en los 14 expedientes analizados en la presente Recomendación, corresponden a actos de violencia en agravio de las mismas y quienes colaboran o prestan sus servicios como personal de confianza dentro del ámbito público en diferentes dependencias del Distrito Federal.

Al ser la violencia en contra de las mujeres una forma de discriminación en su contra, y como ha quedado probado en el apartado V.2.1.2 de la presente Recomendación, al cometerse violencia institucional y violencia laboral en perjuicio de las 14 peticionarias, es que puede concluirse la existencia de actos de discriminación que en el presente caso atendieron a factores como la subordinación a la que se ven enfrentadas las mujeres en su relación laboral, así como a la falta de sensibilización del personal involucrado en materia de perspectiva de género.

A su vez, y de conformidad con los hechos probados en la presente Recomendación, se puede concluir que ha quedado evidenciada la desigualdad sustantiva a la que se enfrentan las peticionarias, y en el caso de las mujeres embarazadas, la violación a sus derechos por cuestión de embarazo, en particular de las mujeres que están contratadas bajo el régimen de personal de confianza u honorarios.<sup>155</sup>

---

<sup>155</sup> Como antecedente, el 14 de febrero de 1995, este Organismo emitió la Recomendación 6/95, por una investigación que inició de oficio sobre actos presuntamente violatorios a los derechos humanos de las mujeres, respecto a que en diferentes dependencias y entidades del

Si bien es cierto que de las investigaciones se desprende que la conducta de las y/o los servidores públicos a quienes se atribuye la violación a derechos humanos, en particular la rescisión de contratos, se fundan en consideraciones laborales o en situaciones derivadas de su tipo de contratación como personas de confianza o de prestación de servicios profesionales (honorarios), es obligación de las instituciones de gobierno cesar las prácticas de distinción, exclusión o restricción basada en el embarazo y que tengan como objeto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las mujeres trabajadoras, independientemente del régimen bajo el cual están contratadas.

## **VI. Posicionamiento de la CDHDF sobre la violación de derechos humanos**

Esta Comisión tiene entre sus facultades la construcción de una cultura de respeto y tutela de los derechos humanos, por lo que convoca a las diversas instancias del Gobierno del Distrito Federal para que cumplan el mandato jurídico que deviene de los diversos tratados internacionales de protección a los derechos humanos de las mujeres, así como de los ordenamientos nacionales y locales de protección a dichos derechos.

Como se mencionó, el derecho a la no discriminación de las mujeres incluye su derecho a acceder a un ambiente libre de violencia, pues esta última constituye una de las máximas expresiones de la desigualdad estructural existente entre las mujeres y los hombres. El derecho de las mujeres que habitan y transitan por esta ciudad incluye la prohibición de actos de discriminación que atenten contra el goce y ejercicio de sus derechos humanos en igualdad de circunstancias que las demás personas que convergen en este espacio urbano.

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

Por ello, derivado de la violencia y otras formas de discriminación sistemática contra las mujeres en las esferas públicas y privadas, se ha requerido la protección especial del ejercicio sus derechos a nivel internacional, nacional y local, a fin de que ellas accedan a una igualdad formal y sustantiva en los diferentes ámbitos de la sociedad.

Para tal efecto, las instituciones del Gobierno del Distrito Federal, deben respetar, promover y proteger los derechos humanos de las mujeres e impulsar su igualdad y participación plenas en los diferentes ámbitos de la sociedad, como un eje prioritario y transversal de toda su acción.

Sin embargo, no se observa que al interior de las dependencias gubernamentales se hayan consolidado políticas públicas eficaces para prevenir, investigar, sancionar y reparar actos de violencia cometida al interior de los centros de trabajo en contra de las mujeres que laboran en los mismos; soslayando la

---

entonces Departamento del Distrito Federal, el TSJDF y la PGJDF, se solicitaba a las mujeres como requisito para ingresar como trabajadoras, no estar embarazadas.

En dicha Recomendación se concluyó que exigir injustificadamente a las mujeres no estar embarazadas para darles trabajo, es un acto sexista y de discriminación que viola el principio de igualdad. Asimismo, se señaló que el embarazo no puede ser causa de discriminación, sea con el pretexto de una discutible productividad o con el de una supuesta protección.

importancia y las consecuencias que dicho fenómeno tiene para la calidad de vida y el acceso a los demás derechos de los que son titulares las mujeres. Las diversas dependencias del Gobierno del Distrito Federal han realizado acciones priorizando la atención de la violencia familiar cometida en agravio de las mujeres usuarias de los servicios que brindan y han dejado de lado otros tipos de violencia que son igualmente relevantes.

Como lo establece el Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal: “en particular, es importante que las políticas públicas no se reduzcan a atender la violencia familiar, sino que se consideren todas las formas de violencia contra las mujeres [...]”.<sup>156</sup> En ese sentido, habría que enfatizar que es necesario que dichas políticas públicas amplíen su ámbito de aplicación al interior de las diversas dependencias.

Como ya se expuso, son numerosas las variantes del fenómeno de la violencia y discriminación ejercida desde el interior de las dependencias de gobierno. No obstante, las instituciones del Gobierno local todavía no visualizan el hostigamiento y acoso sexuales como problemática existente en el interior de sus oficinas, y aunado a ello, llama la atención la poca importancia que se da a las denuncias al interior de los centros de trabajo por violencia sexual, por considerar que esas conductas “no se dan”, o bien que forman parte del ámbito privado, “personal” y que no trascienden a la situación laboral o de derechos humanos.

Sólo algunas instancias como la Procuraduría capitalina y las Contralorías Internas investigan al respecto en caso de que se configure algún delito y/o falta administrativa. Los responsables de tomar medidas al respecto, en general argumentan que de intervenir violarían los derechos de los servidores públicos involucrados, lo cual es equívoco, en virtud de que se obvia que las conductas que se les atribuyen, constituyen por sí mismas violaciones de los derechos humanos de las mujeres. Por ello, independientemente de la investigación de los hechos desde el punto de vista de responsabilidad administrativa y/o penal, las acusaciones de hostigamiento sexual y laboral deben ser atendidas desde una óptica integral por diversas instancias simultáneamente, dentro de sus respectivos ámbitos de competencia.

Al respecto, además hay que considerar que los actos vinculados con hostigamiento y acoso de índole sexual tienen elementos que están relacionados con el carácter oculto de la conducta y que por ello requieren de una evaluación e intervención especializada de los posibles efectos del acoso en el ámbito emocional de la víctima y sobre todo de su vinculación con el entorno, en este caso el espacio laboral.

El hostigamiento y acoso sexual resultan preocupantes, puesto que además de lacerar la dignidad de las mujeres, menoscaban los derechos laborales (con afectación del derecho al trabajo y a prestaciones, generándose un ambiente no armónico que les impide a las mujeres su desarrollo en ese ámbito) y sexuales; inclusive atentan contra sus derechos a la salud e integridad personal y, sobre todo, tales conductas resultan contrarias a los principios de no discriminación y de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, lo cual se agrava cuando son realizadas por funcionarios públicos obligados al cumplimiento de estos principios.

---

<sup>156</sup> *Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal*, México, 2008, p. 586.

Desafortunadamente, hay una ausencia de mecanismos específicos para prevenir y contrarrestar la violencia sexual en los centros de trabajo de los distintos poderes del Gobierno del Distrito Federal, ya que “salvo algunas medidas aisladas que se establecen [...] no hay una política general”.<sup>157</sup>

Frente a ello, los ordenamientos jurídicos señalados en esta Recomendación (apartado V.2) confieren a las autoridades del Distrito Federal las tareas de eliminar los obstáculos que limiten el ejercicio de la igualdad sustantiva y no discriminación, así como de fomentar el acceso a una vida sin violencia por razones de sexo y género. En virtud de los mismos, una de sus obligaciones consiste en garantizar la existencia de un mecanismo de prevención, investigación, sanción y de ser el caso, reparación a las mujeres víctimas de tales hechos, lo que debe realizarse a través de un mecanismo que prevea un recurso efectivo, así como el establecimiento de políticas públicas, que deben desarrollarse en el marco de la coordinación interinstitucional, en la que debe participar el Inmujeres DF, como ente encargado de la política de género en la ciudad.

Conforme a lo expuesto, es indispensable la intervención al interior de los propios centros de trabajo –ubicados dentro de instituciones públicas– en la prevención y atención de la violencia sexual, y la lucha contra la intervención improvisada, ausente de políticas públicas específicas que comiencen por erradicar los prejuicios existentes, base de que las citadas conductas sean consideradas un imaginario de las mujeres y trabajadoras “problemáticas” o como una cuestión “personal” y meramente “privada”, lo que impide visualizar y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, que requiere de la adopción de medidas más allá de las legislativas, a fin de que se enfoquen, sobre todo, a combatir los citados prejuicios existentes.

El enfoque que se pretende, se sustenta inicialmente en adoptar medidas preventivas para “modificar las actitudes relativas al papel y la condición del hombre y de la mujer”, a través de la sensibilización y capacitación del personal sobre el hostigamiento y acoso sexuales y la realización de acciones de detección oportuna sobre la violencia laboral y sexual, bajo los principios de confidencialidad. En relación con ello, finalmente se pretende que asumiendo el mandato establecido tanto por los tratados internacionales en materia de derechos humanos, como por el ordenamiento jurídico federal y local, se establezca un recurso efectivo que atienda las denuncias de las mujeres, desde lo que llamamos “perspectiva de género”.

La implementación de la política pública para prevenir y proteger a las mujeres de la violencia sexual al interior de sus centros de trabajo, también tendría que realizarse atendiendo lo siguiente como mínimo<sup>158</sup>: determinar las prioridades conforme a las necesidades inmediatas y mediatas de las propias mujeres; brindar servicios de orientación, atención y canalización; así como dar un seguimiento y acompañamiento.

Todo lo anterior, a fin de prevenir y atender la violencia sexual que puede cometerse al interior de los centros de trabajo, reiterando que en la base se encuentra la necesidad del cambio de patrones culturales y sociales de poder, lo cual requiere “de un trabajo fino, profundo y extendido por parte del Estado, de la

---

<sup>157</sup> Kurczyn Villalobos, Patricia, *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2004, p. 116.

<sup>158</sup> Puede observarse las etapas del “Modelo único de atención a la violencia”, previsto en el artículo 33 de la Ley local sobre el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

mano de mujeres y hombres”, como ha señalado el Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal.<sup>159</sup>

En este sentido, un mecanismo o alternativa de solución tendría que partir de la necesidad de vislumbrar la problemática de erradicar la violencia contra las mujeres como una cuestión institucional, estructural, coordinada y no sólo como un caso particular, puesto que lo que debe garantizarse es que no se repitan hechos de esta naturaleza y, si ocurrieran, que existan los mecanismos para atender la problemática de forma integral, eficaz y oportuna, a fin de que las mujeres puedan acceder realmente a la justicia.

Para ello, son necesarias medidas adecuadas que impulsen una intervención oportuna al interior de los diferentes centros de trabajo de los distintos poderes del Gobierno del Distrito Federal, que actúen coordinadamente con el Inmujeres DF y la Secretaría del Trabajo y Promoción al Empleo, en la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual, con total respeto y protección de los derechos de las mujeres, así como de cualquiera de los otros fenómenos en los que se traduce el ejercicio de la violencia en contra de las mujeres trabajadoras.

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

Asimismo, es importante reiterar que este Organismo no prejuzga sobre la acusación concreta que las personas peticionarias realizaron en contra de servidores públicos específicos, ni sobre la inocencia o culpabilidad de los mismos. En particular, esta determinación es un llamado a que las diversas dependencias del Gobierno del Distrito Federal implementen un mecanismo eficaz de atención y seguimiento a este tipo de casos, dentro del espacio laboral.

Finalmente vale la pena hacer las siguientes consideraciones:

- i) Desde las primeras acciones impulsadas por este Organismo, se hizo énfasis en que la intervención de esta Comisión estaba focalizada a investigar hechos relacionados con violencia sexual, laboral o institucional en agravio de diversas mujeres.
- ii) En algunas de las respuestas de la autoridad se hizo énfasis en que los hechos narrados por las peticionarias vinculaban contextos de naturaleza laboral. En relación con ello, en la mayoría de los casos se resalta la inexistencia de un argumento claro que permita afirmar que la suspensión de la relación laboral, la terminación de los contratos por honorarios o los cambios de adscripción, derivaron de contextos laborales.
- iii) También en la mayoría de los casos hubo disposición de las autoridades para valorar los casos concretos; en algunos se están analizando alternativas de solución específicas y en otros ya se expresó el compromiso de trabajar en un mecanismo, al interior de las instancias y dependencias.

---

<sup>159</sup> *Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal*, Comité Coordinador para la elaboración del citado Diagnóstico, México, 2008, párr. 2570, p. 591.

- iv) Sobre lo anterior, destaca sustantivamente que en general las instituciones actúan más coyunturalmente que con base en un mecanismo integral, porque no lo han desarrollado, a excepción de la SSPDF. Cabe resaltar que algunas dependencias, a partir de las gestiones realizadas con este Organismo, se encuentran en proceso de elaboración y/o implementación de dicho mecanismo. En relación con ello, falta la formal institucionalización.<sup>160</sup>

El 7 de septiembre de 2011 se celebró la tercera sesión ordinaria de la Coordinación Interinstitucional de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal, donde se llevó a cabo la presentación de los proyectos: “Protocolo de Prevención, Atención y Erradicación del Acoso Sexual en la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México” y el “Código de Ética y de Conducta para Promover una Cultura de Igualdad para Servidores y Servidoras Públicas del Gobierno de la Ciudad de México”.

Finalmente, es importante señalar que el Inmujeres DF impulsó la difusión de ambos documentos con la finalidad de incidir en el tema de acoso sexual, en las distintas dependencias e instituciones del Distrito Federal. Dicho Protocolo ha sido socializado a diversas instancias del Distrito Federal, en colaboración con la Secretaría de Gobierno.

Al respecto, esta Comisión considera que dicho documento tiene bases sólidas en cuanto a diagnóstico y normatividad aplicable. Sin embargo, es importante que se consideren otros ámbitos de atención como el hostigamiento laboral y el sexual y la discriminación. En razón de ello, resulta de suma importancia que cada instancia o dependencia integrante del Distrito Federal, conforme su propio equipo de atención y seguimiento a los casos.

## **VII. Obligación de reparar los daños ocasionados por la violación a derechos humanos**

El artículo 1° constitucional establece en su párrafo tercero 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. En consecuencia el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.”

En el presente caso, ha quedado acreditada la violación a los derechos humanos de las mujeres trabajadoras o que prestan sus servicios en las dependencias del Distrito Federal, relacionadas con la presente queja, cometida por las autoridades señaladas como responsables en la presente Recomendación. En congruencia con el orden jurídico nacional e internacional la violación a derechos humanos obliga a la autoridad responsable a la reparación del daño causado.

Además de la obligación derivada del artículo 1°, la obligación de reparar se establece en el artículo 113, párrafo segundo de la Constitución, que determina la responsabilidad objetiva y directa del Estado cuando se produzcan daños a los particulares:

---

<sup>160</sup> Al respecto, con la finalidad de identificar comparativamente propuestas y avances, consultar el documento denominado anexo III.

La responsabilidad del Estado por los daños que, con motivo de su actividad administrativa irregular, cause en los bienes o derechos de los particulares, será objetiva y directa. Los particulares tendrán derecho a una indemnización conforme a las bases, límites y procedimientos que establezcan las leyes.

Asimismo, la reparación del daño se encuentra prevista en otras disposiciones del derecho nacional, tales como: la Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado y la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos. A nivel local, la referida obligación encuentra fundamento en el artículo 1927 del Código Civil para el Distrito Federal; 17 fracción IV del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal, así como a la Ley de Responsabilidad Patrimonial del Distrito Federal.

En el ámbito internacional, el deber de reparar a cargo del Estado ante violaciones a derechos humanos está previsto en 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.<sup>161</sup> Al respecto, de acuerdo con los citados Principios:

Una reparación adecuada, efectiva y rápida tiene por finalidad promover la justicia, remediando las violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos o las violaciones graves del derecho internacional humanitario. La reparación ha de ser proporcional a la gravedad de las violaciones y al daño sufrido. Conforme a su derecho interno y a sus obligaciones jurídicas internacionales, los Estados concederán reparación a las víctimas por las acciones u omisiones que puedan atribuirse al Estado y constituyan violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos o violaciones graves del derecho internacional humanitario [...].

A nivel regional, este deber encuentra regulación en el artículo 63.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que a la letra estipula que:

Quando decida que hubo violación de un derecho o libertad protegidos en esta Convención, la Corte [Interamericana de Derechos Humanos] dispondrá que se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertad conculcados. Dispondrá asimismo, si ello fuera procedente, que se reparen las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la vulneración de esos derechos y el pago de una justa indemnización a la parte lesionada.

En relación con este precepto la Corte Interamericana ha establecido que:

Refleja una norma consuetudinaria que constituye uno de los principios fundamentales del Derecho Internacional contemporáneo sobre la responsabilidad de los Estados. De esta manera, al producirse un hecho ilícito imputable a un Estado, surge de inmediato la responsabilidad internacional de éste por la violación de la norma internacional de que se trata, con el consecuente deber de reparación y de hacer cesar las consecuencias de la violación.<sup>162</sup>

Además en su jurisprudencia ha establecido lo siguiente respecto al alcance y contenido de las reparaciones:

---

<sup>161</sup> 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. Resolución 60/147 aprobada por la Asamblea General el 16 de diciembre de 2005.

<sup>162</sup> Corte IDH. Caso Ximenes Lopes Vs. Brasil. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 4 de julio de 2006. Párrafo 208; Caso Baldeón García Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 6 de abril de 2006. Serie C No. 147. Párrafo 175; Caso Comunidad Indígena Sawhoyamaya Vs. Paraguay. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 de marzo de 2006. Serie C No. 146. Párrafo 196; y Caso Acevedo Jaramillo y otros Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 7 de febrero de 2006. Serie C No. 144. Párrafo 295.

Las reparaciones, como el término lo indica, consisten en las medidas que tienden a hacer desaparecer los efectos de las violaciones cometidas. Su naturaleza [...] depende del daño ocasionado [...]<sup>163</sup>

La reparación del daño ocasionado por la infracción de una obligación internacional requiere, siempre que sea posible, la plena restitución (*restitutio in integrum*), la cual consiste en el restablecimiento de la situación anterior a la violación. De no ser esto posible, cabe al tribunal internacional determinar una serie de medidas para que, además de garantizar el respeto de los derechos conculcados, se reparen las consecuencias que produjeron las infracciones [...]<sup>164</sup>

Por su parte, la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, en su artículo 46, establece que:

Concluida la investigación, el Visitador correspondiente formulará, en su caso, un proyecto de Recomendación o Acuerdo de No Responsabilidad en los cuales se analizarán los hechos, los argumentos y pruebas, así como los elementos de convicción y las diligencias practicadas a fin de determinar si las autoridades o servidores públicos han violado o no los derechos humanos de los afectados [...].

En el proyecto de Recomendación, se señalarán las medidas que procedan para la efectiva restitución de los afectados en sus derechos fundamentales y, si procede para la reparación de los daños y perjuicios que se hubiesen ocasionado.

En ese sentido, puede concluirse que el Estado tiene la obligación de cumplir con la reparación del daño ocasionado a las víctimas por violaciones a los derechos humanos cometidas por parte de sus servidores públicos.

En razón de lo anterior, con fundamento en los artículos 1 y 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, 17 fracción IV y 22 fracción IX de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, así como 1 y 140 de su Reglamento Interno, este organismo público autónomo,

## VIII. Recomendación

### Al Secretario de Gobierno del Distrito Federal:

**Primera.** Se supervise y garantice la aplicación e implementación del Programa de Derechos Humanos de Distrito Federal, respecto al Capítulo 21 correspondiente a los derechos de las mujeres. En específico, a los subtemas relacionados con legislación y políticas públicas integrales para las mujeres, al derecho al trabajo y derechos humanos laborales, así como al derecho a la salud y al derecho a una vida libre de violencia de las mujeres.

### A la Directora General del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal:

**Primera.** En calidad de autoridad colaboradora, se supervise y garantice el cumplimiento de los compromisos adoptados por las diferentes dependencias del Distrito Federal respecto al tema de mujeres. Lo anterior, en términos de las facultades como órgano designado para el seguimiento al cumplimiento de

---

<sup>163</sup> Corte IDH. Caso Comunidad Indígena Yakye Axa Vs. Paraguay. Fondo Reparaciones y Costas. Sentencia 17 de junio de 2005. Serie C No. 125, párrafo 193.

<sup>164</sup> *Ibidem*. párrafo 182.

la aplicación de la Ley de Acceso a las Mujeres una Vida Libre de Violencia para el Distrito Federal<sup>165</sup>, así como responsable y corresponsable a corto, mediano y largo plazo de las diferentes líneas de acción que sobre este tema señala el Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal.

**Segunda.** Se elabore un protocolo de atención e intervención para casos de violencia contra las mujeres en las diferentes dependencias e instituciones del Distrito Federal, que incluya etapas de prevención, atención, acompañamiento, investigación y sanción de todo tipo de violencia cometida en agravio de las mujeres. Una vez realizado dicho protocolo, se garantice que el mismo sea proporcionado a todas y cada una de las dependencias que conforman el Gobierno del Distrito Federal y se supervise su implementación<sup>166</sup>.

**Al Presidente del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, a la Presidenta de la Comisión de Gobierno de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, al Secretario de Gobierno del Distrito Federal; al Secretario de Seguridad Pública del Distrito Federal; al Secretario de Finanzas del Distrito Federal; al Secretario de Desarrollo Social; al Procurador General de Justicia del Distrito Federal; al Director General del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal; al Jefe Delegacional en Cuajimalpa de Morelos y al Jefe Delegacional en Gustavo A. Madero.**

**Primera.** Se elabore e implemente al interior de todas sus dependencias un mecanismo de prevención, atención, acompañamiento, investigación, erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres cuando ésta es atribuible a su propio personal, mediante la colaboración y asesoría del Inmujeres DF, para los casos del Gobierno del Distrito Federal.

Para los casos del Tribunal Superior de Justicia y para la Asamblea, ambas del Distrito Federal, tomando en cuenta su estructura y organización, podrán optar por la colaboración y asesoría de Instituciones expertas en el tema como Academia, Instituciones Federales u Organizaciones de la sociedad civil especializadas.

Sobre lo anterior, se debe tomar en cuenta el mínimo siguiente:

*Respecto a la prevención:* Se elaboren de forma permanente campañas de difusión mediante trípticos, carteles, conferencias y cualquier otro medio o herramienta, en relación a los derechos humanos de las mujeres, derecho a la no discriminación y a una vida libre de violencia.

Se apliquen cuestionarios anónimos u otras acciones para elaborar un diagnóstico que visualice la percepción de las mujeres trabajadoras en relación con la violencia, al interior de sus instituciones.

Se garantice que, de forma permanente, se proporcione capacitación a todos los servidores públicos integrantes de sus dependencias, tanto a mandos medios como superiores, así como a personal operativo, respecto a los derechos humanos de las mujeres, el derecho a la no discriminación y el derecho a una vida libre de violencia.

---

<sup>165</sup> Al respeto, ver artículos 15 y 16 de la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida libre de Violencia para el Distrito Federal.

<sup>166</sup> Al respecto, destaca que esta Comisión tiene conocimiento que el Inmujeres DF, propuso la elaboración de un protocolo relacionado con Acoso Sexual.

*Respecto a la atención, acompañamiento e investigación:* Se cree o fortalezca un área especializada en cada dependencia, para que reciba las quejas en las que se presuma violencia contra las mujeres, cuando ésta es atribuible a su propio personal. El personal adscrito a dicha área, tendrá que ser, de preferencia femenino, además de especializarse en los temas de derechos de las mujeres, derecho a la no discriminación y a una vida libre de violencia, así como al tema de equidad de género e igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

Dicha oficina, tendrá que garantizar a las mujeres el acompañamiento debido en las quejas y denuncias iniciadas sobre violencia cometida en su agravio. Dicho acompañamiento tendrá que incluir asistencia médica, psicológica y legal. En caso de que al interior de la dependencia no se cuente con áreas que brinden ese apoyo, éstas deberán asegurar la canalización de las mujeres agraviadas a las instituciones donde puedan proporcionarles la atención requerida.

Se les deberá brindar información y orientación a las mujeres agraviadas, respecto a las redes de apoyo con las que cuentan, así como sobre los servicios que brindan las instituciones especializadas en el tema. Además de proporcionar información sobre los órganos de control interno y de procuración de justicia, respecto a las posibles conductas en las que pueden incurrir los servidores públicos generadores de violencia. En su caso, se les deberá de brindar el acompañamiento respectivo.

En todos los casos en donde las mujeres manifiesten violencia, debe garantizarse la confidencialidad, de acuerdo a lo establecido en la Ley de Protección de Datos Personales del Distrito Federal, con la finalidad de evitar entorpecimiento de las investigaciones iniciadas, así como la revictimización.

Con la finalidad de evitar la consumación irreparable de los hechos expuestos por las mujeres agraviadas y que en caso de ser ciertos éstos continúen, se deberá enviar una invitación con ánimo meramente preventivo a los servidores o servidoras públicas señaladas como generadores y generadoras de violencia, con la finalidad de que dichos actos puedan suspenderse.

*Erradicación:* Las instituciones deberán comprometerse a la creación de una ruta de seguimiento de los casos de violencia contra las mujeres, con la finalidad de garantizar que no se repitan esas conductas. Dicha ruta puede incluir la sistematización de la información para detectar incidencias y, que apartir de dichos reportes, se adopten medidas específicas para que los actos en agravio de las mujeres no se repitan.

*Sanción:* Las medidas que deberán implementarse, en caso de que llegue a comprobarse algún acto de violencia cometido por un servidor o servidora pública en contra de alguna mujer que labora en el interior de esas dependencias, además de las que en su caso pudiera determinar el órgano de control interno o de procuración de justicia, podrán ir desde una advertencia, hasta el despido. Todo ello, tendrá que valorarse de acuerdo a la gravedad de los actos realizados. Dichas sanciones podrán incluir que el servidor o servidora pública busque atención especializada, cambiarlo de adscripción, postergar ascensos o asignaciones de trabajo, bajarle la calificación para su promoción o premiación, así como ponerlo a prueba.<sup>167</sup>

---

<sup>167</sup> Las propuestas de sanción se retoman del *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*, Instituto Nacional de las Mujeres, México 2009, pág. 95.

Una vez realizado dicho mecanismo, se le deberá dar difusión entre el propio personal, con la inclusión de mandos medios y superiores, con la finalidad de que si se tiene conocimiento de algún caso de violencia, se cumpla con la ruta crítica y se evite la revictimización.

**Segunda.** Se adopten las medidas necesarias y pertinentes tendientes a que en cada uno de los casos presentados en esta Recomendación, donde existieron hechos probados respecto a los actos de violencia cometidos, se restituyan los derechos laborales de las mujeres peticionarias. Dicha situación deberá ser previamente consensuada con las propias peticionarias y con esta Comisión.

**Tercera.** En los casos en que las peticionarias expresamente solicitaron que sus datos se hicieran públicos, las autoridades señaladas como reponsables ofrezcan públicamente una disculpa, por no haber contado con un mecanismo de atención especializado.

De conformidad con los artículos 48 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y 142 de su Reglamento Interno, se hace saber a las autoridades a las que va dirigida esta Recomendación que disponen de un plazo de 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente en que ésta se les notifique, para que manifiesten si la aceptan o no, en el entendido que de no aceptarla, su respuesta se hará del conocimiento de la opinión pública. En caso de que la acepten, se les notifica que dispondrán de un plazo de 10 días, contados a partir del vencimiento del término del que disponían para responder sobre la aceptación, a fin de enviar las pruebas de cumplimiento, las cuales deberán ser remitidas a la Dirección Ejecutiva de Seguimiento de esta Comisión, que con fundamento en los artículos 144 y 145 del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, es el área responsable de calificar las Recomendaciones de acuerdo a su aceptación y cumplimiento.

Así lo determina y firma

El Presidente de la Comisión de Derechos  
Humanos del Distrito Federal

Luis Armando González Placencia

C.c.p. Lic. Marcelo Ebrard Casaubón, Jefe de Gobierno del Distrito Federal. Para su conocimiento.

C.c.p. Dip. David Razú Aznar. Presidente de la Comisión de Derechos Humanos de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal. Para su conocimiento.