

ANEXO I Relación de evidencias

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, en el que se indica que la peticionaria (en adelante la persona agraviada 1), así como otras dos personas (en adelante personas agraviadas 2 y 3), habían sido víctimas de violencia laboral por parte de servidores públicos adscritos a un Juzgado Civil del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal (TSJDF). Asimismo, se proporcionó copia de la nota publicada en el Diario “De Nuevo El Día vocero del pueblo mexicano” de 20 de noviembre de 2009, publicado por el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial del Distrito Federal, en la que se hizo referencia a lo siguiente:

En abierto acto de abuso de autoridad y prepotencia, la [servidora pública involucrada], se convirtió en implacable fiscal contra la conciliadora (persona agraviada 2), adscrita a ese juzgado.

Testigos presenciales expusieron a personal del diario que el trato despótico y carácter irascible de [dicha servidora pública], le ha ocasionado innumerables fricciones con el personal al grado de llegar a los empujones.

Posteriormente, [la servidora pública relacionada] solicitó un grupo de judiciales para detener a la conciliadora, abusando de su fuero [...]. No obstante, llegaron en apoyo el dirigente del sindicato y un grupo de trabajadores quienes impidieron la detención de su compañera. El dirigente del Sindicato recibió diversas quejas de sus agremiados, quienes señalaron estar hartos de las agresiones y malos tratos de funcionarios prepotentes como la [servidora pública involucrada]. Situación que es del conocimiento del Presidente del TSJDF, quien insiste en hacer oídos sordos protegiendo y solapando a muchos de sus abusivos jueces y magistrados.

IV.2. Acta circunstanciada del 6 de marzo de 2010, de comparecencia de la persona agraviada 1, en la que refirió lo siguiente:

Ratificó los hechos de la queja e informó que se encontraba laborando en otro juzgado civil del TSJDF; además expresó que, debido al estrés que le generó la violencia laboral ejercida por la servidora pública aludida, su estado de salud se vio afectado —proporcionó las constancias médicas al respecto—, ya que minimizaba su trabajo y la ponía a realizar actividades que no se relacionaban con el cargo para el cual fue contratada. Ella (la persona peticionaria) y el demás personal habían recibido gritos por parte de dicha servidora pública, quien no se dirigía hacia ellos con respeto.

Como ejemplo de lo anterior, señaló que el 12 de enero de 2010, tuvo una hemorragia nasal como consecuencia de la ansiedad y el estrés al que se encontraba sometida; sin embargo, dicha servidora pública no le brindó las facilidades necesarias para que recibiera

atención médica; la situación fue de tal magnitud que al acudir al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, se le otorgaron dos días de licencia médica, misma de la que proporcionó copia.

En represalia por su ausencia la servidora pública involucrada “le juntó todo el trabajo de esos días, el cual era excesivo, por lo que no terminó en un solo día” y como consecuencia le entregó un memorando en el que se hizo referencia a que no había cumplido con sus funciones ni había entregado el trabajo en el término correspondiente. Tras lo anterior, previa autorización del Presidente del TJSDF, gozó de una licencia sin goce de sueldo para atender su estado de salud.

A pesar de que ya no laboraba en ese juzgado, solicitó que se investigara la actuación de los servidores públicos involucrados, quienes generaban actos de violencia en agravio del personal adscrito a ese juzgado.

IV.3. Acta circunstanciada del 21 de abril de 2010, de gestión telefónica con dos personas que laboraban en el TJSDF (en adelante personas agraviadas 4 y 5), quienes aceptaron que la servidora pública involucrada ejerce violencia laboral constante en agravio del personal. Dichas personas, no desearon proporcionar información detallada sobre esos hechos por temor a represalias.

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 de 6 de abril de 2010, a través del que se requirieron diversas acciones tendientes a garantizar al personal que labora en el Juzgado Civil relacionado con la queja, una vida laboral libre de violencia. Al respecto, se remitió la siguiente documentación e información:

IV.4.1. Respecto a la queja de la persona agraviada 2, la servidora pública involucrada, remitió copia de la respuesta que en su momento giró a la Segunda Visitaduría General de la CDHDF, durante el trámite de otra queja que se inició en este Organismo, el 3 de diciembre de 2009. En esa queja la persona agraviada 2 manifestó que:

Era víctima de violencia laboral por parte de la una servidora pública adscrita a un Juzgado Civil, quien le asignaba cargas de trabajo mayores, la ignoraba y amenazaba verbal y psicológicamente. El 15 de octubre de 2009, dicha funcionaria la llamó a su privado y le ordenó que presentara su renuncia, bajo el argumento de que necesitaba la plaza de conciliadora para su hija, lo cual ya había negociado con el Consejo y lo autorizó. Además le dijo que “más valía que se fuera por las buenas, ya que tenía contactos en la Presidencia y el Consejo, que ella podía correr a quien quisiera y si no se iba por las buenas se iría por las malas”, además amenazó con fincarle responsabilidad.

Le era imposible comunicarse con la servidora pública involucrada, ya que ésta enseguida le gritaba “que se pusiera a trabajar, que por eso le pagaban”, le faltaba al respeto y le dijo “que te vayas, ya no te quiero aquí, ya que es de tu conocimiento que tengo a mi lado a los empleados y si no hacen lo que les digo, les quito las horas extras”. Después de esa situación, la servidora pública aludida no le proporcionaba los materiales suficientes para

realizar su trabajo, no le permitía recibir llamadas y de requerir el uso de engrapadora, debía anotarse en una libreta indicando la fecha y hora en la que la usaba.

IV.4.2. Copia certificada de constancias relativas a errores de tipo laboral, así como del memorando de 21 de enero de 2010 que se entregó a la persona agraviada 1, del que se destaca que ésta asentó lo siguiente: “recibí coaccionada, habiéndoseme negado la recepción de parte del trabajo de hoy [...]”.

IV.4.3. Oficio 175 de 25 de enero de 2010, suscrito por la servidora pública involucrada, mediante el cual informó, respecto a los hechos que le atribuye la persona peticionaria, sustancialmente lo siguiente:

Negó la imputación que obra en su contra y apuntó que, referente al sangrado por la nariz mencionado por la persona agraviada 1, el 12 de enero de 2010 se le prestó el auxilio necesario para que acudiera de inmediato al servicio médico de ese tribunal acompañada de un empleado adscrito a ese juzgado, sitio en el que permaneció en reposo dicha servidora pública por el resto del horario laboral.

Negó, además, haber tomado actos de represalia contra de las personas que se indican en la presente queja, y reiteró que se trata de apreciaciones subjetivas. Explicó que cuando la persona agraviada 1, se reintegró a laborar, únicamente recibió asuntos nuevos, por lo que al rezagar nuevamente el trabajo, el 21 de enero de 2010 le entregó un memorando en el que le solicitó el desahogo de prevención de los mismos dentro de las siguientes 24 horas a las que los recibió.

IV.4.4. Oficio 158 de 29 de enero de 2010, por el que la servidora pública involucrada, rindió un informe respecto de los hechos narrados por la persona agraviada 2, del que se destaca que:

Negó que durante el tiempo que la persona agraviada 2 laboró en ese juzgado, hubiera descalificado las labores desempeñadas y le hubiera asignado cargas de labores mayores a su capacidad, dado que ésta tuvo múltiples inasistencias. Además era falso que hubiera tenido la intención “deliberada de destruirla psicológica, laboral, social y la aniquilación moral”.

Era falso que el 15 de octubre de 2009, le hubiera requerido su renuncia para darle la plaza a su hija. Mediante oficio 1199 de 8 de octubre de 2009, había solicitado a la Comisión de Administración y Presupuesto del Consejo de la Judicatura, el cambio de adscripción de la persona agraviada 2, petición que fue negada por no contar con alguna persona con plaza similar que hubiere promovido su cambio.

Mediante oficio 1407 de 10 de noviembre de 2009, solicitó nuevamente su cambio de adscripción, petición que fue concedida y comunicada por el Oficial Mayor a través del oficio OM/1592/2009 de 25 de noviembre de 2009.

Era falso que a la persona agraviada 2 la hubiera tratado en la forma que refiere. Asimismo, negó que se violentara a los demás trabajadores que menciona.

IV.4.5. Informe de 29 de abril de 2010, suscrito por un servidor público adscrito al Juzgado aludido y dirigido a la titular de la DOCDH del TSJDF, en el que negó los hechos que se le imputan por ser éstos “falsos y carentes de circunstancias de modo, tiempo, lugar, y de sustento para acreditar las afirmaciones hechas”

IV.4.6. Copia del oficio 642 de 30 de abril de 2010, suscrito por la servidora pública involucrada, quien señaló lo siguiente:

El 26 de abril de 2010, invitó por escrito al otro servidor público relacionado con los hechos de la queja, en los términos requeridos por esta Comisión. No obstante, negó que en ese juzgado se ejerciera violencia contra el personal a su cargo, particularmente hacia la persona agraviada 1. Además, en ningún momento se tomaron represalias contra las agraviadas en la presente queja.

Negó haber ejercido actos de violencia laboral contra de la persona peticionaria, por el contrario, solamente le exigió el cumplimiento puntual en el despacho de los asuntos turnados para su desahogo.

Respecto del caso de la persona agraviada 2, señaló que con motivo de una agresión física que sufrió por parte de ésta, presentó una denuncia penal ante la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal (en adelante, PGJDF), al igual que le levantó un acta administrativa.

En el caso de la persona agraviada 2, manifestó que ésta no fue, en ningún momento, víctima de violencia laboral, y que el 30 de noviembre de 2009, concluyó su nombramiento de tres meses como administrativa especializada y determinó no renovárselo debido al comportamiento en el trato con sus compañeros y a que se coludió con otros empleados para entorpecer las funciones de ese Juzgado. Como sustento, anexó copia del oficio 1248 de 20 de octubre de 2009, mediante el cual comunicó al Oficial Mayor del TSJDF, la conclusión de la designación como administrativa especializada de dicha persona.

En cuanto a las imputaciones que se hacen en su contra en el Diario “De Nuevo El Día vocero del pueblo mexicano”, destacó que éste fue publicado por el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación, y que las aseveraciones que ahí se hicieron eran subjetivas e infundadas.

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 por temor a represalias (persona agraviada 6), quienes coincidieron en señalar que:

a. La servidora pública relacionada con los hechos de la queja, realiza acciones de violencia laboral en agravio del personal bajo su mando, tales como demeritar su trabajo; no les brinda los insumos necesarios para realizar su trabajo; no se les permite hablar por teléfono celular ni en casos urgentes; deben dar aviso al Oficial Secretario cuando acuden al sanitario ya que los amenaza con levantar actas administrativas por desobediencia o por no encontrarse en su lugar de trabajo.

b. Genera un ambiente hostil al interior de las oficinas del juzgado y no brinda un trato respetuoso hacia su personal y se dirige al mismo con gritos, aventando documentos y con palabras altisonantes señalando que no saben trabajar o que el trabajo está mal hecho.

c. Las conductas anteriores las realiza en agravio de varios compañeros y compañeras adscritas al juzgado de manera recurrente, por lo que muchas de éstas han sido reubicadas; sin embargo, es una problemática que se presenta en varios juzgados.

d. Derivado de lo anterior, se afecta el estado de salud física y emocional de los trabajadores y las trabajadoras, sin que se les permita acudir al servicio médico.

IV.6. Acta circunstanciada del 22 de junio de 2010, en la que se asentó que personal de este Organismo se presentó en el Juzgado de lo Civil relacionado con los hechos de la queja, y pudo observar que en el interior de la oficina de la servidora pública involucrada, ésta se dirigió hacia una persona que labora en el juzgado (en adelante persona agraviada 7), en tono alto de voz, pidiéndole que “se abstuviera de estar perdiendo el tiempo y haciendo bolitas” y le aventó el expediente en su escritorio.

Posteriormente, ingresó a dicha oficina otra persona (persona agraviada 8), quien también labora en el juzgado y la servidora pública relacionada con los hechos le dijo “que no piensas” y le aventó otro expediente en su escritorio.

IV.7. Acta circunstanciada del 22 de junio de 2010, de gestión telefónica con la persona agraviada 7. En dicha llamada, informó sustancialmente lo siguiente:

En octubre de 2009, la servidora pública involucrada le pidió su cambio de área bajo el argumento de que no trabajaba. Además, llevaba un control de asistencia de uso personal y la amenazó con fincarle algún tipo de responsabilidad administrativa.

Ella y el demás personal del juzgado habían recibido gritos por parte de dicha servidora pública, así como otras formas de violencia laboral, excepto el otro servidor público relacionado con los hechos de la queja, quien era “su mano derecha” y su testigo en todo.

En poco tiempo habían sido reubicados muchos servidores públicos que laboraban en ese juzgado, debido a la situación de violencia laboral que impera al interior de éste. Tiene conocimiento de que en los diferentes juzgados impera violencia en agravio del personal.

La servidora pública involucrada amenazaba con levantar actas administrativas, sobajaba a la gente y les decía que “eran unos tontos, que si ¿no piensan?, que son inferiores a ella y los menosprecia, “los trata como animales”, les avienta los expedientes y les dice que qué son esas tonterías, que si no saben a qué vienen o qué.”

Todo lo anterior había afectado su estado de salud, ya que todo el tiempo estaba intranquila y con sensación de ser perseguida.

IV.8. Acta circunstanciada del 8 de septiembre de 2010, de gestión telefónica en la que la persona agraviada 7 informó que la servidora pública involucrada le había levantado un acta administrativa y le dijo que “ya que estaba ahí de chismosa con derechos humanos la iba a poner a disposición de personal, por desobediencia y trato despótico”. Indicó que la violencia de tipo laboral por parte de dicha servidora pública continuaba contra ella y sus demás compañeros.

IV.9. Acta circunstanciada del 9 de octubre de 2010, de gestión telefónica en la que se asentó que la persona agraviada 7 informó a personal de este Organismo que había sido puesta a disposición de personal por “supuesto abandono de trabajo”, lo cual era falso. Finalmente fue reubicada en otro lugar de trabajo.

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, mediante el cual, este Organismo requirió la adopción de acciones tendientes a que la servidora pública involucrada se abstuviera de cometer actos de violencia laboral en agravio del personal a su mando. Asimismo, que dicha actuación se investigara y se hiciera del conocimiento del Consejo de la Judicatura para los efectos de su competencia y se verificara que se contara al interior de ese TSJDF, con un mecanismo de atención, investigación y, en su caso, sanción de la violencia contra las mujeres. Al respecto se informó que:

Se requirió a la servidora pública aludida que girara sus instrucciones a fin de que el personal adscrito a ese juzgado cumpliera con profesionalismo el servicio público encomendando y evitara por sí misma o a través de otra persona realizar conductas o comentarios indignos o irrespetuosos. Asimismo, se garantizara al personal bajo su cargo un trato libre de violencia, así como evitara cometer actos de represalia en su agravio.

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, en alcance a su oficio 486 de 21 de enero de 2011, en el que se remitió copia del oficio 196 suscrito por la servidora pública involucrada, a través del cual comunicó lo siguiente:

No obstante que la suscrita y su personal habían brindado un servicio profesional [...] el 26 de abril de 2010, instruyó por escrito [al otro servidor público involucrado].

En relación a garantizar a la peticionaria una vida libre de violencia, está impedida para ello, debido a que el 29 de enero de 2010, mediante el oficio DERH/0458/10 el Director Ejecutivo de Recursos Humanos de ese Tribunal comunicó a dicha persona un cambio de adscripción a partir del 1 de febrero de 2010.

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, mediante el cual, en alcance a nuestra solicitud 4-12927-11 de 17 de enero de 2011, anexó copia del oficio STCDH/375/2011, signado por la Secretaria Técnica de la Comisión de Disciplina del Consejo de la Judicatura, mediante el cual informó que en la búsqueda realizada en los archivos de esta Comisión de Disciplina Judicial, en relación a los hechos de queja, se encontró lo siguiente:

Respecto de la persona agraviada 1, se encontró que la misma presentó un escrito ante esa Comisión de Disciplina el 25 de enero del 2010, en el que realizó diversas manifestaciones respecto a la servidora pública involucrada. Al respecto, esa Comisión determinó requerir un informe a la citada servidora y una vez que se contó con el mismo se dio vista a la sección que por razón de turno correspondió para que resolviera lo que a derecho correspondiera, misma que, el 4 de junio de 2010, determinó archivar el expediente. Se anexó el acuerdo correspondiente.

De ese acuerdo que se concluyó, se destaca que, si bien la persona peticionaria acompañó su escrito con pruebas, únicamente se acredita que en el mes de enero de 2010, tenía problemas de salud; sin embargo, no se prueba que esos padecimientos fueran consecuencia directa e inmediata de la conducta atribuida a la citada servidora pública.

Por lo anterior, se indicó que esa Comisión de Disciplina Judicial no estaba en posibilidad de establecer conducta alguna atribuible a la servidora pública aludida que diera origen a un procedimiento oficioso.

Respecto de la persona agraviada 2, se encontró que también presentó un escrito ante esa Comisión de Disciplina el 20 de noviembre de 2009, por lo que se inició un expediente, mismo del que se determinó archivarlo a través del acuerdo del 25 de junio de 2010.

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, mediante el cual se remitió copia de los expedientes que ante la Secretaría Técnica de la Comisión de Disciplina Judicial del Consejo de la Judicatura del Distrito Federal, tramitaron las agraviadas 1 y 2, en los que se pudo corroborar que los mismos se determinó que fueran remitidos al archivo, sin responsabilidad alguna para la servidora pública involucrada.

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, a través del cual en alcance a nuestro oficio 4-12927-11 de 17 de enero de 2011, se anexó copia del oficio DERH/0431/11, suscrito por el Director Ejecutivo de Recursos Humanos del TSJDF, quien remitió copia del expediente laboral de la persona agraviada 1.

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. En el mismo informó lo siguiente:

Se invitó a la servidora pública involucrada a mantener un trato cordial, inclusivo y armónico con todo el personal que tiene a su cargo, a fin de evitar actos u omisiones que pudieran resultar ofensivos o que se malinterpretaran como hechos que vulneren la dignidad y derechos humanos que hombres y mujeres tienen a su favor en igualdad de circunstancias.

Asimismo, cumpliera con diligencia y profesionalismo el servicio público que tiene encomendado y se protegiera plenamente el respeto al derecho de trabajo de las personas que laboran bajo su mando o dirección en condiciones dignas, equitativas y libres de cualquier tipo de acción que se pueda entender como violencia.

Además, se evitaran conductas que pudieran ser catalogadas como violencia laboral, así como tomar cualquier tipo de represalia en contra de la peticionaria y/o de cualquier otra mujer con motivo de la presentación de quejas en esta Comisión.

Se le requirió para que obre debidamente en constancias; que cualquier acto de posible molestia contra la persona peticionaria o contra las demás personas que trabajen en el Juzgado involucrado, se encuentre debidamente fundado y motivado, guardando en todo momento las consideraciones debidas para continuar con el trato respetuoso y cordial que debe de existir en materia laboral, y con ello corregir los hechos que motivaron la queja.

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, en el que se requirió que ese TSJDF diera respuestas sustantivas a las observaciones formuladas en el presente caso por esta Comisión.¹ Al respecto, se remitió copia del oficio 1330, suscrito por la servidora pública involucrada, mediante el cual indicó que el 11 de agosto de 2011, se dio por enterada del contenido del oficio 2288 (por el que se le invitó a brindar un trato diligente). Asimismo, en relación con los hechos, reiteró el contenido de los oficios 142 y 196, de 30 de abril y 2 de febrero de 2011, respectivamente.

IV.17. Acta circunstanciada del 29 de agosto de 2011, de comparecencia de la persona agraviada 1, en la que manifestó que la servidora pública involucrada continuaba ejerciendo violencia en agravio de su personal. Igualmente señaló que la persona agraviada 2, estuvo interna unos días en el Centro Femenil de Readaptación Social Santa Martha Acatitla, debido a la denuncia que dicha servidora pública levantó en su contra por supuesto abuso de autoridad.

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, por el cual se remitió a este Organismo una carpeta relativa a la capacitación que se había brindado al personal de ese Tribunal. No obstante, no había registro de que la servidora pública involucrada y su personal, hubieran formado parte de algún curso de capacitación sobre los tipos de violencia, violencia de género y no

¹ Dichas observaciones consistieron sustancialmente en que si bien la información relacionada con los antecedentes laborales de las personas agraviadas podía ser útil para ubicar cada uno de los contextos, era importante tomar en cuenta el ambiente de violencia que impera en el Juzgado Civil aludido; sin embargo, no se envió información relativa a la investigación de campo que, en su caso, se hubiera realizado para verificar las situaciones de violencia atribuidas a la servidora pública involucrada. Asimismo, se había omitido invitar a la servidora pública involucrada a brindar un trato profesional, lo cual resultaba indispensable como una primera medida para que cesaran los actos de violencia. Independientemente de que la investigación de los casos había sido determinada por el Consejo de la Judicatura, no se tomó en cuenta que personal de esta Comisión reportó hechos relacionados con violencia aun existente contra el personal del Juzgado Civil involucrado. Además, se tenía que tomar en consideración la incidencia de quejas relacionadas con la misma imputación y autoridad en determinado periodo de tiempo. Lo anterior, aunado a que ese Tribunal tampoco había informado la existencia de un mecanismo (efectivo), que previniera, investigara, erradicara y en su caso, sancionara la violencia existente al interior de dicha institución.

discriminación, el derecho a una vida libre de violencia, violencia institucional, o algún tema estrechamente vinculado a éstos.

IV.19. Acta circunstanciada del 2 de septiembre de 2011, de una mujer quien resultó también ser agraviada (persona agraviada 9) y relató que labora con la servidora pública involucrada. Expresó hechos de violencia laboral cometidos en su agravio por parte de dicha persona.

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, por el cual se remitió copia de la lista de los expedientes administrativos instaurados contra la servidora pública involucrada. De dicho documento se destaca que de 2002 a 2011, se instauraron 31 expedientes en su contra, de los cuales en 9 se determinó la improcedencia, 20 fueron desechados, en uno existió desistimiento y otro se tuvo por no interpuesto.

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, por el cual se informó que ese TSJDF implementará 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. Busca 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.

En el 2008, el Instituto Nacional de las Mujeres a través de la empresa consultora “PROMOTORA ACCSE, S.A. de C.V. implantó dicho modelo y dio seguimiento a 215 organizaciones de todo el país.

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, por el que informó sobre las actividades que ese TSJDF y la empresa Germanischer Lloyd Certification S.A. de R.L., llevarían a cabo para la implantación del “Modelo de Equidad de Género” (MEG) y los trabajos de auditorías de certificación por parte del Instituto Nacional de las Mujeres”.

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, en el que se requirió un informe sobre los motivos y fundamentos legales por los que se reubicó a la peticionaria de área de trabajo, así como las acciones de investigación respecto de la violencia de tipo sexual y laboral. En relación a ello, se remitió copia simple de los siguientes documentos:

- a. Oficio SF/DGA/DSG/SSPC/0497/08 del 17 de octubre de 2008, mediante el cual el servidor público involucrado requirió al Jefe de Unidad Departamental de Prestaciones las licencias médicas de la persona peticionaria, correspondientes al periodo del 15 al 19 de octubre de 2008.

b. Nombramiento de la peticionaria con vigencia de contratación del 1 de mayo de 2010 al 13 de octubre de 2010.

c. Escrito del 26 de julio de 2010, mediante el cual el Contralor Interno requirió al Director de Recursos Humanos el cambio de adscripción de la peticionaria en tanto se investigaban los hechos de queja.

d. Oficio CG/CISF/SQDR/1509/2010 del 5 de agosto de 2010, suscrito por el Contralor Interno de esa Secretaría, mediante el cual requirió información al Director General de Administración, respecto de lo siguiente:

d.1. La atención brindada por parte de la Dirección de Recursos Humanos al escrito de queja de la peticionaria.

d.2. Pronunciamiento del servidor público involucrado con los hechos de la queja, en relación a los hechos narrados por la peticionaria.

d.3. Las medidas implementadas por esa Dirección a su cargo, a efecto de evitar se causara perjuicio a los derechos de los trabajadores de esa Secretaría.

e. Oficio sin número del 10 de agosto de 2010, suscrito por el Líder Coordinador de Proyectos A en Seguridad, mediante el cual informó al servidor público involucrado que durante la estancia de la persona peticionaria, “se tuvieron problemas de actitud con ella”.

f. Escrito del 11 de agosto de 2010, suscrito por el Director de Recursos Humanos, por el que responde al Contralor Interno, que el informe requerido debe solicitarlo al Enlace Administrativo de Recursos Humanos.

g. Oficio SF/DGA/DRH/2144/2010 del 12 de agosto de 2010, mediante el cual el Director de Recursos Humanos informó de manera documentada al Contralor Interno lo siguiente:

La persona peticionaria era personal de confianza, durante el periodo correspondiente del 1 de mayo al 13 de octubre de 2010. Además, respecto a la petición formulada por dicha persona sobre su cambio de área, ya había sido respondida a través del oficio DRH/2118/2010, en el que se le informó que debía solicitarla al área de Enlace Administrativo de la Dirección de Servicios Generales, por ser el área competente para ello. En relación con el pronunciamiento del servidor público involucrado, éste remitió con el oficio SF/DGA/DSGS/SSPC/0497/2008, las licencias médicas 001 M002528 y 091LM0025603, así como la nota informativa del Líder Coordinador de Proyectos A en Seguridad.

Asimismo, esa Dirección de Recursos Humanos, siempre se había dirigido con el personal de esa Secretaría bajo los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.

IV.24. Acta circunstanciada del 4 de octubre de 2010, de gestión telefónica en la que la peticionaria comunicó a este Organismo que:

Debido a que era trabajadora de confianza, su contrato se renovaba cada 6 meses, y el vigente para esa fecha concluía el 30 de octubre de 2010; sin embargo, el 1 de octubre de 2010, el Jefe de Servicios Generales de esa Secretaría, le comunicó verbalmente que ya no le renovarían su contrato, por lo que debía tomarse dos semanas de descanso y ya no presentarse a trabajar.

Esa situación la informó a la Contraloría Interna y al área de Recursos Humanos, donde le indicaron que no la podían remover del cargo y que continuara presentándose a laborar, lo cual realizó; sin embargo, señaló que ya había otra persona en su lugar, además de que personal de seguridad adscrito a su área, la había molestado, intimidado y maltratado, lo cual consideraba un acto de represalia por haber formulado la queja ante esta Comisión y en la Contraloría Interna.

IV.25. Acta circunstanciada del 5 de octubre de 2010, de gestión telefónica en la que la peticionaria informó que ese mismo día, al llegar a su lugar de trabajo, el personal de seguridad le indicó que ya no podía estar ahí y que se saliera.

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, en el que se solicitó que se garantizara a la persona peticionaria su derecho al empleo y una vida laboral libre de violencia. Al respecto, se argumentó lo siguiente:

Se prejuzgó sobre lo aseverado por la quejosa sin que medie prueba que lo sustente.

La baja de la trabajadora no obedece a ningún tipo de represalia. Como respaldo se anexó copia simple de la constancia de nombramiento de personal en el que se establece que la vigencia del contrato de la persona peticionaria era del 1 de mayo de 2010 al 13 de octubre del mismo año; en el mismo consta la firma de aceptación de ésta.

En cuanto a la impartición de cursos de capacitación, a través del oficio SF/DGA/DRH/2607/2010, presentado el 8 de octubre del mismo año en la Oficialía de Partes de esta Comisión, al que se adjuntaron los informes por escrito de los servidores públicos que prestan sus servicios en esa Secretaría, así como copia simple del calendario de actividades del periodo comprendido entre el 14 de junio y el 8 de octubre de 2010, en el que se invitó al personal de esa Secretaría a participar en los cursos relacionados con los temas siguientes: relaciones interpersonales y autoestima; motivación laboral; género, derechos humanos y políticas públicas; así como en las conferencias: género, políticas públicas, derechos sexuales y reproductivos; género, ciudadanía y democracia; violencia de género y derechos humanos de las mujeres; y el seminario políticas públicas con perspectiva de género y de derechos humanos.

IV.27. Acta circunstanciada del 12 de octubre de 2010, en la que la persona peticionaria comunicó a este Organismo que había acudido ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Además, aclaró que su contrato vencía el 30 de octubre aun cuando en su constancia se indicaba que el 13 de octubre de 2010, esto debido al corte de mes y el trámite administrativo.

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. En el mismo, se informó lo siguiente:

No existen ni habían existido represalias en agravio de la persona peticionaria.

La persona peticionaria no fue objeto de maltrato o intimidación, ya que el lugar en el cual prestaba sus servicios se encuentra alejado de la oficina de su jefe inmediato, además de que en ningún momento, ésta refirió queja en contra de dicho servidor público.

IV.29. Acta circunstanciada del 1 de noviembre de 2010, de gestión telefónica con la persona peticionaria, quien aclaró que fue el 6 de octubre de 2010, cuando personal de seguridad la sacó de su área de trabajo y ya no le permitieron el ingreso. El 22 de octubre de 2010, acudió a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, en donde el Representante de la Secretaría de Finanzas, le indicó que se valoraría la posibilidad de que fuera reinstalada. Por lo anterior, el 5 de noviembre de 2010, acudiría a una nueva audiencia en dichas Juntas.

IV.30. Acta circunstanciada del 19 de noviembre de 2010, de reunión con el Director General de Administración de la SFDF, a quien se informó la necesidad de contar con información documentada respecto de los hechos motivo de queja. En dicha ocasión se acordó que éste enviaría la documentación correspondiente a la forma como se investigarían los hechos motivo de la queja.

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, en el que se reiteró a la Secretaría de Finanzas y al funcionario involucrado se remitiera la información sustantiva que solventara las observaciones formuladas por esta Comisión. Al respecto, se manifestó lo siguiente:

Mediante oficios SF/DGA/DRH/2607/2010 del 1 de octubre, SF/DGA/DRH/2656/2010 del 11 de octubre y SF/DGA/DRH/2722/2010 del 18 de octubre, todos del 2010, se dio respuesta a los oficios 4-8707-10, 4-9766-10 y 4-10047-10, respectivamente, por lo que se hicieron las siguientes anotaciones:

Consideraba que esta Comisión estaba prejuzgando sobre los hechos narrados por la persona peticionaria en detrimento del servidor público involucrado, del Director General de Administración y del Jefe de Servicios Generales, todos adscritos a esa Secretaría, y era por eso que se estaba requiriendo documentación que acreditara la ejecución de una sanción, consistente en los acuses de recibo que acreditara la invitación hecha por escrito a dichos servidores a brindar un trato respetuoso, amable, diligente y profesional a las mujeres con las que tuvieran relación con motivo de su cargo, así como las constancias que acreditaran que hubieran formado parte de algún curso de capacitación y/o sensibilización sobre los derechos de las mujeres, violencia y equidad de género, no discriminación, u otro, o en su caso se programara algún taller en el que se les incluyera.

Además, se trataba de un conflicto de carácter laboral, por lo que este Organismo no era competente para conocer del mismo.

Asimismo, se aseveró que el servidor público involucrado, el Director General de Administración y el Jefe de Servicios Generales, siempre habían actuado conforme a los principios rectores que rigen el servicio público. Al respecto, se anexó copia del acuse de la Circular SF/DGA/DSG/002/2010, del 14 de junio de 2010, signada por el Director de Servicios Generales al personal de estructura, instruyéndolos brindar un trato respetuoso al personal que labora en sus áreas.

IV.32. Acta circunstanciada del 2 de marzo de 2011, de gestión telefónica en la que la persona peticionaria indicó que desde octubre de 2010, no había tenido ningún contacto con el personal de la SFDF. Agregó que a mediados de marzo de 2011, tendría una audiencia en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

IV.33. Acta circunstanciada del 6 de abril de 2011, de gestión telefónica con la persona peticionaria en la que ésta informó que contaba con abogado particular en materia laboral; no obstante, refirió que el personal de la SFDF no se había presentado a la audiencia de conciliación. Agregó que desconocía el estado que guardaba su demanda. Respecto de la queja que inició ante el Órgano de Control Interno de esa Secretaría, tenía conocimiento de que continuaba en trámite.

IV.34. Acta circunstanciada del 29 de agosto de 2011, de gestión telefónica en la que la persona peticionaria indicó que su próxima audiencia ante las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje se realizaría el 20 de octubre de 2011.

Caso 3. Expediente: CDHDF/IV/121/CUAUH/10/D7533

IV.35. Acta circunstanciada del 16 de noviembre de 2010, de gestión telefónica, en la que la peticionaria ratificó los hechos motivo de queja y agregó que:

Se sentía incomoda y presionada con los comentarios de índole sexual que le realizaba el servidor público relacionado con los hechos de su queja, lo cual afectó su estado de salud. Aclaró que fue en tres ocasiones que dicho servidor público intentó besarla y que esa situación ocurría de manera constante desde hace aproximadamente dos años.

Señaló que temía por su integridad psicofísica y la de su familia, ya que el servidor público referido está armado y hace alarde de una relación que tiene con el Procurador General de Justicia del Distrito Federal y con el ex Procurador.

Asimismo, mencionó que varias personas —de quienes solicitó la confidencialidad de sus datos personales por temor a represalias— se percataron de los actos de acoso sexual y laboral en su agravio por parte de dicha persona.

Además, tenía conocimiento de que otras mujeres que laboraban en el área de cocina y otras que realizaban servicios de limpieza, también habían sido víctimas de acoso sexual por parte del servidor público involucrado.

Por otra parte, consideraba que haber sido puesta a disposición de personal fue un acto de represalia por parte de dicha persona, debido a que no accedió a sus pretensiones.

Indicó que esa situación, había afectado su estado de salud y su economía, ya que le fue retirado su cheque de cargo (pago del estímulo por concepto de remuneración extraordinaria), debido a que le fue modificado su horario de labores. En razón de ello, tampoco pudo continuar realizando otras labores a las que se dedicaba.

Aclaró que los hechos de su queja los hizo del conocimiento del Procurador General de Justicia del Distrito Federal a través de oficio y correo electrónico, sin que hasta ese momento hubiera recibido respuesta.

IV.36. Acta circunstanciada de comparecencia del 23 de noviembre de 2010, de dos mujeres que refirieron haber tenido contacto de manera directa e indirecta con el servidor público involucrado, con motivo de sus respectivas actividades laborales. Dichas personas coincidieron en señalar lo siguiente:

- a. El servidor público aludido realizó actos de acoso laboral y/o sexual en agravio de ellas.
- b. No denunciaron penalmente dicha conducta ni formularon una queja por temor a represalias, debido a que la persona aludida es prepotente y las amenazaba con perder su empleo.
- c. Se percataron de que otras compañeras, e inclusive mujeres que brindan servicios de limpieza, también eran víctimas de acoso sexual por parte de dicho servidor público.
- d. Refirieron haberse percatado de actos de acoso laboral y/o sexual en agravio de la persona peticionaria, por parte del servidor público involucrado. Asimismo, pudieron constatar que se dirigía hacia dicha persona con groserías y le señalaba que “no sabía hacer nada”.
- e. El servidor público citado, ante la negativa de acceder a sus pretensiones, muestra una actitud déspota hacia las mujeres y comienza a presionarlas laboralmente.
- f. Existe una cama en un cuartito de la cocina, lugar donde dicho servidor público le pide a las mujeres con las que tiene relación directa o indirecta con motivo de las actividades que realiza, que tengan relaciones sexuales.

IV.37. Acta circunstanciada del 9 de diciembre de 2010, de comparecencia de la persona peticionaria en la que refirió que había sido entrevistada por el Director de Recursos Humanos de la PGJDF, quien le indicó que estaría adscrita a esa Dirección en el área de incidencias. Asimismo, se valoraría que le fuera asignada una plaza 17 ó 18, lo cual implicaba que gozara de todas las prestaciones laborales y, con la finalidad de que no dejara su otro empleo, gozaría de un horario de fines de semana y días festivos. Lo anterior, a cambio de no continuar con la presente queja, lo cual no aceptó.

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, por la cual se requirió la implementación de diversas acciones tendientes a garantizar a las mujeres que laboran en el área de cocina una vida libre de violencia; asimismo, se pidió información relativa a los hechos motivo de queja y los mecanismos de atención, investigación, erradicación y, en su caso, sanción de la violencia contra las mujeres al interior de esa Procuraduría. En el mismo, se señaló lo siguiente:

a. Mediante oficio 101.048/10 del 8 de diciembre de 2010, suscrito por el Secretario Particular del Procurador General de Justicia del Distrito Federal, se exhortó al servidor público involucrado a brindar un trato digno y respetuoso a las mujeres que laboran en esa Procuraduría, incluyendo al personal de limpieza.

b. El servidor público involucrado, rindió un informe respecto de los hechos atribuidos por la persona peticionaria, en el que sustancialmente negó los hechos. Asimismo, refirió irregularidades laborales por parte de la persona peticionaria y que debido a que le llamó la atención, generó la molestia de dicha persona.

c. Asimismo, se comunicó que en esa Procuraduría se llevan a cabo cursos tales como el de "Violencia de Género", que estaba impartiendo la Universidad Iberoamericana en el Instituto de Formación Profesional.

d. En las áreas, se realizan visitas aleatorias y sorpresivas para verificar que se lleven a cabo correctamente y en tiempo las funciones encomendadas. Por lo que se refiere al área de cocina, está se encuentra en un espacio abierto y cuenta con varios accesos a la vista del personal que hace uso de ella, lo que permitiría detectar cualquier actividad incorrecta en contra del personal femenino que ahí labora; el personal que trabaja en esa Unidad Administrativa mantiene las puertas abiertas para recibir cualquier tipo de comentario, sugerencia o queja, con una actitud abierta y sin coacción.

e. Era del conocimiento del personal que labora en la cocina, que por necesidades del servicio los trabajos se rolan los fines de semana sin que se afecten sus percepciones o funciones. Esta rotación de turnos siempre se llevó a cabo tratando de no causar alguna afectación a los trabajadores y haciéndolo de manera coordinada.

Por lo anterior, se le propuso a la persona peticionaria que buscara un área más cercana a su domicilio y acorde a sus necesidades laborales, por lo que se le puso a disposición de personal.

Al respecto, a la persona peticionaria se le presentó en "tiempo y forma" un memorando indicándole su rotación pero ésta se negó a recibirlo. Posteriormente, dicha persona propuso que se realizara un alcance que expresara que el cambio era "por así convenir a sus intereses", mismo que fue elaborado y recibido de conformidad por dicha persona el 26 de octubre de 2010; no obstante, se aclaró que no modificaba el contenido del memorando previo.

f. Asimismo, se indicó que la cama ubicada en el área de cocina se encontraba ahí debido a los horarios en que trabaja el servidor público involucrado en esa Unidad Administrativa. No obstante, dicha cama está ubicada en un área común y a la vista de todo el personal.

g. Respecto del mecanismo con el que se cuenta al interior de esa Procuraduría para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, se comunicó que la Subprocuraduría de Atención a Víctimas mantiene una estrecha relación con la Fiscalía Central de Investigación para Delitos Sexuales, para brindar orientación y asistencia, antes, durante y posterior al proceso de integración de una averiguación previa. Dicho apoyo consiste en la asignación de una o un abogado victimal para el asesoramiento legal, apoyo psicológico de emergencia, así como un proceso terapéutico para superar la situación de violencia, y atención de trabajo social. Además, la Fiscalía de Delitos Sexuales cuenta con un área específica para la atención de mujeres.

Asimismo, para prevenir las prácticas discriminatorias o de violencia hacia las mujeres, a través del Instituto de Formación Profesional y el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal (en adelante, Inmujeres DF), se proporcionaron talleres y diplomados a las y los servidores públicos en el tema de violencia de género, derechos de las mujeres y en la atención que éstas como víctimas del delito deben recibir por parte de las y los servidores públicos.

Era necesario que la persona peticionaria acudiera a querellarse por el delito de hostigamiento sexual; sin embargo, independientemente de que mediara una averiguación previa, ésta podía acudir a la Dirección General de Atención a Víctimas de Delito, a fin de que se le proporcionara atención integral y multidisciplinaria.

h. Por otra parte, mediante oficio 702/100/6667/7281/10 del 8 de diciembre de 2010, suscrito por el Director de Relaciones Laborales y Prestaciones de la Dirección General de Recursos Humanos de la PGJDF, se comunicó que la persona peticionaria había quedado adscrita a la Subdirección de Relaciones Laborales, dependiente de la Dirección General de Recursos Humanos, en un horario de lunes a viernes de las 9:00 a las 15:00 horas.

IV.39. Acta circunstanciada del 20 de diciembre de 2010, de gestión telefónica en la que la persona peticionaria comunicó que como un acto de represalia, había sido reubicada a la Fiscalía Central de Investigación para la Atención de Niñas, Niños y Adolescentes de la PGJDF. Asimismo, se le indicó que si no recibía la notificación de dicha situación, se entendería como desacato.

IV.40. Acta circunstanciada del 20 de diciembre de 2010, de gestión telefónica en la que personal de la Dirección General de Derechos Humanos (DGDH) de la PGJDF, informó el procedimiento para reubicar a un trabajador o trabajadora que fuera puesta a disposición de personal. Se aclaró que, en el caso de la persona peticionaria, la adscripción a la Dirección de Recursos Humanos de la PGJDF era temporal, en tanto que, de acuerdo a su perfil laboral se le asignaba una nueva adscripción.

IV.41. Acta circunstanciada del 20 de diciembre de 2010, de gestión telefónica en la que la persona peticionaria manifestó su inconformidad de que su reubicación fuera de carácter temporal, ya que esto

no constaba en la notificación correspondiente. Asimismo, indicó que no se le había informado cuál era el procedimiento para tal efecto.

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, en el cual se refirió lo siguiente:

Mediante oficio 700/596/2010 del 17 de diciembre de 2010, se dio contestación por escrito a la persona peticionaria, en la que se le indicó que una vez analizada su petición, se resolvió de acuerdo a su perfil laboral que estaría adscrita a la Fiscalía Central de Investigación para la Atención de Niñas, Niños y Adolescentes.

IV.43. Acta circunstanciada del 15 de febrero de 2011, de comparecencia de la persona peticionaria, en la que señaló lo siguiente:

Negó los hechos sobre sus incidencias laborales, e indicó que era falso que se rolara al personal de los fines de semana.

Señaló que los hechos de violencia sexual cometidos en su agravio y de otras mujeres, aún no se investigaban, aun cuando ya se contaba con sus testimonios. Además, tenía conocimiento de que se habían formulado otras quejas en contra del mismo servidor público por hechos de violencia sexual y que inclusive había sido denunciado en la Fiscalía para Servidores Públicos del Distrito Federal de la PGJDF.

Asimismo, consideraba que debido a que formuló la queja se afectaron sus condiciones de trabajo ya que no se le respetó su plaza, ni su horario de trabajo. Continuaba laborando de lunes a viernes, lo cual provocó que perdiera su otro empleo.

Aclaró que el 25 de octubre de 2010, intentaron notificarle su puesta a disposición bajo el argumento de que no cumplía debidamente con sus funciones, razón por la que se negó a recibir dicha notificación y solicitó que se asentara en dicho documento que su puesta a disposición se debía a un contexto de violencia sexual; sin embargo, se le indicó que lo anterior no se podía realizar por lo que se señalaría que sería “por convenir a sus intereses”.

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, a través del cual se requirió información complementaria respecto de las acciones adoptadas al interior de dicha institución para difundir el mecanismo de atención de violencia contra las mujeres, así como sobre la forma en que se brindó apoyo y asesoría a la persona peticionaria a través del mismo, y los resultados de las visitas que se realizan en el área de cocina a fin de prevenir la violencia contra las mujeres. Al respecto se anexó la siguiente documentación e información:

a. Oficio 200/203/SP/103/11-04 del 8 de abril de 2011, suscrito por la Fiscal Central de Investigación para la Atención de Delitos Sexuales, quien informó que en los archivos de

esa Unidad Administrativa, no se localizó antecedente alguno de indagatoria relacionada con el servidor público involucrado.

b. Oficio IFP/DEPCIEAI/505/106/04-2011 del 18 de abril de 2011, signado por el Director Ejecutivo de Profesionalización, Coordinación Interinstitucional, Extensión Académica e Investigación del Instituto de Formación Profesional, mediante el cual informó que se habían impartido las siguientes actividades académicas: “Género y Diversidad Sexual”, “El delito de discriminación cometido por servidores públicos con motivo de su empleo, cargo o comisión”, y “Modelo de Atención Oportuna en las Agencias del Ministerio Público”. Se agregó que se solicitaría al servidor público involucrado que fuera programado para asistir a dichas actividades.

c. Oficio 101.017/11 del 25 de abril de 2011, suscrito por el Secretario Particular del Procurador General de Justicia del Distrito Federal, quien remitió un informe sobre los hechos y copia del rol de guardias del área de cocina de los años 2010 y 2011. De dicho informe se destaca lo siguiente:

Se indicó que el Director de Enlace Administrativo de la Oficina del Procurador, es el responsable del personal del área de cocina y encargado de verificar que se lleven a cabo correctamente y en tiempo las funciones encomendadas; por otro lado, el área de cocina, cuenta con espacios abiertos, varios accesos a la vista del personal que hace uso de ella, así como de diversos proveedores, situación que permite detectar cualquier actividad indebida contra del personal femenino que ahí labora.

Durante las visitas aleatorias realizadas a esta área, durante los últimos 6 meses no se observaron anomalías, ni existieron reportes o quejas escritas o verbales, por parte del personal ahí adscrito.

No se encontró reporte, queja y/o denuncia contra del servidor público relacionado con la queja en ninguna de las áreas que conforman esa Secretaría Particular, así como al interior de esa dependencia, por hechos relacionados con violencia sexual y/o laboral cometidos en agravio de las mujeres que ahí laboran.

Se indicó que lo que motivó que la persona peticionaria presentara su queja por hechos de acoso o violencia sexual en su agravio, se debió a la rotación de personal

Las visitas aleatorias sorpresivas por parte del Director de Enlace Administrativo, han tratado de fomentar en todo momento la confianza para que cualquier persona adscrita a esa área expresara de manera directa, cualquier acto de molestia en su área laboral, no obstante, no se tenía conocimiento de algún hecho de acoso o violencia sexual en agravio de la persona peticionaria.

d. Oficio 702/2311/2011 del 25 de abril de 2011, signado por el Director de Recursos Humanos de la PGJDF, quien remitió información sobre los cambios de adscripción y horario de trabajo de la peticionaria. En la misma se argumentó que esto se debió a necesidades del servicio.

e. Oficio 600/CAS/93/2011-02 del 26 de abril de 2011, suscrito por el Coordinador de Asesores de la Subprocuraduría de Atención a Víctimas de Delito y Servicios a la Comunidad, quien informó las acciones adoptadas para garantizar los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia, cuando éstas son usuarias de los servicios de esa Procuraduría.

IV.45. Acta circunstanciada del 17 de junio de 2011, de gestión telefónica en la que la persona peticionaria refirió lo siguiente:

Continúa trabajando en la Fiscalía para la Atención de Niñas, Niños y Adolescentes, aun cuando esto no era acorde con las funciones que antes realizaba, además, indicó que gana menos que el nivel 17, lo que implica que no cuenta con todas las prestaciones de ley. Asimismo, se le retiró su cheque de cargo y se le modificó su horario de trabajo.

Además, se encontraba recibiendo orientación por parte de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

IV.46. Acta circunstanciada del 16 de agosto de 2011, de gestión telefónica en la que la persona peticionaria negó que en el área de cocina se hubiera llevado a cabo un rol de personal y recalcó que en ningún momento se investigó la actuación del servidor público involucrado.

IV.47. Acta circunstanciada del 17 de agosto de 2011, de la reunión sostenida el mismo día con personal de la DGDH de la PGJDF. En dicha cita, se destacó la necesidad de que al interior de esa Procuraduría, se implementara un mecanismo de prevención, atención, erradicación y, en su caso, sanción de la violencia contra las mujeres, atribuible a su propio personal. Al respecto, personal adscrito a esa Dirección General se comprometió a gestionar lo necesario para que así fuera.

En el caso particular, se le brindaría orientación y acompañamiento a la persona peticionaria a fin de que, en su caso, denunciara penalmente los hechos y recibiera atención psicológica. Asimismo, se verificaría lo relacionado con sus condiciones laborales y los motivos y fundamentos legales por los cuales fue reubicada a la Fiscalía de Atención de Niñas, Niños y Adolescentes 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, en seguimiento a lo acordado en la reunión sostenida el 17 de agosto de 2011, recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 22 del mismo mes y año, por el cual se informó que a través del oficio DGDH/503/687/2011-08, se invitó a la persona peticionaria a que el 22 de agosto de 2011, recibiera los servicios que se brindan en la Dirección General de Atención a Víctimas de Delito.

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, por el cual informó que a través del oficio 602/400/7013/2011-08, la Directora del Centro de Terapia de Apoyo a Víctimas de Delitos Sexuales (CTA) refirió que el 22 de agosto de 2011, se entabló comunicación telefónica con la persona peticionaria y se le ofrecieron los servicios que brinda dicho centro. Al respecto, refirió que acudiría el 23 de agosto después de que terminara su horario de trabajo, lo cual no ocurrió. Una vez que la persona peticionaria acudiera se le brindarían los servicios a que tiene derecho en su calidad de víctima de delito.

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, mediante el cual se informó que la persona peticionaria fue atendida en esa Unidad Administrativa el 22 de agosto de 2011 y se pusieron a su disposición los servicios que brinda esa Dirección y el Sistema de Auxilio a Víctimas de esa PGJDF. Asimismo, se le ofreció el acompañamiento que estimara necesario.

IV.51. Acta circunstanciada del 20 de septiembre de 2011, de gestión telefónica en la que la persona peticionaria informó que había sido entrevistada por la titular de la DGDH de la PGJDF, quien inicialmente se portó amable; sin embargo, a partir de que le reiteró los hechos motivo de queja y su inconformidad por los actos de represalia laboral que se habían presentado en agravio suyo, así como la falta de apoyo institucional, dicha servidora pública mostró una actitud molesta.

Considera que no se arregló nada, no se había investigado la actuación indebida del servidor público involucrado, parecía que se estaban llenando sólo protocolos y el único apoyo que se le brindó fue que recibiera atención psicológica; sin embargo, respecto de sus afectaciones laborales dicha funcionaria tomó nota y le indicó que verificaría su situación. No obstante, le dijo que no podía irse a ninguna otra cocina.

Por lo anterior, tomó la decisión de no denunciar los hechos penalmente, ya que considera que lo único que puede suceder con ello es verse más perjudicada.

Se le brindó apoyo para acudir al área de cocina y poderse llevar sus objetos personales. Agregó que no acudió al CTA debido a que únicamente le brindarían apoyo psicológico.

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, mediante el cual a través del oficio 602/561/2011-09, la Directora General de Atención a Víctimas de Delito comunicó que 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". Asimismo, se llevarían a cabo reuniones con el Inmujeres DF y se recabarían observaciones pertinentes respecto de dichos documentos.

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, mediante el cual se informó que el Instituto de Formación Profesional de esa PGJDF, programó el taller de sensibilización "Introducción a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal", el 5 y 6 de octubre de 2011 de las 9:00 a las 13:00 horas. Asimismo, se remitió copia de los siguientes documentos:

IV.53.1. Oficio 101/962/2011 de 4 de octubre de 2011, suscrito por el Director de Enlace Administrativo de la Oficina del Procurador, en el que se observó que se incorporó en dicho taller al servidor público involucrado en la presente queja.

IV.53.2. Oficio 202/206/SEA/1230/2011 de 5 de octubre de 2011, firmado por el Subdirector de Enlace Administrativo de la PGJDF, por el cual informó que la persona peticionaria se encontraba considerada en la nómina de cargas de trabajo, basado en su buen desempeño laboral en la Fiscalía Central de Investigación para la Atención de Niños, Niñas y Adolescentes.

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 (en adelante, 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, mediante el cual, este Organismo solicitó que se invitara por escrito a los servidores públicos involucrados en los hechos de la queja a evitar cometer actos u omisiones contrarias a la dignidad y derechos de las mujeres trabajadoras, así como que se garantizara su derecho a un ambiente libre de violencia, y en el caso particular, se evitara colocar a la persona peticionaria en una situación de riesgo laboral.

Al respecto, se informó que ese Sistema consideraba que los hechos de la queja eran de naturaleza laboral, por lo que este Organismo carecía de competencia para conocer de ellos, aunado a que los hechos ocurrieron fuera del horario laboral y de las instalaciones de dicha dependencia gubernamental. Además, se enfatizó que la narración de la persona peticionaria carecía de sustento probatorio.

IV.55. Acta circunstanciada del 28 de enero de 2011, de comparecencia de la persona peticionaria, en la que abundó en los siguientes términos:

El servidor público relacionado con los hechos de la queja la ofendió y golpeó en el estacionamiento de su lugar de trabajo e incluso la amenazó con matarla.

Otro servidor público la amenazó para que no denunciara a su agresor, ya que se dañaría la reputación de la esposa del Jefe de Gobierno y eso no le convenía al DIF DF, "que mejor dijera que se cayó".

A pesar de que la trasladaron a un hospital particular, no fue atendida en dicho nosocomio, en virtud de que el Director de Administración la sacó de ahí.

Los hechos anteriores los denunció ante la Fiscalía Central de Investigación para Servidores Públicos.

Posteriormente, acudió al servicio de urgencias del Instituto para la Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, donde por sus lesiones le otorgaron licencia médica por 22 días.

El personal de la Dirección de Recursos Humanos pretendía que se desistiera de las acusaciones que había realizado, sin embargo, la decisión de no desistirse tuvo como consecuencia que le retuvieran su pago durante dos quincenas. Asimismo, le negaron el permiso para seguirse desempeñando como Líder Coordinadora A.

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, en el que se solicitó información respecto del procedimiento que se hubiere iniciado en esa Contraloría respecto de los hechos de los que fue víctima la persona peticionaria.

Al respecto, se indicó que el 30 de septiembre de 2010, se radicó el escrito de queja presentado por la persona peticionaria, por lo que se inició el expediente correspondiente, mismo que se encontraba en etapa de investigación, y el 25 de febrero del mismo año, la Contraloría General del Distrito Federal ejerció su facultad de atracción.

IV.57. Acta circunstanciada de 31 de marzo de 2011, de gestión telefónica en la que la persona peticionaria precisó que aún no le habían pagado su sueldo. Además, agregó, que el 15 de marzo de 2011, el servidor público relacionado con la queja presentó su renuncia y que ella acudía a la oficina que tenía asignada como Líder Coordinadora en un horario de 8:00 a 21:00 horas.

IV.58. Acta circunstanciada del 26 de abril de 2011, de gestión telefónica en la que la persona peticionaria indicó que la sacaron de la oficina que utilizaba como Líder Coordinadora, ya que dicho lugar había sido ocupado por otra persona.

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, en la que se solicitó que se garantizara que las decisiones sobre la situación laboral de la persona peticionaria se encontraran basadas en principios de igualdad y no discriminación. Al respecto, se pronunció en los términos siguientes:

Personal de ese Sistema elaboró el Proyecto de Manual de Procedimientos del Programa de Atención para el Crecimiento y Desarrollo Personal desde la No violencia, la Equidad y el Buen trato (Programa de Atención).

Asimismo, señaló que los hechos motivo de la queja eran de naturaleza laboral, y que en virtud de que el puesto de Líder Coordinador era de confianza, no gozaba del derecho a la estabilidad laboral y que ese Sistema gozaba de la facultad para remover libremente a la persona que ocupara dicho cargo.

Por otra parte, enfatizó que los agresores de la persona peticionaria ya no se encontraban laborando en ese Sistema, por lo que ella gozaba de un ambiente laboral libre de violencia y que podría regresar a su plaza de base en caso de que renunciara a la de estructura.

IV.60. Acta circunstanciada de 15 de julio de 2011, de comparecencia de la Subdirectora de PAMI, quien indicó que la persona peticionaria tenía meses sin presentarse a trabajar en el DIF DF, aun cuando dicha persona había cobrado su sueldo de manera constante.

Reiteró que dicho Sistema cuenta con el Programa de Atención, el cual se encuentra encaminado a la atención de las personas usuarias pero se podrían realizar las modificaciones correspondientes para que también se atendiera a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia.

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. En dicha reunión se acordó que se comisionaría a la persona peticionaria en su sindicato, para que laborara en éste con su plaza de base, y que ella realizaría el acta de entrega-recepción correspondiente al puesto de Líder Coordinadora. Por otra parte, dichas autoridades realizaron una presentación del Programa de Atención focalizado a las usuarias externas.

IV.62. Oficio DIF-DF/DEAJ/SPAMI/879/11 de 5 de octubre de 2011, suscrito por la Subdirectora de Prevención y Atención al Maltrato Infantil (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, en la que se solicitó se estableciera un mecanismo eficaz para garantizar el derecho de las mujeres que laboran en ese Sistema a un ambiente laboral libre de violencia. Al respecto, se remitió el proyecto de 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”, el cual prevé sustancialmente el siguiente procedimiento:

- a. La creación de un Comité de Equidad de Género que se encontraría conformado por personal de la Dirección de Asuntos Jurídicos, Administración y Contraloría Interna, la cual recibirá, investigará, dictaminará y dará vista a las autoridades correspondientes, con el fin de que se elaboré la correspondiente acta administrativa. Además, se brindará información, asesoría y canalización.
- b. Respecto a las medidas de prevención, se realizarán una serie de actividades, tales como cine debates, periódicos murales, discusión de obras artísticas, pláticas, etc. Además, se conmemorarán los días relacionados con los derechos de las mujeres.
- c. Dichas acciones comprenden también los casos relacionados con la igualdad de oportunidades y no discriminación. En el que se comprenderán una serie de acciones tendientes a brindar apoyo psicológico y jurídico.

Caso 5. Expediente: CDHDF/IV/121/CUAJ/11/D0655

IV.63. Escrito del 19 de julio de 2010, suscrito por la persona peticionaria, mediante el cual presentó su queja ante la Contraloría Interna de la Delegación Cuajimalpa, específicamente por hechos de violencia sexual y laboral cometidos por el servidor público relacionado con los hechos de la queja.

De ese escrito se destaca que la persona peticionaria refirió que debido a que lo anterior, también lo comunicó al Director General de Desarrollo Social y Participación Ciudadana de esa Delegación, se acordó que estaría bajo las instrucciones del Director de Cultura Cívica del mismo Órgano Político Administrativo y a partir del 29 de mayo de 2010, con quien debía dirigirse de manera directa para realizar cualquier trámite o asunto laboral y sus funciones las realizaría en el aula digital de la mencionada biblioteca.

Lo anterior, con la finalidad de que la persona peticionaria no tuviera contacto alguno con el servidor público involucrado; sin embargo, ésta hizo énfasis en que el acuerdo no se había respetado, ya que éste continuaba hostigándola laboralmente, tal como sucedió el 13 de junio de 2010, día en que dicha persona acudió al aula digital a interrogar al Encargado de la misma respecto de cuáles eran las actividades, comportamiento y si daba problemas la persona peticionaria. Además, le daba la instrucción de que la “fiscalizara de una forma denigrante”.

Agregó que como resultado de lo antes expuesto, el Encargado del aula digital le pidió que exhibiera un documento que “acreditara sus funciones y el derecho de permanecer en ese lugar”. Asimismo, le cambió su horario de 8:00 a 20:00, cuando era de las 7:00 a las 19:00 horas, al igual que modificó su tiempo y horario de comida.

IV.64. Escrito del 22 de junio de 2010, por el cual la persona peticionaria comunicó los hechos antes descritos 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, 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”. En ese documento dicha persona expuso que el 2 y 6 de diciembre de 2010, sostuvo conversaciones con un servidor público adscrito a la Jefatura Departamental de Cultura Cívica, quien le solicitó que cesaran sus funciones laborales en el aula digital para colaborar en la sala infantil. No obstante, la persona peticionaria señaló en su escrito que se negaba a aceptar dicha petición, ya que había realizado su trabajo de manera adecuada y no existía queja alguna al respecto.

Asimismo, reiteró que continuaba siendo hostigada laboralmente y que esa situación se agravaba.

Por lo antes expuesto, solicitó a dicho servidor público se le informaran por escrito los motivos y fundamentos legales para determinar que ella colaborara en la sala infantil.

IV.66. Acta circunstanciada del 2 de febrero de 2011, de gestión telefónica con la persona peticionaria en la que refirió sustancialmente lo siguiente:

El 25 de agosto de 2010, acudió a la Contraloría Interna de la Delegación Cuajimalpa a ratificar su queja, sin embargo, no se adoptó ninguna acción para garantizar su integridad psicosexual, bajo el argumento de que no contaba con testimonios respecto del hostigamiento sexual. Por ello, consideraba que se estaba protegiendo al servidor público involucrado, quien de manera indirecta continuaba acosándola laboralmente, como un acto de represalia por haber formulado la queja ante esa Contraloría.

Tenía conocimiento de que el presente caso también se había turnado al área de asuntos laborales de esa Delegación, sin embargo, no contaba con mayor información.

Para esa fecha, su jefe inmediato era un servidor público de la Jefatura de Unidad Departamental de Cultura Cívica, de quien había recibido buen trato; sin embargo, el servidor público involucrado en los hechos de la queja, le pidió que formulara un escrito en el que informara los motivos por los que había sido reubicada a esa Jefatura.

Refirió que el 2 y 6 de enero de 2011, dicho funcionario le dijo que “ya no la quería más en el aula digital, porque ya había hecho un acuerdo con el Encargado y porque no estaba capacitada para brindar apoyo en esa área”, sin embargo, no le permitieron capacitarse por sus propios medios.

Por otra parte, refirió que también es víctima de acoso laboral por parte de otros dos servidores públicos adscritos al Aula Digital, quienes todo el tiempo hacen comentarios hostiles relacionados con el hecho de que ellos ahí mandan y ella tiene que acatar sus órdenes.

IV.67. Acta circunstanciada del 2 de marzo de 2011, de comparecencia de la persona peticionaria, quien comunicó lo siguiente:

A partir de julio de 2010, recibe atención psicológica en el CTA de la PGJDF.

En cuanto a los hechos concretos de su queja, el 28 de febrero de 2011, su superior jerárquico le dijo que “se pusiera a disposición de personal”, haciendo referencia a que ya no quería que ella trabajara en el aula de cómputo de la Subdirección de Cultura Cívica, a lo cual, ella se negó, por lo que dicha persona actuó de manera grosera y déspota, al momento que la cuestionaba respecto de por qué había formulado una denuncia ante el Órgano de Control Interno en contra de la actuación del servidor público relacionado con los hechos de su queja.

Refirió que el ambiente se tornaba hostil en su centro de trabajo, además su jefe inmediato insistía en que no tenía la capacidad de prestar sus servicios en el aula digital por lo que desde el 5 de marzo de 2011 dejaría de laborar en ese lugar. Al respecto, señaló que sí tiene los conocimientos necesarios pues está acreditada como técnica operadora en Office para Windows, además de que había laborado 9 meses en esa área sin que hasta ese momento hubiese tenido algún problema relacionado con sus conocimientos.

También le indicó que le sería descontado el sueldo del 6 de febrero de 2011 por haber faltado, lo cual era falso ya que su tarjeta estaba checada.

Por ello, solicitó el apoyo de su Delegado Sindical, quien el 2 de marzo de 2011, llevó a cabo una reunión con ella, la supervisora de la Biblioteca “Dolores Castarrica” y su jefe inmediato.

Los acuerdos derivados de esa reunión fueron los siguientes:

- a. Se le restituiría a su horario de trabajo y comida anterior;
- b. Sería reubicada al área de la biblioteca junto con dos de sus compañeros para realizar actividades de paquetería, acomodo de libros, sala infantil y sala de cómputo.

Al respecto, la peticionaria señaló que aceptó porque era la última opción que tenía; sin embargo, solicitó que su reubicación fuera temporal, en tanto la Delegación la capacitara en lo que considerara necesario para que ella continuara brindando sus servicios en el aula digital.

c. Continuaría bajo la supervisión y dirección de personal de la Jefatura de Unidad Departamental de Cultura Cívica, quien el 5 de noviembre de 2010 le entregó un oficio en el que le indicó que debía reportarse con la Encargada de fines de semana.

Solicitó que esta Comisión requiriera a la autoridad se valorara la posibilidad de que continuara realizando sus reportes a dicha funcionaria, ya que ésta se había mostrado objetiva ante la problemática.

d. Debería anotar su asistencia en una libreta; no obstante, ello lo consideraba discriminatorio porque a sus compañeros y compañeras de trabajo no se les requería lo mismo.

Asimismo, la persona peticionaria proporcionó copia de la siguiente documentación:

IV.67.1. Escrito del 22 de junio de 2010, suscrito por ella, mediante el cual requirió al Director General de Desarrollo Social y Participación Ciudadana, que por la misma vía le notificara su cambio de adscripción laboral.

IV.67.2. Oficios CI/QDR/0581/2010 del 22 de julio de 2010, y CI/QDR/0674/2010 del 19 de agosto de 2010, suscritos por el Contralor Interno de la Delegación Cuajimalpa de Morelos, mediante los cuales le solicitó su comparecencia el 4 y 25 de agosto de 2010 a fin de que ratificara y ampliara su queja.

IV.67.3. Oficio JUDRL/C/010/2010 del 5 de agosto de 2010, por el que se solicitó la comparecencia de la persona peticionaria en la Jefatura de la Unidad Departamental de Relaciones Laborales. De dicha reunión se levantó una constancia de hechos de la que se destaca que la persona peticionaria solicitó lo siguiente:

Deseaba que el servidor público relacionado con los hechos de su queja, cesara en sus actitudes de hostigamiento laboral ya que lesionaba su integridad como mujer.

La intervención del Director General de Desarrollo Social y Participación Ciudadana, para que girara sus instrucciones a otro servidor público que estaba adscrito al aula digital, para que dejara de hostigarla laboralmente.

Que conforme a la plática que el 24 de mayo que había sostenido con el Director General de Desarrollo Social, se le proporcionara el oficio por el cual se establece su cambio de área a esa Dirección General, a fin de no tener contacto de tipo laboral con el servidor público relacionado con los hechos de su queja.

IV.67.4. Acta de una audiencia del 25 de agosto de 2010, efectuada en esa Contraloría Interna, de la que se destaca que la persona peticionaria estuvo acompañada de su representante sindical. Indicó

que a partir del 30 de enero dos de sus compañeros no se presentaban a laborar ya que el servidor público relacionado con su queja se los autorizaba, para que ella se quedara sola con él.

IV.67.5. Oficio DCC/023/2010 del 11 de octubre de 2010, suscrito por el Director de Cultura Cívica, por el cual se informó al Director de Recursos Humanos que la peticionaria se encontraba apoyando funciones de la Unidad Departamental de Cultura Cívica en el área de bibliotecas en un horario de 7:00 a las 19:00 horas, sábados, domingos y días festivos, lo anterior para efecto de incluirla en la planilla.

IV.67.6. Oficio JUDCC/1106/2010 del 5 de noviembre de 2010, suscrito por personal adscrito a la Jefatura de Unidad Departamental de Cultura Cívica, mediante el cual informó a los Responsables de la Biblioteca Central “Dolores Castarrica”, Sala Infantil y Sala de Computación del turno sábados, domingos y días festivos, que la Encargada era una mujer y que el horario de comida es de una hora y debían reportarse con la Encargada antes señalada.

IV.67.7. Notificación del 9 de noviembre de 2010, signado por la Jefa de Unidad Departamental (J.U.D) de Relaciones Laborales de conclusión del expediente instaurado en esa área, en el que se concluyó lo siguiente:

No se contaba con elementos suficientes para poder acreditar el hostigamiento laboral, por falta de evidencia documental y física.

Se carecía de elementos para poder atender la solicitud de la persona peticionaria, referente al cambio de adscripción a la Dirección General de Desarrollo Social y Participación Ciudadana, ya que con fecha 11 de octubre del año en curso, mediante oficio se informó que a partir de esa fecha la trabajadora apoyaría en las labores propias de la Unidad Departamental de Cultura Cívica en el área de Bibliotecas (aula digital) a cargo de un servidor público adscrito a la Jefatura de Unidad Departamental de Cultura Cívica. Se consideró improcedente la solicitud de tomar dos horas continuas de alimentos ya que la persona peticionaria cumple un horario especial que impide dicha situación.

Por lo anterior, se ordenó el archivo del expediente.

IV.67.8. Circular JUDCC/160/2010 del 13 de diciembre de 2010, suscrito por un servidor público adscrito a la Jefatura de Unidad Departamental de Cultura Cívica, mediante la cual se informó al personal bibliotecario y sala de computación del turno de sábados, domingos y días festivos, que la nueva Encargada sería una servidora pública distinta a la señalada.

IV.67.9. Oficio JUDCC/06/2011 del 9 de febrero de 2011, suscrito por un servidor público adscrito a la Jefatura de Unidad Departamental de Cultura Cívica, quien informó al Director de Recursos Humanos sobre la aplicación de un descuento a la persona peticionaria el 5 de febrero de 2011.

IV.67.10. Escrito del 19 de febrero de 2011, mediante el cual la persona peticionaria solicitó a la Encargada de la biblioteca, que se aclarara lo anterior, ya que el 5 de febrero, previa autorización de ésta no acudió a laborar por tener “nota buena” para descanso.

IV.67.11. Escrito del 20 de febrero de 2011, suscrito por la Encargada de la biblioteca, mediante el cual informó a la peticionaria que ya había realizado la aclaración correspondiente, mostrando a personal adscrito a la Jefatura de Unidad Departamental de Cultura Cívica, su libreta de control interno.

IV.68. Acta circunstanciada del 4 de marzo de 2011, de gestión telefónica en la que la persona peticionaria informó que inicialmente aceptó su cambio a la biblioteca porque un servidor público adscrito a la Jefatura de Unidad Departamental de Cultura Cívica, le dijo que también cambiarían a sus compañeros, no obstante, únicamente ella fue reubicada.

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, mismo en el que se requirió la adopción de acciones tendientes a garantizar a la peticionaria una vida libre de violencia, así como que se verificara la existencia de un mecanismo de atención a casos de violencia contra mujeres. Al respecto, se envió copia de la siguiente documentación e información:

a. Dos escritos de 2 y 3 de marzo, suscritos por el servidor público relacionado con la queja y un servidor público adscrito a la Jefatura de Unidad Departamental de Cultura Cívica, mediante los cuales sustantivamente, negaron los hechos que les atribuye la persona peticionaria.

b. Asimismo, se adjuntó escrito del 7 de marzo de 2011, por el cual el Director General de Desarrollo Social, dio respuesta al escrito de 22 de junio de 2010, suscrito por la persona peticionaria a través del cual le informó los hechos de violencia sexual y laboral. Al respecto, dicho funcionario le indicó que era competencia de la Contraloría Interna conocer, investigar y, en su caso, sancionar las conductas que pudieran ser constitutivas de responsabilidad para el servidor público involucrado.

c. El 28 de abril de 2011, se emitió la circular 001/2001, mediante la cual se promovió y difundió que el hostigamiento y acoso sexual son un delito. Además, se “puso a disposición” de los servidores públicos adscritos a esa Dirección General, la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para generar conciencia de los derechos y obligaciones contenidas en dicho ordenamiento normativo.

d. Se habían adoptado acciones de gobierno dirigidas a una oportuna atención de la inquietud ciudadana que posteriormente se informarían.

e. Se remitió copia de los oficios DGDS/192/2011, DGDS/193/2011 y DGDS/195/2011, dirigidos a los servidores públicos involucrados, a través de los cuales, se les invitó a brindar un trato respetuoso, amable, diligente y profesional a las mujeres y al demás personal que labora en esa Dirección y Subdirección de Cultura Cívica, particularmente a la persona peticionaria.

f. No se contaba con elementos de convicción diversos a los narrados por la peticionaria que presumeran comentarios, proposiciones o cualquier otra conducta que pudiera resultar contraria a su dignidad y derechos humanos.

g. Se verificaron las actividades laborales realizadas por la peticionaria y que en todo momento se habían respetado las Condiciones Generales de Trabajo, las cuales guardan identidad con las de los demás trabajadores que cubrían el horario especial de fin de semana y días festivos.

h. Se estaban realizando acciones de planeación para la realización de campañas de prevención sobre el hostigamiento o acoso sexual o laboral accesibles para las mujeres que laboran en esa Delegación.

i. Por lo que respecta a las acciones de investigación y, en su caso sanción, la Unidad Departamental de Relaciones Laborales inició un expediente, mismo que en noviembre de 2010, se concluyó que no había elementos suficientes para acreditar el hostigamiento laboral por la falta de evidencia documental y física. No obstante, en la Contraloría Interna, se estaba tramitando una investigación a fin de determinar la procedencia o no, del procedimiento de responsabilidades contemplado en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

j. La actuación de los servidores públicos de esa Dirección General están sujetos a las obligaciones previstas en el artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidad de los Servidores Públicos, circunstancia que habría de inhibir cualquier represalia en agravio de la persona peticionaria.

k. A solicitud de la persona peticionaria se autorizó el cambio de área, por lo que fue asignada al aula digital del edificio cultural de esa Delegación.

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, mismo en el que se requirieron acciones complementarias para garantizar a la persona peticionaria una vida laboral libre de violencia. Al respecto, comunicó que:

a. Las actividades laborales de la persona peticionaria se encontraban bajo la supervisión de la responsable de la Biblioteca “Dolores Castarrica”, los sábados, domingos y días festivos, horario en el que la peticionaria presta sus servicios en el aula digital.

b. El cambio había sido requerido por la persona peticionaria y fue autorizado como un acuerdo derivado de la reunión de 24 de mayo de 2010, llevada a cabo con ésta y su representante sindical. No obstante, no se levantó minuta de ello.

c. Se requirió a la peticionaria que apoyara a las diferentes áreas con las que cuenta la biblioteca (consulta de libros, sala infantil y aula digital) dado que se desconocía qué estudios académicos tenía.

d. Se informó cual es el perfil con el que debe contar un trabajador para que pudiera brindar sus servicios en el aula digital.²

e. El horario de la peticionaria es de las 7:00 a las 19:00 horas el cual no ha sido modificado. Asimismo, en virtud de que los trabajadores de sábados, domingos y días festivos gozan de una jornada especial, los trabajadores de la Biblioteca “Dolores Castarrica” gozan de dos descansos de 45 minutos cada uno.

f. Como una medida de control, todos los trabajadores de fines de semana de esa biblioteca, registran su asistencia en una libreta, de la cual se anexó copia fotostática correspondiente al mes de febrero.

IV.71. Acta circunstanciada del 6 de abril de 2011, de gestión telefónica en la que la persona peticionaria señaló que:

Solicitó vacaciones del 4 al 29 de abril, debido a que el ambiente laboral era hostil y estaba desgastada emocionalmente.

No estaba de acuerdo en anotarse en la libreta de control, ya que consideraba que para ello ya tenía una tarjeta checadora.

Aclaró que inicialmente solicitó su reubicación para no tener contacto con el servidor público relacionado con los hechos de su queja, por lo que había sido reubicada al aula digital; sin embargo, debido que éste continuaba hostigándola requirió su reubicación a la Dirección General de Desarrollo Social, mismo que le fue negado.

Sin embargo, fue reubicada a la biblioteca, con lo cual no estaba de acuerdo, ya que considera que sí reúne los requisitos para continuar desempeñándose en el aula digital, lugar donde prestó sus servicios aproximadamente durante 9 meses. Esto aunado a que el personal de su centro de trabajo sí tenía conocimiento de sus estudios como técnica en computación.

Firmó la notificación de esa reubicación porque fue presionada, ya que de lo contrario le indicaron que sería un desacato y sería puesta a disposición de personal.

IV.72. Acta circunstanciada del 15 de abril de 2011, de gestión telefónica, en la que la persona peticionaria refirió que, debido a que la Encargada de fines de semana, informó un servidor público adscrito a la Jefatura de Unidad Departamental de Cultura Cívica, que ella rendiría su testimonio ante la Contraloría Interna respecto del acoso laboral del que estaba siendo víctima, en represalia la enviaron de comisión y fue reubicada.

² a) Estudio mínimo de preparatoria o informática básica; b) Dar cursos de paquetería básica (Office, Word, Power Point, Excel); c) Ser activo, dinámico, amable, social y responsable; d) Brindar asistencia técnica: en resolver dudas o problemas sobre detalles del funcionamiento de la computadora, programas, internet. Es indispensable conocer el uso del equipo, como paquetería básica, resolver duda o problema del usuario; e) Enseñar a los usuarios los pasos de un procedimiento específico como darse de alta en una cuenta de correo electrónico y como usarla; f) Guiar a los usuarios en el uso del internet, orientarlos, para que conozcan las posibilidades que ofrece: en educación, comunicación, cultura, información, entretenimiento y comercio.

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. En dicho documento pudo observarse el siguiente diagnóstico “[...] la paciente presenta exacerbación de cuadro depresivo relacionado con estresores laborales ya referidos, se recomiendan medidas para que la paciente no esté expuesta a este tipo de acoso”.

IV.74. Acta circunstanciada de 16 de mayo de 2011, en la que se hizo constar que la persona peticionaria proporcionó a personal de esta Comisión tres CD’s de audio, correspondientes a tres grabaciones de entrevistas sostenidas, según el dicho de la persona peticionaria, con autoridades de la Dirección General de Desarrollo Social de la Delegación Cuajimalpa. De la primera entrevista mencionada, sostenida entre la persona peticionaria (en la siguiente transcripción, Peticionaria) y el Director de Desarrollo Social (en la siguiente transcripción, Director), se destaca lo siguiente:

Peticionaria: [...] siento hostigamiento laboral [...] él [servidor público involucrado] no me quiere quitar la mirada de encima [...] yo traigo un sweater y él hace así [...] siento como aprieta [...] veo sus expresiones [...] la otra vez él estaba atrás de mí, yo no sé qué estaba haciendo, me tocó el seno con la mano [...] su actitud del señor es de hostigamiento ¿entonces de qué se trata? [...]

Director: [...] aquí hay una cosa bien importante, tú sabes y conoces bien a [el servidor público involucrado] entonces hablando de él yo sí te pediría de favor darle la oportunidad de platicar, porque una situación de violencia pues ya ves el Director General relata la situación de sus subalternos, relata que hay una situación de acoso sexual, de acoso laboral.

Peticionaria: [...] curiosamente yo voy con otras compañeras que estuvieron con él y sí me duele decirlo porque lo tengo presente, el señor acostumbra a hacer eso [...]

[...] le voy a decir otra cosa... yo estoy adscrita a la División de Cultura Cívica y Fomento Deportivo [...] en una ocasión él [servidor público involucrado] me levantó la voz [...]

Director: [...] yo estoy en pro de la mujer, sobre esto te pediría el cambio [...] mientras se soluciona la situación legal en la Contraloría y en Derechos Humanos, porque no podemos permitir esto [...]

De la segunda entrevista, sostenida entre la persona peticionaria y según ésta el Encargado del Aula Digital (en la siguiente transcripción, Encargado), se desprendió sustancialmente que:

Peticionaria: [...] yo sólo pido respeto para mí y las compañeras [...]

Encargado: [...] yo siento que no te hemos faltado al respeto, sólo sigo instrucciones de mi jefe de área y yo no puedo decirte nada si tú no has hablado con él, yo no puedo hablar contigo de nada, porque él es quien te tiene que dar instrucciones. Habla primero tú con él [...]

Yo soy neutral, no tengo problemas ni contigo ni con él, yo no puedo brincar me las instrucciones de mi jefe, sólo me dijeron pídele el oficio [en el que la persona peticionaria expusiera los motivos por los que había sido reubicada al Aula Digital], dile que te lo presente y me lo haces llegar o pásala con el [Director de Cultura Cívica], yo soy el encargado del área y tengo que darle una razón, si él pregunta hacia ti, si me das problemas o cómo te comportas.

Peticionaria: ¿Tú le has preguntado por mí o él te preguntó por mí?

Encargado: Pues si te vio “mija” aquí, yo no voy a cuestionar a mi jefe, yo sólo le dije: a pues está ahí porque me traerá un oficio.

En la tercera entrevista realizada entre la persona peticionaria y, según su dicho, uno de sus representantes sindicales (en la siguiente transcripción, Representante), así como un servidor público adscrito a la Jefatura de Unidad Departamental de Cultura Cívica (en la siguiente transcripción, servidor público), se destaca que:

Servidor público: [...] mira el problema es éste [...] cuando yo platicué contigo, te comenté que quería que [la persona peticionaria] hiciera otras funciones [...] la biblioteca la tengo que echar para arriba [...] yo la quiero en la sala infantil, teóricamente ella no me puede apoyar en sala digital [...]

Representante: [...] usted sabe que cualquier modificación [...] debe ser sustentada [...] en las Condiciones Generales de Trabajo, por lo que un plan de proyecto no puede ser abatido en una situación de compañeros de base, como lo que me está comentando [...]

Servidor público: Yo como jefe de departamento, le estoy pidiendo de favor a ella [la persona peticionaria] que ayude dentro del área [...] yo puedo mover a mi gente técnicamente donde la necesidad de mi servicio se requiera, a ella le gustan los niños, yo estoy buscando el perfil de ella [...] lo único que yo le pido, si ella no quiere [indubitable] para estar en Aula Digital requiere una gente que sepa algo de computación si [...] para que dé un curso [...] no es lo mismo que cualquiera se pueda meter a internet.

Peticionaria: [...] usted me dijo que no era discutible, que me tenía que salir, que usted ya no quería que estuviera en el Aula Digital, que tenía que pasarme al área infantil, ya que ustedes lo habían acordado junto con [el Encargado del Aula Digital] ya lo vi con la Contraloría y no estoy de acuerdo, no me puedo mover [...]

Servidor público: Bueno no te puedo tener en el Aula Digital [...] técnicamente no puedes estar ahí [el Encargado del Aula Digital] me está apoyando porque él es el que sabe, técnicamente yo lo requiero a él [...] sino quieres pues ahora sí que no quieras [indubitable] no la estoy poniendo a disposición [...]

Representante: Entonces un cambio dentro de la propia unidad porque no puede o no es capaz para esa situación, le pido que me lo dé, de manera escrita [...]

Servidor público: Mira, ojo y también te digo que no quería llegar a esa instancia, en qué sentido [...] de poner un oficio [en el que señale] que ella técnicamente no puede dar un curso, y es válido, y que puedo mover a mi gente también es válido; internamente yo puedo mover a mi gente, perdóname si ella me dice yo soy técnica en esto la meto.

Representante: [...] por qué no la apoya en un sentido, en el Gobierno del Distrito Federal imparten clases sábados y domingos, porque no la pone como comisionada para cursos en tal lado [...]

Servidor público: Ella lo que quería era salir a las cinco de la tarde, no lo puedo hacer, es poner a todos a querer salir temprano y eso yo no lo puedo hacer.

Representante: Tú también le puedes gestionar un curso a ella [...] volvemos a que la premisa fue apoyarla, prepárate y cuando ya estés preparada con todo gusto te ofrezco el Aula Digital.

Servidor público: mi intención siempre ha sido apoyarte [a la persona peticionara] y me dijiste ya no quiero ver al [Servidor público involucrado] y te dije, no hay problema [...] yo te rescato la firma, todos los problemas los ves conmigo [pero] si es tu interpretación o perdóname tu punto de vista, que te estoy dañando de alguna manera laboralmente, adelante yo no te puedo decir que no, pero técnicamente no te puedo tener ahí [...] estás en todo tu derecho a traerme a tu líder sindical y [si éste] me está diciendo que te haga un escrito donde yo diga que técnicamente no me funcionas en cómputo, lo voy a hacer, yo no quería llegar a eso pero lo voy a hacer, no tengo inconveniente.

[...]

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. En dicha visita se observó lo siguiente:

La persona peticionaria se encontraba laborando en la entrada principal, específicamente en el área de atención a usuarios y usuarias, en donde su función era brindar información respecto de los servicios que se brindan en ese lugar. Ésta no se estaba realizando en el aula digital.

Durante la presencia del personal de esta Comisión, ingresó al área de la biblioteca un hombre, por lo que la actitud de la persona peticionaria cambió notablemente, su hablar fue lento y despacio, se intranquilizó y comenzó a llorar.

Cabe mencionar que en ese momento, dicho hombre preguntó a otra trabajadora por un servidor público adscrito a la Jefatura de Unidad Departamental de Cultura Cívica, a lo que respondió que no se encontraba. No obstante, la trabajadora le informó de la visita de personal de este Organismo, por lo que dicho hombre se retiró del lugar.

Al respecto, tanto personal de la biblioteca, así como la persona peticionaria, informaron que:

El hombre que había ingresado era el servidor público relacionado con los hechos de la queja. Además, indicaron que el Director de Cultura Cívica, sólo acudía algunos fines de semana, pues “no tenía un horario específico”.

IV.76. Acta circunstanciada del 20 de mayo de 2011, de dos entrevistas realizadas a personal adscrito al edificio cultural. Dichas personas coincidieron en señalar lo siguiente:

No les constaban los hechos de acoso sexual. En relación al hostigamiento laboral sólo una de las personas refirió que aun cuando se tienen establecidas condiciones laborales para todo el personal del edificio éstas no se respetaban, ya que el Encargado del Aula Digital, tenía un trato preferente, entre otros, que él podía tomarse hasta tres horas de comida.

Su horario de comida era de una hora. Les informaron que eso se debía a la queja que formuló la persona peticionaria.

Consideraban que el ambiente de trabajo se tornaba complicado. Además, en ocasiones percibían a la persona peticionaria “rara e intranquila” pero desconocían los motivos.

IV.77. Acta circunstanciada del 23 de mayo de 2011, de comparecencia de la persona peticionaria, en la que exhibió su carnet de citas para recibir atención psicológica en el CTA.

IV.78. Acta circunstanciada del 14 de junio de 2011, de gestión telefónica, en la que consta que personal de este Organismo entabló comunicación con la Encargada del CTA de la PGJDF, quien informó que la peticionaria había concluido su proceso.

IV.79. Informe psicológico suscrito por personal adscrito a la Coordinación de Servicios Médicos y Psicológicos de esta Comisión, derivado de una entrevista psicológica practicada a la peticionaria el 27 de marzo de 2011. Al respecto, se concluyó lo siguiente:

La narración de los presuntos actos de abuso sexual y hostigamiento laboral son consistentes con las secuelas psicológicas que presenta la peticionaria.

Respecto al tiempo en la evolución fluctuante podemos afirmar que, a 1 año y 3 meses de sucedidos los hechos, la examinada no presentó algún trastorno psicológico, sin embargo, las secuelas psicológicas que presenta son incapacitantes y tendrán remisión siempre y cuando exista un proceso psicoterapéutico.

En la actualidad la examinada presentó elementos estresantes coexistentes que actúen sobre ella, en este caso, el estresor fundamental son los aspectos relacionados con su trabajo en especial la figura del [servidor público involucrado]. Estos estresores generan la reexperimentación de estados psicológicos patológicos anteriores, así como estrés, hipervigilancia y susceptibilidad a la tristeza o depresión. Sus capacidades de afrontamiento están disminuidas, para lo cual, las secuelas psicológicas que actualmente presenta afecta su adecuado funcionamiento y limitan su adaptación y adecuado funcionamiento en sus esferas biopsicosociales.

IV.80. Acta circunstanciada del 13 de septiembre de 2011, de gestión telefónica en la que la persona peticionaria indicó que continuaba laborando en el área de información y no en el aula digital como lo informó la autoridad. No obstante, se le regresó su horario de trabajo de las 7:00 a las 19:00 horas. Asimismo, a ella y a todos sus compañeros les devolvieron dos horas para ingerir alimentos. No obstante, había sido excluida para participar en el curso “Plan Vacacional”.

Indicó que la atención especializada en psicología que recibió por parte del personal del CTA y la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo había culminado.

Asimismo, refirió que desde inicios de septiembre de 2011, el funcionario involucrado con los hechos de su queja había dejado de acudir al aula digital. Lo anterior, debido a que fue citado por el agente del Ministerio Público a cargo de la indagatoria que ella inició en su contra, por el delito de abuso sexual; sin embargo, dicha indagatoria fue determinada con acuerdo de no ejercicio de la acción penal. Aclaró que cuenta con abogado victimal y está en espera de que dicha determinación le fuera notificada para inconformarse.

Agregó que de dicha indagatoria se envió un desglose a la Fiscalía Central de Investigación para Servidores Públicos de la PGJDF, mismo que aún continúa en trámite.

Consideraba que el servidor público involucrado estaba siendo protegido, ya que la Dirección General de Desarrollo Social le había designado un abogado para su defensa.

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, en el que se concluyó lo siguiente:

Las secuelas psicológicas en la [persona peticionaria] no se vinculan directamente al servidor público relacionado con la queja. Son el resultado de la reactivación y exacerbación de estados patológicos anteriores: traumas no elaborados que, seguirán reactivándose con cualquier hombre hasta que la [persona peticionaria] participe en psicoterapia con orientación cognitivo conductual.

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

IV.82. Acta circunstanciada del 4 de abril de 2011, de gestión telefónica en la que la persona peticionaria indicó que el servidor público relacionado con los hechos de la queja, le hacía comentarios como “qué te parece si para no llegar con el cabello mojado, cuando vayamos al hotel, te doy el día y yo llego más tarde”, “que apretadito te queda ese pantalón, ¿por qué no te subes un poco más la falda?”. Dicho acoso por parte de ese servidor público se intensificó durante aproximadamente los últimos dos meses, de manera que afectó su trabajo, al grado en que dejó de asignarle actividades hasta negarle el acceso al Juzgado, por lo que en ese momento no se encontraba laborando.

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, en respuesta a la solicitud que este Organismo realizó mediante oficio MPQ-Q-606-11 del 4 de abril de 2011, en la que se solicitó se invitara por escrito al servidor público involucrado para que evitara cometer actos u omisiones que atentaran contra la dignidad y los derechos de las mujeres que trabajaran bajo su mando o dirección y se adoptaran medidas tendientes a garantizar a la persona peticionaria y a las

demás mujeres un ambiente laboral libre de violencia. Al respecto, se informó que se abrió un expediente en el Consejo de la Judicatura y se le solicitó el informe correspondiente al citado servidor público.

IV.84. Oficio 02630 del 5 de septiembre de 2011, suscrito por la titular de la DOCDH del TSJDF, recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 8 de septiembre de 2011, mediante el cual se remitió, entre otras cosas, la respuesta que el servidor público relacionado con los hechos de la queja remitió al Consejo de la Judicatura, en la que negó los hechos imputados por la persona peticionaria y destacó que:

[...] jamás hice insinuación alguna, por no ir de acuerdo con mis principios morales y éticos, siendo cobarde, ridículo, vulgar y corriente, de una persona sin escrúpulos que trate de defender con los glúteos, lo que no pudo defender con su trabajo; sin embargo, este es un truco ya muy viejo, es una historia que se ha repetido en múltiples ocasiones en todo el mundo [...] y a ustedes señores consejeros les pido que no se dejen engañar por ésta falsa caperucita roja con entrañas de loba feroz, ya que les está tomando el pelo y los está engañando con estas artimañas, en virtud de que su situación laboral, se resolvió con estricto apego a derecho, ya que no cumplió con las obligaciones que tenía como proyectista [...] como consta en las Actas Administrativas por Pérdida de Confianza que se levantaron [...] por lo cual pido atentamente que ese H. Consejo de la Judicatura, que deseche de plano la queja interpuesta en mi contra, ya que en caso de continuarla [la persona peticionaria] va a terminar en la cárcel por la falsedad en declaraciones [...]

Asimismo, dicho servidor público hizo referencia a problemáticas personales de la peticionaria, e indicó que debido a las mismas, ésta última le solicitó que hablara con una servidora pública adscrita a otro Juzgado Penal, donde se encontraba laborando una persona con la que había tenido dichos problemas y le solicitara que la corriera, a lo que se negó porque “no va de acuerdo con mis principios morales y éticos y también porque yo no tenía porque mezclarme con esas puterías”.

Caso 7. Expediente: CDHDF/IV/121/IZTP/11/D2287

IV.85. Acta circunstanciada del 13 de mayo de 2011, de gestión telefónica en la cual la persona peticionaria indicó sustancialmente lo siguiente:

La cambiaron de adscripción a otro juzgado, no obstante, aún tiene problemas con la servidora pública relacionada con los hechos de su queja, ya que ha iniciado diversas actas administrativas en su contra, y aun cuando no se encuentra adscrita al mismo juzgado, ésta se refiere a ella con groserías.

Dicha servidora pública “recomienda” a las y los empleados que son readscritos. Además, le gritaba y le decía que no servía para nada, incluso le prohibió a sus compañeros que le hablaran y la colocó en un rincón del juzgado.

El 23 de noviembre de 2010, no le permitió acudir al hospital, por lo que le tuvieron que practicar un legrado, ya que tenía 3 meses de embarazo. En relación con ese tema, la

servidora pública involucrada manifestaba públicamente que no le gustaba que las mujeres que trabajan en el Tribunal se embaracen, razón por la que sus compañeros le aconsejaron no decirle hasta que su embarazo fuera notorio.

Se entrevistó con la titular de la DGOCDH del TSJDF, quien inicialmente la atendió de forma amable, pero después le dijo que “se tenía que aguantar y si no quería, que renunciara”. Posteriormente, cuando le llamaba vía telefónica a dicha servidora pública, ya no le contestaba el teléfono.

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, en el que se solicitó que se invitara por escrito a servidora pública involucrada, con el fin de que evitara cometer actos u omisiones contrarias a la dignidad y derechos de las mujeres trabajadoras y se garantizara el derecho de las mujeres a un ambiente libre de violencia. Asimismo, se solicitó información relacionada con el mecanismo para la atención, prevención, investigación y, en su caso, sanción de las conductas de violencia.

Al respecto, se remitió un informe del titular del Juzgado Penal del TSJDF, en el que actualmente se encuentra adscrita la persona peticionaria que menciona que desde que ésta se encuentra adscrita a ese juzgado, goza de sus derechos laborales, personales y humanos en igualdad de condiciones que el resto del personal adscrito al mismo.

Asimismo, se anexó un informe suscrito por la persona peticionaria, quien indicó que el 14 de marzo de 2011 comenzó a laborar en el juzgado antes señalado, donde el juez la ha tratado con respeto, igualdad, amabilidad y profesionalismo.

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. Al respecto, dicha Directora remitió nuevamente un informe de la servidora pública involucrada, en el que precisó que:

La persona peticionaria se comportaba de forma irrespetuosa con los secretarios de acuerdos. Además, ésta se unió a un grupo de personas que mostraban abiertamente su animadversión. Por otra parte, no le prohibió a sus compañeros que le hablaran, ni tampoco que entrara a su oficina.

El trabajo se repartía de forma equitativa y que las ocasiones en las que salía tarde la persona peticionaria atendía a que no había concluido sus labores.

Desconocía que la persona peticionaria se encontraba embarazada y se enteró hasta que la madre de ésta se presentó en su cubículo informándole que su hija se sentía mal y que la llevaría al médico.

Finalmente, indicó que la presente o futura maternidad, no es un obstáculo para la contratación o permanencia en el Juzgado donde se encuentra adscrita y que en el mismo se tutela el derecho al trabajo de las mujeres.

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. Al respecto, la servidora pública involucrada informó que la persona peticionaria tenía un pésimo desempeño laboral, inasistencias constantes y las cuestiones que ella argumentaba eran falsas, ya que lo único que ella hizo fue solicitar su cambio de adscripción.

Asimismo, admitió que se levantó un acta administrativa en contra de la persona peticionaria, debido a que ésta no solicitó autorización para ausentarse unos días.

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, mismo en el que se pidió que se informara la atención que esa Dirección brindó a la persona peticionaria y si al interior se contaba con algún mecanismo para atender, prevenir, investigar y, en su caso, sancionar hechos de violencia en contra de las mujeres que laboran en el mismo. Al respecto, dicha Directora informó que se entrevistó con la persona peticionaria a quien se brindó orientación. En cuanto a la servidora pública involucrada, se le invitó a brindar un trato cordial evitando cualquier acto de discriminación y garantizando el derecho a una vida libre de violencia.

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, por el cual se remitió copia de la lista de los expedientes administrativos instaurados contra la servidora pública relacionada con los hechos de la queja. De dicho documento se destaca que de 1999 a 2011, se instauraron 16 expedientes en su contra, de los cuales en 1 se determinó la improcedencia, 10 fueron desechados, 3 fueron infundados (se determinó la no responsabilidad), y en 2 se declaró la responsabilidad administrativa; no obstante, en éstos últimos se interpuso el juicio de amparo, dictándose en 1 una nueva resolución, en la que se vuelve a declarar a la servidora pública responsable, y en el otro, se declaró la no responsabilidad administrativa.

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, en la que abundó en lo siguiente:

Ese día se reunió con el Director General de Administración y la Subdirectora de Grupos Vulnerables, ambos de la Secretaría de Desarrollo Social del Distrito Federal (SDSDF), quienes la trataron con respeto y amabilidad.

En dicha reunión, el Director General de Administración le comunicó que su decisión era “despedir” a la persona que la agredió y que se haría una revisión de la información que guarda en su computadora y correo institucional.

Asimismo, le propuso cambiarla de adscripción, y posteriormente regresarla al área laboral donde prestaba sus servicios.

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, en la cual sustancialmente se pidió que se conminara al servidor público relacionado con los hechos de la queja, para que evitara cometer actos u omisiones contrarias a la dignidad y derechos de las mujeres que en esa Secretaría laboraban, así como que se verificara la existencia de mecanismos específicos para la prevención, atención, investigación y erradicación del hostigamiento o acoso sexual. Al respecto, se señaló lo siguiente:

a. Se emitió el oficio DGA/1351/2011 del 10 de mayo de 2011, mediante el cual se conminó al servidor público presuntamente agresor a abstenerse de llevar a cabo cualquier acto que atentara contra la dignidad e integridad psicofísica y sexual y demás derechos de la persona peticionaria y demás mujeres que laboraban en la Jefatura de Unidad Departamental (J.U.D.).

b. Durante su gestión no se había presentado una situación de esa naturaleza, por lo que se implementarían mecanismos de prevención al respecto.

c. Se comisionó a la persona peticionaria para que, a partir del 12 de mayo de 2011, prestara sus servicios en la Dirección General de Igualdad y Diversidad Social (DGIDS), ubicada en un domicilio de trabajo distinto al del servidor público supuestamente agresor.

A dicha respuesta se adjuntó el informe rendido por el servidor público aludido, en el cual negó los hechos que se le imputaron.

IV.93. Acta circunstanciada del 16 de mayo de 2011, de gestión telefónica, en la cual la persona peticionaria confirmó que había sido cambiada de adscripción laboral. Asimismo, respecto a la denuncia que presentó ante la PGJDF, el 12 de mayo de 2011, se entrevistó con su abogado victimal, quien le indicó que la asesoraría durante el procedimiento penal.

IV.94. Acta circunstanciada del 30 de mayo de 2011, de gestión telefónica en la que la persona peticionaria comentó que las actividades laborales que realizaba en su nuevo centro laboral, no le satisfacían puesto que se alejaban de su perfil profesional, mismo que era de psicología laboral, mientras que sus nuevas funciones correspondían a la psicología clínica.

IV.95. Acta circunstanciada del 3 de junio de 2011, de comparecencia de la persona peticionaria, misma en la que informó que se encontraba recibiendo asistencia psicológica en el CTA de la PGJDF.

Al respecto, proporcionó fotocopia de su carnet de citas de dicho centro, en el que consta el número de averiguación previa iniciada tras su denuncia y la fecha de su próxima cita para recibir atención psicológica.

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, en el que se le solicitó su colaboración para que se le proporcionara a la persona agraviada apoyo psicológico continuo, debido a que se encontraba muy afectada por la violencia de la que fue víctima, así como asesoría jurídica desde una perspectiva de género.

Al respecto, se informó que la persona agraviada recibió asesoría jurídica y atención psicológica por parte de personal de dicho Instituto. Además, agregó que se estaban realizando las gestiones necesarias, a fin de que la misma recibiera acompañamiento y representación jurídica durante la integración de la averiguación previa.

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, mediante el cual, en alcance a la respuesta dada a nuestro oficio 4-5986-11 del 7 de junio de 2011, anexó copia de un oficio dirigido a la Directora del CTA, en el que le solicitó que se le asignara abogado o abogada victimal a la persona peticionaria.

IV.98. Acta circunstanciada del 17 de junio de 2011, de gestión telefónica, en la cual la persona peticionaria confirmó que recibió el apoyo psicológico y jurídico requerido por parte del personal del Inmujeres DF.

Por otra parte, comentó que consiguió un nuevo trabajo por lo que dejaría la SDSDF, debido a que no se sentía cómoda ahí.

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. Lo anterior, en respuesta a la solicitud que mediante oficio 4-6165-11 del 15 de junio de 2011, se hizo a la citada Secretaría. De dicha reunión destaca lo siguiente:

El servidor público que presuntamente agredió a la persona peticionaria el 13 de junio de 2011, presentó su renuncia a partir del 30 de junio de ese año, “con la finalidad de atender una queja que se presentó en su contra y deslindarse de los actos que se le imputan”.

Las citadas autoridades insistieron en múltiples ocasiones que el solicitar la renuncia del servidor público involucrado había sido una injusticia debido a que no se investigaron de manera adecuada los hechos.

Personal de esta Comisión enfatizó la necesidad de implementar mecanismos de prevención de situaciones de violencia al interior de esa Secretaría y aplicarlos particularmente en esa Dirección General de Administración (DGA), a fin de evitar que hechos como los narrados por la persona peticionaria ocurran nuevamente, y para que esas situaciones no fueran resueltas de manera arbitraria e injusta.

En consecuencia, se expusieron los estándares mínimos con los que debe contar el mencionado mecanismo.

Esta Comisión hizo énfasis en que si bien, exhibieron documentación que demuestra que al interior de esa dependencia existen cursos de capacitación en materia de derechos humanos y del derecho a una vida libre de violencia; se puntualizó que no bastaba con ello, sino que es necesario que la propaganda esté acompañada de políticas públicas idóneas, por lo que se les conminó a establecer una estrecha colaboración con el Inmujeres DF.

Por su parte, la autoridad se comprometió a comunicar nuestras solicitudes a la DGIDS de esa dependencia, por considerar que era la instancia de esa Secretaría adecuada para atenderlas.

Se acordó que a más tardar el 5 de julio de 2011, se haría llegar a este Organismo documentación sobre el caso concreto (copia de la renuncia del servidor público involucrado y de la persona agraviada, así como copias de la propaganda a cursos sobre el derecho a vivir libre de violencia, equidad de género y no discriminación, entre otros, implementados al interior de esa dependencia).

Asimismo, se acordó que el 8 de julio de 2011, se informaría a esta Comisión el resultado de las pláticas que se tuvieran con la DGIDS de esa Secretaría, para posteriormente hacer llegar el temario y la propuesta concreta sobre el funcionamiento del mecanismo para atender las situaciones de violencia.

IV.100. Acta circunstanciada del 7 de julio de 2011, de gestión telefónica en la que el titular de la DGA de la SDSDF, solicitó que se ampliara el plazo para enviar la documentación a la cual se comprometió, hasta el 11 de julio del presente año.

Además, anunció que durante la siguiente semana concertaría una cita con el Inmujeres DF, para que éste les apoyara en la creación e implementación del mecanismo de prevención y atención de casos de violencia al interior de esa dependencia.

IV.101. Oficio DGA/1857/2011 del 13 de julio de 2011, firmado 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, a través del cual se le reiteró la falta de recepción de los documentos que se comprometió a remitir a este Organismo. A dicha respuesta, se anexó la siguiente documentación:

a. Copia de constancias de capacitación por parte de personal de la Subdirección de Recursos Humanos, en el curso “Conociendo los Derechos Humanos, el Diagnóstico y el Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal”, particularmente, los certificados de que el servidor público involucrado acreditó los módulos 2 y 3 de dicho curso, el 23 de marzo de 2011. Así como de los talleres que ha impulsado la SDSDF durante 2011, relacionados con el hostigamiento laboral y sexual, así como referentes a la violencia de género.

b. Copia del acta circunstanciada del 1 de junio de 2011, en la que se hicieron constar las manifestaciones a favor del servidor público involucrado, vertidas por el personal adscrito a esa Unidad Departamental de la Subdirección de Recursos Humanos.

c. Copia de la renuncia de la persona agraviada del 20 de junio de 2011 con sello del 22 de junio de 2011, así como la del servidor público involucrado del 13 de junio de 2011 sin sello.

d. Copia de oficio DGIDS/UAPVIF-CUH/391/2011-07 del 12 de julio de 2011, signado por la J.U.D. de Atención y Prevención de la Violencia Familiar en Cuauhtémoc del Gobierno del Distrito Federal, por el cual informó:

Que la persona peticionaria fue incorporada durante los primeros días del mes de mayo de 2011 a la Unidad de Atención y Prevención de la Violencia Familiar (UAVIF) en Cuauhtémoc, adscrita a la Dirección de Igualdad y Diversidad Social de esa Secretaría.

La persona peticionaria desarrolló sus actividades de manera efectiva, con calidad, profesionalismo y compromiso.

A su vez se le brindaron las facilidades necesarias para que ésta pudiera acudir a las citas programadas ante las instancias correspondientes a fin de dar seguimiento al presente asunto, así como para asistir a una serie de entrevistas programadas debido a que ésta se encontraba buscando otro empleo.

El 20 de junio del presente año, la persona peticionaria notificó a esa Coordinación que había sido aceptada en otro trabajo.

Ese mismo día, el Director General de Administración le informó a la persona peticionaria los trámites a seguir para presentar su renuncia.

El 21 de julio personal de esa Dirección, recogió dicho documento en las oficinas de la UAVIF en Cuauhtémoc.

IV.102. Oficio 4-9051-11 del 23 de agosto de 2011, mediante el cual se le 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, mismo por el que se informó que el 29 de agosto a las 18:00 horas se realizaría una reunión con autoridades de la DGIDS y la Dirección Jurídica, ambas de la SDSDF. Dicha reunión tendría por objeto tratar lo relacionado a la implementación de un mecanismo para prevenir y atender violaciones al derecho a vivir libre de violencia.

IV.104. Acta circunstanciada del 26 de agosto de 2011, de gestiones telefónicas del 23 al 26 de agosto del mismo año, en las que personal de esta Comisión intentó comunicarse en numerosas ocasiones

con el Director General de Administración de la SDSDF, mismo al que se le dejaron mensajes a fin de dar seguimiento a lo acordado.

IV.105. Oficio DGA/2240/2011 del 30 de agosto de 2011, suscrito por el Director General de Administración de la citada Secretaría, y recibido en la oficialía de partes de esta Comisión el 30 de agosto del año en curso, al cual se adjuntó copia del acta de la reunión de trabajo celebrada el 29 de agosto del presente año con las autoridades anteriormente señaladas, de la cual se destaca que la DGDIS elaboraría una propuesta de protocolo para presentar quejas por hostigamiento y acoso sexual, misma que presentaría a esas mismas autoridades el 2 de septiembre de 2011.

Igualmente el 5 de septiembre del mismo año, el Director General de Administración presentaría de manera formal dicho protocolo a este Organismo.

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, al cual se adjuntó copia de la minuta de la reunión de trabajo celebrada el 5 de septiembre del mismo año, entre autoridades de esa dependencia, destacándose las siguientes áreas: Dirección General de Administración, Dirección General de Igualdad y Diversidad Social, Dirección de Atención y Prevención a la Violencia Familiar, y la Subdirección de Grupos Vulnerables. El fin de la reunión fue la presentación de la propuesta "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", misma que se revisaría y presentaría en propuesta final el 12 de septiembre de este mismo año.

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

Antecedentes

IV.107. Derivado de diversas quejas recibidas en este Organismo durante 2007 hasta mayo 2009, sobre temas de violencia sexual, laboral e institucional contras las mujeres, así como actos de discriminación con motivo de su género, atribuible al propio personal de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal (en adelante, SSPDF), el 11 de mayo de 2009, mediante oficio 4-2213-09, este Organismo solicitó a la Dirección General de Derechos Humanos (DGDH) de esa Secretaría, información respecto del mecanismo de prevención, atención, investigación, erradicación y, en su caso, sanción de la violencia contra las mujeres, con el que cuenta dicha dependencia.

Al respecto, el 12 de junio de 2009, se recibió en la oficialía de partes de esta Comisión el oficio DGDH/6233/2009, suscrito por la titular de la DGDH de la SSPDF, quien indicó que esa dependencia cuenta con el Centro de Atención del Secretario (CAS), cuya función, entre otra, es que las quejas y/o denuncias que se reciben sobre hostigamiento o abuso sexual, las canaliza a la DGDH de esa Secretaría, la cual cuenta con la Subdirección para la Defensa de los Derechos Humanos y la Subdirección de Atención a Víctimas en Derechos Humanos. Dichas áreas tienen las siguientes facultades:

a. Desarrollar los procesos de atención de las quejas recibidas, notificadas por la Comisión Nacional de Derecho Humanos o este Organismo, así como las planteadas de manera directa a la SSPDF, hasta su total conclusión.

b. Brindar orientación a las personas víctimas de violaciones a sus derechos humanos.

c. En su caso, brindar acompañamiento a diligencias ministeriales y administrativas. Además, realizar canalizaciones a la Contraloría Interna (en casos correspondientes al personal administrativo), a la Dirección General de Inspección Policial (en relación con el personal operativo), así como a diversas instancias externas que brindan auxilio médico, psicológico y social especializado. Asimismo, para efectos de una posible sanción, se mantendría una coordinación con el Consejo de Honor y Justicia de esa Secretaría.

d. Girar solicitudes de medidas precautorias.

e. En su caso, presentar a las mujeres víctimas de violencia ante el CAS para que reciban apoyo psicológico.

f. Desarrollar, implementar y difundir los programas de capacitación y difusión sobre derechos humanos al interior de esa SSPDF, en coordinación con la Dirección de Cultura y Atención en Derechos Humanos.

g. Aplicación de encuestas sobre hostigamiento, abuso sexual y discriminación por género, en las áreas en las que se ha hecho algún señalamiento al respecto, a efecto de valorar si se trata de un caso particular, o bien de alguna situación generalizada, para actuar en consecuencia. Se tenía programado continuar hasta abarcar todas las instancias de la institución.

h. Se incluiría en todos los programas de formación de nuevas generaciones de policías, la perspectiva de derechos humanos y de género.

i. Esa SSPDF en coordinación con el Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la Universidad Nacional Autónoma de México, a través del Programa de Investigación Feminista, se encontraba realizando una investigación denominada "El impacto del trabajo policial en el empoderamiento de las mujeres", con el objetivo de explorar la repercusión que tiene la incursión de las mujeres en esa área laboral. Dicha labor consiste en aplicar de manera individual y totalmente confidencial un cuestionario a grupos de mujeres y hombres que estén prestando sus servicios en el área policial, refiriéndose al impacto en el ámbito familiar, laboral (incluyendo la violencia de género) y personal. Se informó la metodología de la aplicación de la encuesta.

j. Además, se realizan canalizaciones al Sistema de Auxilio a Víctimas del Delito de la PGJDF, específicamente al CTA para su atención especializada y se le diera seguimiento.

j. El 1 de abril de 2009, el titular de la SSPDF, instruyó para que todas las mujeres que laboran en esa instancia estuvieran enteradas de lo anterior. Al respecto, se emitió el comunicado 333/09 de 1 de abril de 2001, por el cual se exhortó a las trabajadoras

operativas y administrativas a dejar el anonimato y denunciar situaciones de acoso sexual o laboral. Además, se indicó que se “iría a la calle” toda aquella persona que incurriera en esta agresión contra el personal. En ese sentido, que las denuncias se podían interponer en el CAS y la DGDH de esa SSPDF. A cambio, el Secretario de Seguridad Pública comprometió todo el apoyo institucional a fin de evitar cualquier tipo de represalia en agravio de las denunciadas.

IV.108. Acta circunstanciada del 24 mayo de 2011, de gestión telefónica en la que la persona peticionaria informó que:

En diversas ocasiones solicitó un buen trato y de respeto al servidor público relacionado con los hechos de su queja; sin embargo, esto nunca sucedió.

Debido a que ella tuvo conocimiento de una plaza más cercana a su domicilio, solicitó su cambio de sector y/o servicio, pero el citado servidor público le dijo que debía hacer “labor” y comenzó a hostigarla sexualmente a través de insinuaciones y comentarios indignos que cada vez aumentaban más.

Entre otras cosas, la mandaba a tomar el desayuno después que sus compañeros a fin de que a ella le tocara desayunar con él en un módulo de vigilancia ubicado en una caseta muy pequeña.

Al interior de dicha caseta, hubo “roces” por parte del servidor público involucrado en su agravio, específicamente en sus glúteos y pechos. Al reclamarle, éste le contestó que había sido accidental y justificó de esa manera su conducta, ella le pidió que se fijara y tuviera cuidado.

De esos hechos se percataron entre tres y cuatro compañeros de trabajo, así como personal de la policía interna y/o privada de la empresa; sin embargo, éstos —por indicación del mismo servidor público involucrado— suscribieron partes informativos en los que se quejaban de ella. Además, tiene conocimiento de que dicho servidor público también solicitó al jefe de la Empresa una carta con el mismo fin.

Por lo anterior, acudió a la Dirección de Asuntos Internos de la SSPDF y presentó un parte informativo del 30 de marzo de 2011, del que presentó copia en esta Comisión; no obstante, no recibió respuesta alguna.

El 20 de mayo de 2011, acudió nuevamente a esa Dirección de Asuntos Internos y solicitó información al respecto, sin embargo, una servidora pública de la que desconoce su nombre, de manera prepotente se limitó a indicarle que “luego le llamarían porque, el error estaba en que había formulado su queja por escrito”.

La persona peticionaria consideraba que, debido a que no accedió a sus pretensiones de carácter sexual, había sido reubicada en tres ocasiones de servicio en poco tiempo sin causa justificada

El 30 de marzo de 2011, el Director Operativo de la Zona Sur, le notificó que tendría una nueva comisión, con lo cual no está de acuerdo ya que había realizado su servicio de manera profesional³. Además, había cubierto todos los servicios adicionales asignados en sus turnos de descanso, siendo que no era la única “femenil” en el servicio.⁴

IV.109. Acta circunstanciada del 21 de junio de 2011, de gestión telefónica en la que la persona peticionaria corroboró que estaba recibiendo atención por parte del CTA, y ya había ampliado su declaración ministerial

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, en el que se requirió que se entrevistara a la persona peticionaria para que se garantizaran sus derechos en calidad de víctima de delito, en particular hiciera la denuncia penal respectiva y recibiera los servicios que brinda el CTA. Al respecto, se comunicó que la peticionaria dio inicio a dicha indagatoria en la Fiscalía Central de Investigación para Delitos Sexuales en contra del funcionario involucrado. Asimismo, se señaló que se encontraba recibiendo asesoría jurídica por parte de un abogado victimal, así como atención psicológica. Dicha indagatoria continuaba en trámite.

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, mediante el cual se requirieron acciones tendientes a garantizar a la peticionaria una vida laboral libre de violencia, así como que se le proporcionara información relativa a los avances de la investigación a cargo de la Dirección de Inspección Policial. Asimismo, se verificara que esa SSPDF contara con un mecanismo de prevención, atención, erradicación y, en su caso, sanción de la violencia contra las mujeres. Al respecto, se remitió copia de lo siguiente:

IV.111.1. Oficio PBI/DO/1356/06-11 de 30 de junio de 2011, suscrito por el Segundo Superintendente Director Operativo de la Policía Bancaria e Industrial, por el cual informó al servidor público relacionado con los hechos de la queja, lo siguiente:

Es su obligación brindar un trato respetuoso, amable, diligente y profesional a las mujeres con las que tiene relación de manera directa o indirecta derivado del cargo que desempeña. Por lo anterior, debía evitar cometer actos indebidos, comentarios o situaciones incómodas y/o discriminatorias en agravio de las mujeres con motivo de su género, o de alguna otra índole.

Asimismo, debía garantizar a las mujeres que laboran al interior de esa Corporación, un ambiente libre de violencia y de otras formas de discriminación, así como respetar y garantizar sus derechos laborales, y su derecho a la integridad psicosexual.

³El 25 de mayo del mismo año, la persona peticionaria, proporcionó copia de un escrito de 26 de marzo de 2011, suscrito por el Director de Planta en Chalco, quien informó al Encargado del Sector “P” de la SSPDF, que ésta es una persona con excelente actitud, atención y respeto hacía su trabajo y compañeros.

⁴También proporcionó copia de sus recibos de nómina en los que se aprecia que se le asignaron diversos servicios adicionales.

IV.111.2. Informe del 1 de julio de 2011, suscrito por el servidor público aludido, quien refirió sustancialmente que:

El 13 de septiembre de 2010, la peticionaria fue asignada a una empresa ubicada en Periférico Sur. A su llegada la peticionara mostró interés y disposición en el servicio incluso para cubrir turnos adicionales.

Con el transcurso de los días, la peticionaria “demostró tener problemas emocionales” ya que por la mínima recomendación que le hiciera por errores en el servicio, ésta se ponía a llorar, comentando que la Policía Bancaria e Industrial (PBI) no era lo que pensaba y que esperaba que le llamaran en la policía preventiva.

Por ello, en dos ocasiones la invitó a pasar a la caseta de vigilancia y calmarse; después de llorar se ponía a reír, pidiendo disculpas por su actitud, comentando “no sirvo como policía, mi carácter no me ayuda”. En respuesta él le decía que le echara ganas ya que ser policía no es fácil.

Señaló que en ningún momento realizó a dicha persona insinuaciones o comentarios indecorosos, ya que siempre la trató con respeto y apegado a las reglas de disciplina.

El 16 de febrero de 2011, por solicitud de la peticionaria y por así convenir a su bienestar personal, previa autorización del subinspector Subjefe del Sector “P”, la peticionaria fue asignada a una filial de la empresa ubicada en Valle de Chalco, Estado de México.

El 25 de marzo de 2011, una policía que laboraba con la peticionaria, solicitó su cambio de servicio debido a que había tenido problemas con ella.⁵ Lo anterior, se reportó al Subjefe del Sector P, quien dio la orden de desmontar el servicio de la peticionaria y su compañera, y enviarlas nuevamente al Sector de Policía.

Asimismo, el 29 de marzo de 2011, se entrevistó con el Encargado de la filial de la empresa ubicada en Valle de Chalco, quien le informó que la peticionaria le había requerido una carta de recomendación. Además, dicho Encargado le preguntó por qué habían reportado a la peticionaria, ya que la había visto llorar en varias ocasiones. Al respecto, él le explicó los problemas que ésta tenía.

Posterior a ello, el Encargado de dicha filial le manifestó que ya no deseaba que la peticionaria continuara laborando en esa empresa, por lo que le expidió un escrito exponiendo dicha situación.⁶

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

⁵ Se anexó copia del parte informativo de 27 de marzo de 2011, suscrito por dicha policía y en el que expone esa consideración.

⁶ En el oficio de contestación a esta Comisión, se señaló que se remitía copia de dicho documento; no obstante, el mismo fue proporcionado a personal de esta Comisión durante una reunión de 18 de octubre de 2011, sostenida con el personal de la DGDH de la SSPDF, luego de hacer hincapié en que ese documento no se había remitido a este Organismo.

julio de 2011, en alcance a la respuesta dada al oficio 4-6008-11 del 9 de junio de 2011. Al respecto, se remitió el oficio SSPDF/DGIP/6965/2011 de 1 de julio de 2011, signado por el Director de Inspección Policial, quien informó lo siguiente:

a. Mediante el oficio SSPDF/DGIP/DSSD/4742/2011, del 27 de junio de 2011, se instruyó al Director de Investigación Policial, a efecto de que se realizara una investigación exhaustiva sobre los hechos de queja. Se informó que la queja en comento se encuentra en etapa de investigación.

b. Mediante escrito, se reiteró al personal de esa Dirección, a efecto de que brindaran el servicio público que tienen encomendado de manera diligente, profesional y respetuosa, hacia las personas con las que tienen trato directo o indirecto con motivo del cargo que desempeñan, en particular, que se brinde la orientación y se proporcione la información necesaria a las personas que acudan a esa Dirección con la finalidad de conocer el estado que guarda el trámite de las quejas, así como los avances de la investigación.

c. Respecto de la capacitación del servidor público involucrado, se informó que dicho elemento había sido considerado para ser incluido, en cuanto se programara algún curso, diplomado, conferencia, mesa de trabajo o plática informativa sobre temas relacionados con los derechos de las mujeres, violencia, equidad de género, no discriminación o algún otro similar.

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. Al respecto, se remitió copia del oficio SSPDF/DGIP/7193/2011 del 6 de julio de 2011, suscrito por el Director General de Inspección Policial, a través del cual envió el oficio SSPDF/DGIP/6964/2011, en el que se pudo constatar que se instruyó en los términos solicitados por este Organismo a los Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Unidad Departamental, Enlaces, Personal de Honorarios y Personal Operativo. Se remitió lista de acuse de recibido con las firmas correspondientes.

IV.114. Acta circunstanciada del 21 de julio de 2011, de comparecencia de la persona peticionaria, en la que indicó sustancialmente lo siguiente:

Se encontraba laborando en otro sector, por lo que los actos de violencia en su agravio habían cesado.

En relación con los informes rendidos por la autoridad reiteró que los hechos ocurrieron como ella los había narrado. Ya no tenía contacto con la policía que laboraba en el mismo servicio que la peticionaria; sin embargo, ésta había rendido el informe por indicación del servidor público involucrado. Aclaró que cuando lloraba se debía al trato que recibía por parte de dicho servidor público.

IV.115. Acta circunstanciada del 29 de agosto de 2011, de gestión telefónica en la que la persona peticionaria, refirió que:

No había sido entrevistada por parte del personal de la DGDH de la SSPDF, por lo que no

recibió ningún apoyo u orientación institucional.

No obstante, que se había invitado por escrito al personal de la Dirección de Inspección Policial para que se le informaran los avances de la investigación que se hubiera realizado por la denuncia que presentó, hasta esa fecha 29 de agosto de 2011, no había recibido comunicación de su parte para recibir la información que requirió. No obstante, ella acudiría a solicitarla nuevamente.

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, mediante la cual se hizo hincapié en la necesidad de fortalecer el mecanismo de atención implementado por dicha instancia para la atención de casos de violencia contra mujeres. Asimismo, se resaltó que hasta ese día, 18 de octubre de 2011, el personal de la Dirección de Inspección Policial no había entrado en comunicación con la persona peticionaria para informarle los avances de la investigación.

IV.117. Acta circunstanciada de 19 de octubre de 2011, de gestión telefónica mediante la cual la persona peticionaria informó que el 18 de octubre de 2011, fue entrevistada por el personal de la Dirección de Inspección Policial, a fin de que ratificara los hechos motivo de su queja a través de un parte informativo, el cual suscribió en ese momento. Aclaró que recibió un trato amable y orientación, por parte del personal que la atendió.

Asimismo, se le indicó que se valoraría la posibilidad de que nuevamente fuera reubicada al Sector de la Policía ubicado en Valle de Chalco, ya que su expediente laboral “estaba limpio”, es decir, se había desempeñado de manera adecuada y no tenía faltas.

IV.118. Oficio DGDH/12013/2011 de 21 de octubre de 2011, suscrito por el Jefe de la Unidad Departamental 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, mediante el cual se remitió copia del oficio SSPDF/DGIP/11641/2011, por el que el Director General de Inspección Policial informó que la queja se encontraba en etapa de investigación y una vez que se contara con el resultado de la misma, se analizaría si se estaba en posibilidad de proceder de acuerdo a las atribuciones conferidas a esa Dirección General.

Caso 10. Expediente: CDHDF/IV/121/CUAUH/11/D3844

IV.119. Acta circunstanciada del 29 de junio de 2011, de gestión telefónica en la que la persona peticionaria informó lo siguiente:

Desde noviembre de 2008 laboraba como Secretaria Proyectista de Sala, adscrita a la Sala Familiar del TSJDF, relacionada con los hechos de la queja.

En diciembre de 2009, el servidor público involucrado con los hechos de la queja, le indicó que en compañía de los demás proyectistas, acudirían a un restaurante, con la finalidad de festejar el fin de año.

Por ello, el 11 de diciembre de 2009, acudió a dicho festejo; sin embargo, sólo acudió el citado servidor público, quien le dijo “abogada, quien me interesa ya llegó, los demás no importan, yo quiero estar con usted y ya, ¿ya sabe qué pedir de comer abogada? ellos no vendrán, ya olvídelos y vamos a pasarla bien”.

En dicho lugar, el servidor público aludido, continuó haciéndole comentarios del mismo tipo, e inclusive “le plantó un beso en contra de su voluntad”.

A partir de ese momento comenzó a realizar insinuaciones de tipo sexual, tales como, “mientras seas buena conmigo y me permitas salir a comer y convivir contigo, tu siempre contarás con mi apoyo, ¿cómo me vas a festejar?, sorpréndeme, anda tú ya debes saber qué es lo que quiero, es evidente, ¿dime cuándo?”. Por ello, la persona peticionaria, llamó a dos personas para que acudieran al lugar por ella.

Al llegar dichas personas, el servidor público aludido le dijo frente a ellas: “abogada, tenemos pendiente algo. No se me olvidará que me tienes que festejar en privado, solitos, tú y yo, porque me encantas, tú me dices en qué hotel nos vemos y recuerda deja ya todos tus cursos, deja la Maestría, dedícate a estar conmigo”.

Ante la insistencia de acceder a las pretensiones de tipo sexual se quedó callada, ya que temía que dado el cargo de dicho servidor público y que era su jefe, perdiera su empleo por defenderse.

A finales de febrero de 2010, dejó de llamarle a diario para checar los proyectos de sentencias, lo cual realiza con cada uno de los proyectistas. Además, la regañaba y le preguntaba que “si creía que estaba cumpliendo y que si estaba dando lo mejor de ella”. Asimismo, le decía “que le faltaba dedicación y cumplir”.

En mayo de 2010, comenzó a objetar todos los proyectos de sentencia, realizando insultos relativos a su trabajo, tales como “que el trabajo no estaba bien, pero que si ella quería, él podía aprobarlo siempre y cuando lo festejara”.

El 10 de junio de 2010, el servidor público involucrado la llamó a su privado y le pidió la renuncia, bajo el argumento de que ya no la necesitaba a ella ni a sus servicios profesionales y expresamente le dijo “ya ves lo que pasa por no cumplir en lo que quedamos”.

No obstante, dicho servidor público le dijo: “abogada la solución está en sus manos, usted decide, deme fecha de la cita, ya sabe, mi festejo pendiente, dígame qué día y dónde, en qué hotel y esto se soluciona”. Debido a que lo rechazó, dicho funcionario le dijo “sólo recuerde quién soy y con quién se mete, no podrá estar aquí ya, de eso me encargaré, ya lo verá”.

Así continuó el hostigamiento sexual y laboral cometido en su agravio, ya que en cada ocasión que podía le pedía su renuncia o que “le festejara”.

Durante el mes de septiembre de 2010, se giró un oficio mediante el cual se autorizó para todos y todas las secretarías proyectistas de salas, el uso de un lugar de estacionamiento al que tiene derecho; sin embargo, el suyo fue asignado a otra persona. No obstante, luego de que solicitó información relacionada a los motivos por los que ella no estaba gozando de ese derecho, se le informó que el servidor público involucrado no la había incluido en la relación correspondiente.

El 8 de diciembre de 2010, el citado servidor público la llamó a su privado y le pidió nuevamente que le firmara su renuncia. Asimismo, le indicó que ya le había dado tiempo para “cumplir o buscarle”, a lo que se negó, ya que no había motivos, pero dicho servidor público le contestó que: “sí, yo tengo muchos motivos y mire si no los hubiera, los puede haber, eso es muy sencillo para mí, evítese problemas abogada y firme ahora su renuncia, usted es una simple empleada, que ya no necesito”.

El 3 de enero de 2011, nuevamente le llamó a su privado para pedirle su renuncia y le argumentó: “que todos estaban molestos por su situación, ya firme, ya le di tiempo, yo quiero mi plaza para otra persona, yo soy quien libremente puede disponer de los proyectistas, usted ya no me sirve, nunca me ha servido, o si usted decide servirme, podemos seguir.”

Desde ese día hasta aproximadamente el 4 de abril de 2011, no le turnaron ningún expediente para proyecto de sentencia y le dijeron que había sido una orden; no obstante, posterior a esa fecha le volvieron a asignar proyectos.

Además, se le había impedido checar sus salidas y al contrario de lo que estaba sucediendo, el secretario certificaba una supuesta omisión de ella para checarlas, al igual que sus entradas.

El 13 de mayo de 2011, la secretaria del servidor público involucrado le indicó que pasara al privado de éste, donde también se encontraba un funcionario adscrito a la Dirección Jurídica y otro licenciado que dijo ser auxiliar de este último.

En dicha reunión, el funcionario adscrito a la Dirección Jurídica le dijo que el servidor público relacionado con la queja ya le había contado sobre ella, además “atendiendo a las circunstancias, la única opción que ahora le daban era presentar su renuncia en ese momento, con efectos a partir del 15 de mayo de 2011 y si no lo hacía, él se encargaba de que aunque le dieran un nombramiento, no pasara, ya que él era el único que tomaba esa determinación.”

Trató de explicar que no había motivo para ello, ya que había cumplido con lo encomendado; sin embargo, el funcionario de la Dirección Jurídica alzó la voz y dijo: “ya le dije que la única opción que le damos ahorita es presentar su renuncia, de lo contrario olvídense del Tribunal, vamos a proceder, ya lo verá, olvídense del Tribunal para siempre. Ande firme su renuncia ahorita”, sin embargo ella se negó.

Por lo anterior, ese mismo día, 13 de mayo, ingresó un escrito al Consejo de la Judicatura del TSJDF, mediante el cual solicitó su cambio de adscripción; sin embargo, se le

comunicó que ese Consejo no tenía competencia y se había girado oficio al Oficial Mayor para su atención, sin que hasta el día en que formuló su queja se le hubiera dado una respuesta.

El 16 de mayo de 2011, se le impidió el acceso a su centro de labores y su lugar y escritorio lo ocupaba otro servidor público, observando que había cosas en una caja, que presume eran sus pertenencias y herramientas de trabajo. Ese día, un servidor público adscrito a la Sala le dijo que se fuera, que no tenía nada que hacer ahí, ya que de lo contrario llamaría a los policías de seguridad para que la sacaran, sujetándola fuerte de su brazo derecho y dejándole inclusive un moretón, por lo que se retiró.

Ante el temor fundado de quedarse sin trabajo, el 16 de mayo de 2011, ingresó una queja ante el Consejo de la Judicatura del TSJDF, narrando los hechos motivo de queja, en atención al acoso sexual y laboral que sufrió.

El 18 de mayo de 2011, expuso su problema al Oficial Mayor, quien le dijo que en esencia no era aceptable que la despidieran después de dos años y medio de prestar sus servicios, y que vería su asunto y lo relacionado con su cambio de adscripción, lo cual nunca sucedió.

El 27 de mayo de 2011, solicitó por escrito al Oficial Mayor se diera por terminada su licencia otorgada por el consejo en su plaza de “pasante en derecho”.

Ese mismo día, un funcionario adscrito al Área de Relaciones Laborales, le dijo que estaba dada de baja, a lo cual le indicó que lo anterior no le había sido notificado, pero dicho funcionario insistió en que ellos tenían constancia de lo contrario. Por lo que le requirió información sobre los motivos y fundamentos legales de su baja, con lo que dicha persona le indicó que se le daría respuesta por escrito, lo cual no sucedió.

El 31 de mayo de 2011, a fin de que no le fuera atribuido un abandono de trabajo se presentó a laborar a dicha sala familiar, con un pequeño grupo de testigos; sin embargo, lo anterior le fue impedido.

No había recibido respuesta respecto de su situación laboral, su pago le había sido suspendido y debido al conflicto estaba firmando su asistencia en el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial.

Había informado los hechos motivo de queja a diversas áreas de ese TSJDF, sin que hubiera recibido alguna respuesta y/o apoyo institucional, entre otros de los magistrados, de la Secretaria Técnica de la Comisión de Administración y Presupuesto del Consejo de la Judicatura y del Presidente del Tribunal, quienes únicamente le indicaron que esperara la determinación del Consejo de la Judicatura de ese TSJDF.

Asimismo, enteró de los hechos a la titular de la DOCDH del TSJDF, así como de una Magistrada, a fin de que fuera escuchada por el Comité de Equidad de Género; no obstante, dichas servidoras públicas le refirieron que “no era el mejor momento para la

exposición de su caso”. Agregó, que a pesar de que la Directora de Orientación Ciudadana mostró un aparente interés para escucharla, ello no sucedió.

Agregó que por defender sus derechos, consideraba estaba siendo revictimizada con actos de represión por las autoridades del propio Tribunal.

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, en el que se requirió la implementación de acciones tendientes a garantizar a la persona peticionaria una vida libre de violencia y se pidió información sobre los mecanismos de prevención, atención, investigación, erradicación y, en su caso, sanción a personas generadoras de violencia contra las mujeres, implementados en ese Tribunal.

Al respecto, se remitió copia del oficio DERH/2663/2010 suscrito por el Director Ejecutivo de Recursos Humanos, quien sustancialmente informó que la peticionaria había causado baja de ese Tribunal por pérdida de la confianza, con efectos a partir del 17 de mayo de 2011.

Asimismo, mediante dicho oficio se aclaró que el 13 de mayo del mismo año, se levantó la correspondiente “acta de pérdida de confianza”.

IV.121. Acta circunstanciada del 4 de julio de 2011, de comparecencia de la persona peticionaria en la que informó que el 23 de junio de 2011, fue amenazada a las afueras del Tribunal, por un sujeto que le dijo “que se callara el hocico, y dejara de estar chingando, que si no se la iba a cargar la chingada, que con el poder no se mete y que sabían todo de ella”.

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. De la información proporcionada se destacó la siguiente:

El 11 de diciembre de 2009, recibieron la llamada telefónica de la persona peticionaria, quien les solicitó apoyo para que fueran a recogerla a un restaurante. En esa llamada notaron que la persona peticionaria se encontraba “angustiada, nerviosa y rara”, misma que únicamente requirió que llegaran por ella en el menor tiempo posible.

Ambos coincidieron con la versión que la persona peticionaria proporcionó respecto al comentario que el servidor público relacionado con la queja le hizo a ésta al salir del restaurante.

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, por el cual se requirió la implementación de acciones tendientes a garantizar a la persona peticionaria su empleo, la estabilidad en el mismo y una vida libre de violencia, así como información relativa a los hechos motivo de queja. Asimismo, se solicitó información sobre si dicho Tribunal contaba con un mecanismo de prevención, investigación y, en su caso, sanción por actos de violencia cometidos contra las mujeres. Al respecto, se anexó copia del oficio CJDF/STCDJ/2514/2011, suscrito la Secretaría Técnica de la Comisión de Disciplina Judicial del Consejo de la Judicatura del

Distrito Federal, mediante el cual informó que se formó un expediente administrativo, cuya tramitación era la siguiente:

Mediante escrito del 13 de mayo de 2011, la persona peticionaria, solicitó su cambio de adscripción. Ese mismo día, mediante oficio CJDF/STCDJ/189/2011, una Consejera ordenó la remisión del escrito al Oficial Mayor del TSJDF.

El 16 de mayo de 2011, la persona peticionaria presentó un escrito, en el que realizó manifestaciones sobre hechos relacionados con el servidor público involucrado y otro adscrito a la Dirección Jurídica del TSJDF al cual recayó acuerdo de un Consejero en el que se dictó una prevención a la persona peticionaria para que manifestara esos hechos bajo protesta de decir verdad, misma que se le notificó el 20 de mayo de 2011.

Mediante escrito suscrito por la persona peticionaria, mismo que fue presentado en la Comisión de Disciplina Judicial, el 23 de mayo de 2011, se desahogó la prevención. Por ello, el 2 de junio de 2011, un Consejero ordenó requerir un informe a los servidores públicos involucrados, lo cual se les notificó el 16 y 17 de junio respectivamente.

Dichos servidores públicos rindieron sus informes el 21 y 22 de junio de 2011, respectivamente. El 22 de junio, se acordó dar vista a la Sección de la Comisión de Disciplina Judicial que correspondiera.

El 28 de junio de 2011, se turnó la ponencia del presente asunto para su estudio al Consejero aludido.

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. En el mismo, remitió copia del oficio DJ-1453/2011 suscrito por un servidor público adscrito a la Dirección Jurídica del TSJDF, quien informó que:

Contaba con facultades para asesorar, desahogar consultas y atender asuntos contenciosos laborales, mismas que en todo momento había desempeñado de manera diligente y profesional, sin que en lo personal tuviera trato con empleados de los Órganos, Dependencias y Unidades Administrativas del TSJDF y del Consejo de la Judicatura, menos que hubiera desarrollado actos de violencia contra mujeres, en particular contra la persona peticionaria.

Tiene conocimiento de los derechos de las mujeres, la equidad de género, no discriminación y el derecho a una vida libre de violencia. Participó en el taller de sensibilización sobre violencia en contra de las mujeres impartido en la Dirección Jurídica por personal del Inmujeres DF.

Respecto de los hechos atribuidos por la persona peticionaria, los negó y rindió el siguiente informe:

El servidor público relacionado con los hechos de la queja, informó a esa Dirección que la peticionaria, quien ocupaba la plaza de confianza de Secretaria Proyectista de Sala, tenía

mal desempeño en la elaboración de los proyectos que se le turnaban, mismos que probaban su falta de experiencia y capacidad resolutoria, pues contenían innumerables inconsistencias. Agregó que aunado a ello, con sus inasistencias injustificadas de 24 de febrero, 3, 4, 17 de marzo y 1 de abril de 2011, se motivó la pérdida de confianza en su desempeño. Por ello, dicho funcionario le solicitó asesoría jurídica para el levantamiento del acta que documentara lo anterior.

Luego de revisar la documentación con la que se acreditaba el mal desempeño y las inasistencias injustificadas de la persona peticionaria, se instruyó a personal adscrito a la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos para que se levantara dicha acta conforme a las formalidades procesales, a fin de informarlos a ésta última y brindarle las facilidades para que tuviera derecho a controvertirlos, ofrecer y desahogar pruebas, así como manifestar lo que a su derecho conviniera.

Posteriormente, se informó a la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos del levantamiento del acta por pérdida de confianza contra la persona peticionaria, la cual emitió opinión sobre su baja mediante el oficio DJ-911/2011 de 13 de mayo de 2011. Por ello, se le notificó a la persona peticionaria el cese de los efectos de su nombramiento y fue dada de baja por el oficio DERH/2226/2011 de 16 de mayo de 2011, mismo que le fue notificado el 17 de mayo de 2011. Lo anterior, se comunicó al Consejo de la Judicatura a través del oficio DJ-1020/2011.

Adicionalmente, refirió que la persona peticionaria solicitó al Oficial Mayor su cambio de adscripción el 29 de mayo de 2011 o, en su caso, su reincorporación a la plaza de base diversa de pasante de derecho. Además, solicitó por oficio DRLP/1182/2011 a la Dirección de Relaciones Laborales y Prestaciones, emitiera una opinión, misma que realizó por oficio DJ-066/2011 y en la que precisó que resultaba improcedente el cambio de adscripción y reincorporación solicitada, ya que ese día había causado baja en la plaza de Secretaria Proyectista de Sala, y su proceder perjudicial en plaza de confianza, extendía sus efectos a su nombramiento de base.

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, mismo al que adjuntó copia del oficio CJDF/P5/317/2011, por el que una Consejera de la Judicatura del Distrito Federal, informó que dentro de los puntos del orden del día no se encontraba alguno relacionado con la persona peticionaria y que los hechos no habían sido informados al Comité de Equidad y Género de ese TSJDF. No obstante, debía tenerse en cuenta que dicho Comité carecía de facultades para tomar decisiones o dictar resoluciones para el caso de denuncias relacionadas con conductas que pudieran constituir una falta administrativa o ilícito en términos de ley.

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 el cual, en alcance al oficio 02463 de 22 de agosto de 2011, informó lo siguiente:

El 16 y 17 de mayo de 2011, la persona peticionaria presentó tres promociones dirigidas al Consejo de la Judicatura del Distrito Federal, de la cual únicamente se le marcó copia de conocimiento.

Esa Dirección, mediante oficio 17247 requirió informe a la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de ese TSJDF, a fin de conocer la situación laboral de la persona peticionaria. Al respecto, mediante oficio DERH/2663/2011, el Director Ejecutivo de Recursos Humanos, informó que la peticionaria causó baja a partir del 17 de mayo de 2011.

Sin embargo, esa Dirección estaba imposibilitada para iniciar y tramitar una queja, para lo cual se requería que formulara su petición escrita.

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, por el cual a través del oficio 133327/2011 de 18 de agosto de 2011, el Secretario General del Consejo de la Judicatura del Distrito Federal, anexó copia de la siguiente documentación:

IV.127.1. Acuerdo 5-05/2010, sin fecha, en el que se señaló que previo estudio a la problemática existente, relativa a la asignación de cajones de estacionamiento, se designa a un Consejero para coordinar la operación del estacionamiento y emitir los lineamientos básicos para regular el funcionamiento de los cajones de éste.

IV.127.2. Acuerdo 73-01/2011, sin fecha, en el que se señalaron cuestiones relativas a la contratación del inmueble destinado al estacionamiento del TSJDF.

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, por el cual se remitió el oficio 5185 de 24 de agosto de 2011, suscrito por el servidor público involucrado, quien rindió un informe en relación a los hechos atribuidos por la persona peticionaria, los cuales negó y argumentó que el 13 de mayo de 2011 se levantó el acta de pérdida de confianza en presencia de la peticionaria, quien no manifestó lo que a su derecho convino y se negó a firmarla. Asimismo, indicó que minutos después ésta solicitó su reubicación ante el temor de perder su empleo.

Además que “la actitud [hacia ésta] fue profesional, brindándole un trato libre de violencia, lo que la hacía sentir cómoda y feliz en su trabajo, gozando de mucha paz y armonía, cuidada y tratada como “una princesa”, y hasta como “hija protegida del suscrito”, de lo anterior indicó que la peticionaria lo dejó asentado en varios documentos que elaboró dentro de su horario laboral como los contenidos de los archivos de la computadora que tenía asignada para la elaboración de su trabajo. Se remitió copia de dichos mensajes.

Aclaró a esta Comisión que no se contaba con la copia del registro de entradas y salidas de julio de 2010 a junio de 2011. Asimismo, se envió a esta Comisión copia de los siguientes documentos:

IV.128.1. Oficio sin número de 28 de septiembre de 2010, suscrito por el servidor público involucrado, en el que consta que la peticionaria fue incluida para utilizar un cajón del estacionamiento anexo al edificio “Clementina Gil de Lester”, y cuenta con acuse de recibido por parte de ésta de fecha 29 de septiembre de 2010.

IV.128.2. Copia de las libretas de turno de los Secretarios Proyectistas de enero de 2010 a abril de 2011.

IV.128.3. Copia de las listas de asistencia de la peticionaria en las que se asentó que en el periodo comprendido del 12 al 27 de abril de 2011, ésta acudió tarde a laborar. Además, se observó una anotación del 4 de mayo del mismo año, en la que se asentó que la peticionaria se registró ocho minutos antes del horario real de su llegada y que no checó salida.

IV.128.4. Copia del acta de pérdida de confianza de fecha 13 de mayo de 2011, suscrita por el servidor público involucrado, los testigos de cargo, así como los testigos de asistencia.

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, mediante el cual se informó sobre las acciones emprendidas por el TSJDF para impulsar el respeto y promoción de la perspectiva de género en sus distintas áreas, tanto administrativas como judiciales.

En particular precisó lo relativo a la capacitación y difusión, así como la planeación relativa a la elaboración de un proyecto de diagnóstico e implementación de acciones básicas sobre equidad de género en la impartición de justicia, la normatividad y la cultura organizacional en 15 Tribunales Superiores de Justicia.

Lo anterior, incluirá un protocolo de atención para las personas que manifiesten ser víctimas de acoso laboral y hostigamiento sexual, que permita generar un acompañamiento puntual de la víctima de violencia, generando acciones afirmativas que prevengan, investiguen y, en su caso, sancionen la violencia contra las mujeres.

Por otra parte, se destaca que se tiene programado el curso virtual “el acoso sexual y sus afectaciones en el ámbito laboral y de implementación de justicia”, mismo que se impartirá de septiembre a diciembre de 2011.

En relación a la capacitación, se envió a este Organismo copia de las listas de asistencia al curso “Justicia con perspectiva de género” que se impartió al personal de ese Tribunal de agosto a diciembre de 2008. De dichos documentos se observa que el nombre del servidor público relacionado con la queja, aparece en la lista de asistencia del 8 al 12 de diciembre de ese mismo año.

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, mediante el cual se remitió copia del oficio CJDF/STCDJ/325/2011, por el que la Secretaria Técnica de la Comisión de Disciplina Judicial del Consejo de la Judicatura del Distrito Federal, envió a esta Comisión copia del expedientillo que se integró en dicha Comisión debido a la queja que formuló la peticionaria. En dicho documento, consta que el 4 de agosto de 2011, se determinó lo siguiente:

Es improcedente la queja planteada por la [peticionaria] porque de las manifestaciones contenidas en sus escritos [...] se advierte que la quejosa pretende obtener su cambio de adscripción y prestar sus servicios como Secretaria Proyectista de Sala en otro órgano jurisdiccional distinto [...]. Pretensión respecto de la cual este cuerpo colegiado se pronunció al dictar el proveído de 13 de mayo de 2011, en el sentido de que: ...”esta no es la instancia competente para atender dicha petición [...] que delega en la Oficialía Mayor las facultades para realizar los cambios de adscripción”...; y por ello resulta notoriamente improcedente pronunciarse sobre una pretensión ya resuelta, a más, cuando [...] la solicitud de la quejosa se remitió al Oficial Mayor [...] para que determinara lo conducente en el ámbito de su competencia.

Asimismo, la improcedencia se robustece ya que de constancias de autos se advierte que en realidad, la pretensión perseguida por la quejosa es obtener su reinstalación en la plaza de Secretaria Proyectista de Sala, que venía ocupando [...] más no su cambio de adscripción [...]

[...] se está en presencia de un conflicto laboral por despido o cese de funciones realizado por el Tribunal [...] en su carácter de patrón.

[...] todas y cada una de las manifestaciones vertidas por la quejosa constituyen la causa de su pretensión (causa pretendi), la cual [...] resultó improcedente y por tal razón, las imputaciones tienen la misma suerte por estar encaminadas a controvertir la legalidad del despido o cese de sus funciones [...] las imputaciones formuladas carecen de la presunción de veracidad, porque además de no haberse exhibido alguna prueba que sustentara lo afirmado por la quejosa, tanto la actitud procesal seguida a lo largo de la imputación del presente expediente, como sus propias manifestaciones, hacen inverosímiles los actos de abuso de poder, hostigamiento laboral y acoso que refiere. Ello, porque el supuesto acoso fue un argumento nuevo, que no se narró en la primera declaración o escrito que se ingresó el día en que se levantó el acta de pérdida de confianza [...] situación que conforme al principio de inmediatez procesal hace inverosímiles sus imputaciones, ya que tratándose de un acto ilícito como el que se imputa, las primeras declaraciones son las que prevalecen sobre las ulteriores, lo que se robustece con las múltiples contradicciones en que incurrió la quejosa respecto a las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron los actos de acoso que refiere.

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, por el cual se informó que ese TSJDF implementará 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. Busca 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.

En el 2008, el Instituto Nacional de las Mujeres a través de la empresa consultora “PROMOTORA ACCSE, S.A. de C.V. implantó dicho modelo y dio seguimiento a 215 organizaciones de todo el país.

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, por el cual el Oficial Mayor del TSJDF remitió el oficio OM/635/2011, mediante el cual informó lo siguiente:

Acerca de las medidas que se adoptaron para garantizar a la peticionaria una vida libre de violencia, su estabilidad en el empleo, así como la atención para que ésta no fuera revictimizada institucionalmente, es de señalarse que esa Oficialía Mayor se encuentra imposibilitada para atender los señalamientos descritos con antelación, al ser dada de baja en virtud de que se le instauró el 13 de mayo de 2011, acta por pérdida de confianza [...] por incumplimiento de disposiciones jurídicas relacionadas con la prestación del

servicio de impartición de justicia, su omisión para conducirse con diligencia en las funciones encomendadas y deficiencia en la administración de justicia.

En relación a que fueran comunicadas las alternativas de solución para atender la problemática expuesta por la peticionaria [...] he de manifestar que no hay alternativa alguna, sobre todo si se toma en cuenta que para dar trámite a la baja de referencia se tuvo la opinión de la Dirección Jurídica de este Órgano Judicial a través de los diversos DJ-911/2011 y DJ-966/2011, de 13 y 26 de mayo de 2011, respectivamente.

Asimismo, resultó improcedente el cambio de adscripción que solicitó [...] el 13 de mayo de 2011, el cual fue presentado a la Comisión de Disciplina Judicial de este Tribunal [...] y remitido a esas oficinas el 30 del mismo mes y año; ya que había surtido efectos su baja como Secretaria Proyectista adscrita a la Ponencia 2 de la Tercera Sala Familiar, circunstancia que se hizo de su conocimiento mediante el oficio OM/0986/2011 de 17 de junio del presente año.

[...]

Finalmente y atendiendo a su última petición, respecto a que se verifique que la pérdida de confianza de la peticionaria obedezca a cuestiones objetivas y no de represalias, he de señalar que esta autoridad no es la competente para verificar si los hechos expuestos en la queja sean verdaderos, aunado a que [...] no se puede prejuzgar sobre dicha situación.

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, por el que informó sobre las actividades que ese TSJDF y la empresa Germanischer Lloyd Certification S.A. de R.L., llevarían a cabo para la implantación del “Modelo de Equidad de Género” (MEG) y los trabajos de auditorías de certificación por parte del Instituto Nacional de las Mujeres”.

IV.134. Acta circunstanciada del 21 de octubre de 2011, de comparecencia de la persona peticionaria en la que manifestó su inconformidad con el procedimiento al que dio inicio ante el Consejo de la Judicatura, y la determinación de 4 de agosto de 2011, relativa al expedientillo que se integró en la Comisión de Disciplina Judicial, en la que se señaló que “no había elementos para desahogar un procedimiento contra del servidor público involucrado”. Lo anterior, en virtud de que indicó que ella sí presentó pruebas pero no se emitió ningún pronunciamiento para su desahogo, ni se garantizó su derecho de audiencia. Asimismo, señaló que no se tomó en consideración el testimonio de dos personas que constataron los actos de hostigamiento sexual cometidos en su agravio por parte del servidor público involucrado.

Además, señaló que es “falaz” el argumento que se utiliza en dicha determinación, ya que “si bien el 13 de mayo ella ingresó su escrito de cambio de adscripción, también lo es que el 16 de mayo ya no le fue permitido ingresar a laborar.” No obstante, de los propios informes rendidos por la autoridad “existe incongruencia en las fechas, ya que supuestamente se le notificó el 17 de junio, lo cual es falso y en la supuesta firma está asentado que ello sucedió el 23 de junio”.

Agregó que era falso que se le hubiera notificado que había sido dada de baja y que la firma que se exhibió en el oficio OM/0986/2011 no era suya, ya que no firmó ningún documento. Tampoco se le

notificó que se levantaría el acta circunstanciada de pérdida de confianza, ni estuvo presente al momento que supuestamente se levantó la misma.

Señaló que “la firma de su renuncia fue un acto de abuso de poder y amenaza”, pues le indicaron que en caso de no hacerlo “ella sabía con quien se estaba metiendo, se olvidaría del TSJDF y su carrera judicial”, tal como está sucediendo. Aclaró que a partir del 16 de mayo de 2011, ya no se le permitió ingresar a su centro de trabajo.

Añadió que debido a lo anterior se vio en la necesidad de informar sobre los hechos de hostigamiento sexual y laboral de los que fue víctima y solicitar su cambio de adscripción. No obstante, considera que “no existe un motivo objetivo y fundamento legal que acreditara su baja por pérdida de confianza, ni que dicha baja se extendiera a su plaza de pasante en derecho”, nombramiento de base del que gozaba por el periodo que fuera secretaria proyectista.

Además, destacó que no se siguió el procedimiento establecido, pues además de que debía respetarse su derecho de audiencia y desahogo de pruebas de manera imparcial, también debió notificarse a su representante sindical. Tampoco se dio seguimiento al procedimiento que marca la Ley Orgánica del TJSDF ni la Ley Burocrática, ya que únicamente estaría impedida para regresar a su cargo de pasante en el supuesto de que existiera una determinación en la que ella fuera sancionada administrativamente, la cual no existe.

Asimismo, objetó lo señalado por el servidor público relacionado con los hechos de su queja, respecto de los mensajes que presuntamente ella escribió en una computadora, ya que refirió que una copia no tiene valor probatorio, aunado que dichas hojas no están suscritas por ella. Además, destacó la relación de supra subordinación que la coloca en situación de desventaja, ya que si dichos funcionarios tuvieron acceso a sus presuntos archivos, éstos pudieron haber sido manipulados. Por ello, considera que existe falsedad en la documentación que se remitió a esta Comisión.

Agregó que los informes rendidos por las autoridades relacionadas con su queja, están sustentados en el acta que levantó el servidor público adscrito a la Dirección Jurídica, quien siempre ha actuado a favor del funcionario directamente señalado en los hechos de su queja, lo cual no hace objetivo su caso.

Respecto de las listas de asistencia refirió que la libreta muchas veces le era ocultada para el registro de su ingreso y egreso de las instalaciones de la Sala.

Considera que lo anterior refleja que se ha actuando en su perjuicio y se le está causando un daño irreparable.

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, en la que se requirió que se garantizara a la persona peticionaria un ambiente laboral libre de violencia y discriminación por su condición de embarazo. En el mismo se informó que los servidores públicos adscritos a la Dirección Territorial no habían realizado actos de molestia indebidos, ilegales e injustificados en contra de la persona peticionaria; se le habían ofrecido

alternativas laborales para que desarrollara actividades que garantizaran su integridad y la de su hijo y se habían realizado las gestiones correspondientes para que recibiera su salario.

IV.136. Acta circunstanciada del 24 de noviembre de 2009, de comparecencia de la persona peticionaria, en la que indicó que no se le proporcionaron opciones laborales acordes a su condición de embarazo ni se le informó si podría cobrar la quincena que le adeudaban. Asimismo, fue el 12 ó 13 de octubre de 2009, cuando el servidor público relacionado con la queja le indicó que debía renunciar ya que, debido a su condición de embarazo, no podía realizar muchas actividades del área, además, el 19 de octubre de 2009 éste la corrió de la oficina en la que se encontraba aun cuando no había retirado sus pertenencias.

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, en la que dichas autoridades indicaron que:

- a) No se despidió a la persona peticionaria por su condición de embarazo, sino que, inclusive, se le ofreció una Jefatura de Unidad Departamental.
- b) Las manifestaciones realizadas por la persona peticionaria eran falsas, ya que a todos los servidores públicos se les solicitó que presentaran su renuncia y realizaran su acta de entrega-recepción ante el inminente cambio de administración.
- c) La persona peticionaria retiró sus pertenencias antes de que se presentara el nuevo personal que ocuparía el cargo que desempeñaba.

A dicha acta se anexó copia del acta de entrega-recepción, así como de una serie de incidencias laborales de la persona peticionaria y algunos memorándums relativos al trabajo que ésta desempeñaba.

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, en el cual se solicitó información relacionada con las opciones laborales que se brindaron a la persona peticionaria, la fecha en la que se tenía proyectada su reincorporación a sus actividades y la forma en la que se le notificó que podría cobrar la quincena que se le adeudaba.

En dicho oficio, el Director General de Desarrollo Delegacional informó que el 28 de octubre de 2009, la persona peticionaria entregó el cargo, según consta en la copia del acta de entrega-recepción. Por otra parte, se indicó que la Delegación fue emplazada a un juicio laboral promovido por la persona peticionaria, por lo que la Dirección a su cargo no contaba con ninguna alternativa laboral al respecto.

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, a través del cual, en respuesta al oficio 4-5638-10 del 18 de junio de 2010, en el que se solicitó información relacionada con los mecanismos para la prevención, investigación y, la ulterior sanción respecto de casos de violencia en agravio de la mujer, se informó sustancialmente que:

a) Se exhortó a [los servidores públicos relacionados con la queja] a evitar cometer actos que atentaran contra la dignidad y la honra de la persona peticionaria y de cualquier persona que se encuentre en estado de gravidez [sic] y adscrita a sus áreas. Asimismo, le indicó que debía garantizarles un ambiente laboral libre de violencia.

b) La persona peticionaria no presentó su renuncia por escrito y voluntariamente al cargo que desempeñaba, por lo que se desconocían los mecanismos implementados para que hubiera presentado ante el Órgano de Control Interno el acta de entrega-recepción de la Jefatura de Unidad Departamental de Desarrollo Social de la Dirección Territorial 8.

c) La Dirección General de Desarrollo Delegacional e Integración Territorial no es el área facultada para determinar los mecanismos de pago, por lo que se desconoce cuál fue el implementado para asegurarse de que la persona peticionaria cobrara la primera quincena de octubre.

d) Se repartió un ejemplar de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia [sic], con el fin de que las y los servidores públicos la conocieran. Además, durante el primer semestre de 2009 se llevó a cabo un curso de capacitación respecto de derechos humanos.

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, en el que ésta señaló que la Dirección Jurídica de esa Delegación se encontraba estudiando la estrategia de defensa más adecuada, en virtud de que al parecer la persona peticionaria no había firmado renuncia alguna. Asimismo, indicó que se adoptarían una serie de medidas tendientes a garantizar a las mujeres un ambiente laboral libre de violencia.

IV.141. Oficio DGAM/DGJG/CCS/1520/2010 de fecha 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, mismo en el que se solicitó información relacionada con las medidas adoptadas para garantizar de forma efectiva el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. En dicho oficio se informó lo siguiente:

a. Se solicitó información a las diversas áreas de la Delegación, con el fin de realizar un diagnóstico respecto de la implementación del Programa de Derechos Humanos, entre las que se encuentran aquellas encaminadas a eliminar prácticas discriminatorias en contra de las mujeres que laboran en la misma.

b. La calendarización de los cursos impartidos durante el año 2010 en materia de derechos humanos y equidad de género.

c. El servidor público relacionado con los hechos de la queja dirigió un escrito con fecha 23 de agosto de 2010 a la persona peticionaria en el que le ofreció una disculpa por cualquier comentario o acción realizada, que ésta considerara inadecuados o poco sensibles hacia su persona.

d. La Directora General de Administración de la mencionada Delegación, envió circular No. 031, de 24 de agosto de 2011, dirigida a todos los titulares de esa Delegación con el objetivo de que las determinaciones de finalizar las relaciones laborales de las personas que prestan sus servicios en la misma se realicen conforme a derecho.

e. El Director Jurídico de esa Delegación, indicó que se realizó un análisis jurídico del expediente de la persona peticionaria, por lo que no consideraba conveniente que esa Delegación buscara conciliar con la misma, por lo que esperaba la sentencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

IV.142. Acta circunstanciada del 3 de junio de 2011, de gestión telefónica en la que la persona peticionaria indicó que en el procedimiento laboral que promovió ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, las autoridades delegacionales argumentaron que ella había abandonado su empleo y que la firma que aparecía en la demanda no era la suya, por lo que dichas autoridades solicitaron el cotejo de su firma. Por ello, consideraba que no había ningún avance en dicho procedimiento.

IV.143. Acta circunstanciada del 7 de septiembre de 2011, de comparecencia, de la persona peticionaria, en la que manifestó que aun cuando laboraban más Jefas de Departamento en la Dirección Territorial 8 de la Delegación Gustavo A. Madero, fue a ella a la única que separaron de su puesto, no importando el cambio de administración.

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, mismo en el que se solicitó información relacionada con las medidas adoptadas para establecer un mecanismo eficaz que garantizara un ambiente laboral libre de violencia y evitara la repetición de hechos como los narrados por la persona peticionaria. En dicho oficio se remitió copia de la información proporcionada por el Jefe de Unidad Departamental de Capacitación y Desarrollo Personal, en el que indicó lo siguiente:

a. Como parte del Programa Anual de Capacitación 2010, se programaron los siguientes cursos: Derechos Humanos e Impartición de Justicia, Perspectivas en Materia de Equidad y Género, Taller de Derechos Humanos y Cultura de Igualdad en la Administración Pública del Gobierno del Distrito Federal.

b. Se emitió la circular 32 de 27 de abril de 2011, por la que se invitó a todo el personal a asistir a los cursos programados en materia de derechos humanos, los cuales son impartidos por la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo e Inmujeres DF. Asimismo, 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.

c. Como parte de las Acciones de Capacitación 2011 y en cumplimiento del Programa de Derechos Humanos, se implementará en el mes de septiembre un programa permanente de talleres sobre derechos humanos, dirigidos a todo el personal de la Delegación.

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, en el que se solicitó la adopción de diversas medidas tendientes a garantizar el derecho de las mujeres a un ambiente libre de violencia y que se evitara cometer actos discriminatorios en su agravio. Al respecto, se informó que el servidor público relacionado con los hechos de la queja no cometió actos discriminatorios en agravio de la persona peticionaria motivados por su condición de embarazo, ni la despidió injustificadamente, ya que dicha persona incumplió las labores que tenía encomendadas y el 9 de octubre de 2009, presentó su renuncia.

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, mismo en el que se pidió que se informara si en dicha institución se había iniciado una averiguación previa en la que la persona peticionaria tuviera la calidad de víctima del delito y el servidor público relacionado con los hechos de la queja, la de probable responsable. Al respecto, se informó que efectivamente se había iniciado una averiguación previa; no obstante, en la misma se determinó el no ejercicio de la acción penal.

IV.147. Escrito del 20 de octubre de 2010, dirigido al Presidente de este Organismo, mediante el cual las organizaciones Asistencia Legal por los Derechos Humanos (ASILEGAL), Católicas por el Derecho a Decidir y el Instituto Mexicano de Derechos Humanos y Democracia, reiteraron los hechos de los que fue víctima la persona peticionaria. En particular se indicó que el 8 de diciembre de 2009, el servidor público involucrado le dijo a la persona peticionaria que “por su embarazo era mejor dejar de laborar en la Asamblea Legislativa y en la Secretaría Técnica, y así tendría mayor tiempo para descansar en casa y cuidar el embarazo”; además, el citado servidor público y otro del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista le indicó que su embarazo “conducía a la distracción”. Asimismo, se asentó en dicho escrito que la persona peticionaria fue víctima de diversas amenazas con el fin de que firmara su renuncia.

IV.148. Acta circunstanciada del 8 de diciembre de 2010, de comparecencia de la persona peticionaria, en la que indicó que fue el servidor público relacionado con la queja quien la había contratado directamente y también quien solicitó que continuara como Secretaria Técnica de la Comisión de Ambiente y Protección Ecológica de la Asamblea Legislativa, labor que desempeñaba desde hace 12 años. El 8 de diciembre de 2009, ese servidor público le solicitó su renuncia argumentado su condición de embarazo. El 11 de diciembre del mismo año, una servidora pública adscrita a la Coordinación Administrativa, bajo amenazas, le solicitó su renuncia, y otro servidor público adscrito a lo Contencioso del Jurídico, condicionó sus prestaciones laborales a fin de que firmara dicho documento.

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, en el que se solicitó que se adoptaran medidas tendientes a garantizar un ambiente libre de violencia y discriminación a las mujeres

embarazadas que laboren en ese Organismo Parlamentario. Al respecto, la Presidencia de la Comisión de Gobierno de la ALDF informó que:

- a. Se solicitó a la Oficialía Mayor que se distribuyeran folletos y carteles alusivos al ambiente libre de violencia y discriminación en contra de las mujeres embarazadas que laboran en dicho Organismo y se garantizaran sus derechos laborales en igualdad de condiciones y oportunidades.
- b. Se invitó a los Diputados y las Diputadas de esa Asamblea Legislativa a que participaran en un seminario y curso de Equidad de Género, y a los asesores y asesoras de los Diputados se les dio el curso sobre Género y Derechos Humanos de las Mujeres, ambos impartidos los días 1, 8, 15, 22 y 29 de junio de 2010 por el Inmujeres DF.
- c. Se instruyó a la Subdirectora de Servicios Médicos, a fin de que estableciera un mecanismo de protección para salvaguardar la integridad física y psicológica de las trabajadoras embarazadas y se tomaran las precauciones debidas.
- d. Se giró oficio a la Contraloría Interna de dicha Asamblea, a fin de que las mujeres víctimas de actos de violencia y discriminación pudieran acceder a un recurso efectivo.
- e. Se giró oficio al servidor público relacionado con la queja, con el fin de que evitara cometer actos u omisiones violentas o discriminatorias en agravio de las trabajadoras embarazadas que laboran en esa Asamblea Legislativa.
- f. Se precisó que la nueva Secretaria Técnica de la Comisión del Medio Ambiente y Protección Ecológica de la Asamblea, la cual continuaba siendo presidida por el servidor público involucrado, se encontraba de licencia médica por motivo de embarazo. Lo anterior, a efecto de que se hiciera constar que en la ALDF no se realizaban prácticas discriminatorias contra las mujeres embarazadas.

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, mismo en el que se pidió la adopción de medidas tendientes a garantizar un ambiente libre de violencia y discriminación a las mujeres embarazadas que laboren en ese Organismo Parlamentario. Al respecto, la Presidencia de la Comisión de Gobierno de la ALDF informó que:

- a. La Subdirección de Servicios Médicos distribuyó un folleto que tiene como finalidad garantizar la integridad psicofísica de las mujeres embarazadas, en el cual se establecen catorce recomendaciones relativas a la higiene, ejercicio físico, descanso, trabajo, viajes, ingestión de bebidas, etcétera.
- b. La Dirección General de Administración informó que durante la última semana de agosto y la primera de septiembre se impartiría a todo el personal de dicho Órgano legislativo el curso de capacitación denominado “Violencia de Género, No Discriminación y Derechos de las Mujeres (mujeres embarazadas)”, mismo que sería impartido por el

Inmujeres DF y que el programa de capacitación para el 2012 se encontraba en elaboración.

c. La Contraloría General de la Asamblea, mediante la Subcontrataría de Legalidad y Responsabilidades cuenta con un procedimiento de queja, mediante el cual se garantiza el acceso a las mujeres a un recurso efectivo.

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. En la misma, personal de este Organismo les informó las medidas adoptadas para investigar los hechos que se narraron en la queja, así como la determinación correspondiente. Al respecto, la persona peticionaria manifestó expresamente su deseo que sus datos personales aparecieran en dicho documento, así como su lugar de adscripción

Asimismo, dicha persona y los representantes de las Organizaciones aludidas, señalaron que a su consideración la persona peticionaria había sido despedida por su embarazo y no por las omisiones labores que presuntamente cometió, ya que cuando ello ocurrió, se encontraba contratada como personal de estructura, y no a prueba como lo manifestó la autoridad.

Respecto al argumento de la autoridad, en relación a su deber de garantizar el quórum de asistencia a los eventos organizados por la Comisión de Ambiente y Protección Ecológica de la ALDF, agregaron que las obligaciones que la persona peticionaria desempeñaba como Secretaría Técnica, no comprendían asegurar la asistencia de los diputados a dichos eventos.

Además, la persona peticionaria indicó que después de que la despidieron, contrataron a un hombre para que desempeñara sus funciones y fue hasta que éste dejó de prestar sus servicios en ese lugar, que contrataron a una mujer, a quien efectivamente le permitieron gozar de su licencia por maternidad.

También solicitaron expresamente como forma de reparación una disculpa pública, tomando en cuenta que su nombre se hará público.

IV.152. Acta circunstanciada de 30 de noviembre de 2011, de recepción de un correo electrónico mediante el que la persona peticionaria, reiteró las observaciones que formuló, junto con las y los representantes de las Organizaciones Asistencia Legal por los Derechos Humanos y el Instituto Mexicano de Derechos Humanos y Democracia, en la reunión celebrada con este Organismo el 8 de noviembre de 2011.

Caso 13. Expediente: CDHDF/IV/121/CUAUH/10/D6563

IV.153. Acta circunstanciada del 11 de octubre de 2010, de gestión telefónica en la cual la persona peticionaria ratificó los hechos de la queja e informó lo siguiente:

A partir de febrero de 2010, laboraba como secretaria del área de finanzas de la SFDF. Su contrato de trabajo, del cual no le proporcionaron copia, concluyó el 15 de agosto de 2010.

Consideraba que éste no le fue renovado debido a su condición de 7 meses y medio de embarazo.

Asimismo, una servidora pública adscrita a la Coordinación Técnica de la Tesorería del Distrito Federal, le dijo que “era obvio que no le renovarían su contrato, ya que pronto tendría su parto”. Además, otra servidora pública adscrita al Área de Relaciones Laborales adscrita al área de Recursos Humanos, la amenazó diciéndole que “si no entregaba su credencial, no se efectuaría su último pago”. Finalmente, cuando se entrevistó con un servidor público de la Tesorería, éste se limitó a indicarle que “iba a checar su asunto”, pero no se resolvió nada.

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, mediante el cual se requirió la implementación de acciones tendientes a garantizar a las mujeres en situación de embarazo su derecho al empleo y estabilidad en el mismo, en particular a la persona peticionaria. Asimismo, se verificara la existencia de un mecanismo de atención integral para prevenir, erradicar, y en su caso sancionar, la violencia y otras formas de discriminación contra las mujeres. En su respuesta, dicha servidora pública, además de negar categóricamente los hechos que la persona peticionaria le atribuía, se pronunció en los términos siguientes:

La persona peticionaria se encontraba cubriendo un interinato por un período de 6 meses a partir del 16 de febrero de 2010 en esa Secretaría, prestando sus servicios en la plaza de confianza, y no bajo un régimen de honorarios. Fue asignada a la Coordinación Técnica de la Tesorería del Distrito Federal, situación de la que ésta siempre tuvo conocimiento. Además, con un mes de anticipación se le informó la conclusión del mismo, el cual firmó de conformidad.

No obstante lo anterior, el 9 de julio de 2010, mediante el oficio UDRH/1583/2010 de 5 de julio de 2010, la Unidad Departamental de Recursos Humanos notificó por escrito a la peticionaria que el 15 de agosto de 2010, sería la conclusión de su interinato, misma que recibió en original y acusó de recibido.⁷

En ningún momento, la persona peticionaria dio a conocer que se encontraba embarazada, ni presentó documento oficial alguno que así lo acreditara, por lo que se desconocía dicha situación.

No competía a su cargo el determinar la renovación o continuación de la contratación y/o emitir juicio alguno para que ello procediera o no.

Nunca se actuó discriminatoriamente por razones subjetivas o con motivo de su embarazo, simplemente concluyó su interinato y con ello su relación laboral con esa dependencia.

⁷ Se adjuntó copia de dicho documento.

Finalmente, refirió que el 25 de noviembre de 2010, asistió a la Conferencia denominada “Violencia de Género y Derechos Humanos de las Mujeres”, impartida por la Comisión Interdisciplinaria de Capacitación Hacendaria de esa Secretaría. Se adjuntó la constancia respectiva.

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, mismos en los que se requirió información y acciones complementarias para la documentación del presente caso, así como para garantizar la no repetición de hechos como los que motivaron la queja. En cuanto a ello, indicó lo siguiente:

Esta Comisión carece de competencia para conocer de actos concernientes al ámbito laboral.

Aunado a lo anterior, se considera que este Organismo juzgó sobre la veracidad de los hechos en detrimento de las servidoras públicas señaladas por la persona peticionaria, dado que se estaba solicitando que se llevara a cabo una serie de acciones para solucionar la problemática de la persona peticionaria.

No obstante, se informó que desde el 2009 esa Secretaría remitió una calendarización a cargo del área de capacitación de esa Secretaría en las materias de No discriminación y género en 2009; Género, Derechos Humanos y Políticas Públicas con Perspectiva de Género; Género, Ciudadanía y Democracia; Género, Políticas Públicas y Derechos Sexuales y Reproductivos, en el 2010. Además, en el 2010 se programaron 9 pláticas sobre no discriminación y equidad de género dirigidos al personal de nuevo ingreso.

Igualmente, se indicó que para el 2011, están programadas 2 conferencias y 4 cursos intituladas Violencia contra las Mujeres; Derechos Sexuales y Reproductivos; Equidad y Género en el Servicio Público; Hacia una sociedad equitativa entre hombres y mujeres.

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, en el que se requirió la adopción de medidas necesarias a fin de que los servidores públicos relacionados con los hechos de la queja se abstuvieran de cometer actos indebidos e injustificados en contra de las mujeres que laboran en ese lugar y se realizaran acciones afirmativas para garantizarles dignidad e igualdad de oportunidades, atendiendo a sus capacidades profesionales e intelectuales.

Al respecto, se informó que el Secretario de Gobierno carecía de elementos para instruir a los servidores públicos relacionados con la queja y que era necesario que las personas peticionarias acudieran ante las autoridades competentes.

IV.157. Acta circunstanciada del 25 de enero de 2011, de comparecencia de la persona peticionaria en la que reiteró y precisó los hechos de su queja en los términos antes descritos.

IV.158. Acta circunstanciada del 1 de febrero de 2011, de gestión telefónica en la cual la persona peticionaria solicitó a este Organismo que se acudiera a la Secretaría aludida, con la finalidad de corroborar los hechos expuestos en su queja, ya que no era la primera queja interpuesta por los trabajadores contra esos servidores públicos.

IV.159. Acta circunstanciada del 8 de febrero de 2011, de comparecencia de la Directora de Recursos Humanos de la Secretaría de Gobierno, quien en relación al mecanismo por el que al interior de dicha dependencia se garantiza la permanencia y el acceso de las mujeres a esa Institución, explicó sustancialmente que el 16 de enero de 2011, emitió una circular en la que establecía ciertos parámetros en materia administrativa relativos a los horarios y condiciones que los trabajadores debían cumplir durante su estancia en esa Secretaría, en la que el personal asciende por medio de concurso escalafonario.

Además, dicha servidora pública señaló que no existen en dicha dependencia, programas de atención integral para garantizar que las mujeres gocen de un ambiente libre de violencia.

IV.160. Acta circunstanciada del 16 de marzo de 2011, de gestión telefónica, en la que, personal del Área de Políticas y Prevención de la Violencia del Inmujeres DF, indicó que no tenían registrada ninguna queja relacionada con violencia al interior de la Secretaría de Gobierno.

IV.161. Acta circunstanciada del 18 de marzo de 2011, de comparecencia de la persona peticionaria en la que manifestó que le notificaron que su contrato, al igual que el de otras mujeres y hombres, no sería renovado por falta de recursos, por lo que laboró hasta el 30 de marzo de ese año, sin que se le diera algún tipo de apoyo económico o indemnización en virtud de que se encontraba laborando bajo el régimen de honorarios. Asimismo, refirió que su único interés era ser restituida en su empleo.

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, con el fin de que se remitiera información relacionada con las medidas adoptadas, en coordinación con la Secretaría de Gobierno, para garantizar el derecho de las mujeres que laboran en esa dependencia a un ambiente libre de violencia. En dicho oficio, se informó lo siguiente:

a) No se encontró solicitud alguna relacionada con alguna presunta violación de derechos laborales y desigualdad de oportunidades ocurridas en la Secretaría de Gobierno del Distrito Federal.

b) A partir de 2007, el Inmujeres DF implementó el programa de capacitación “Género, Política y Gestión Pública” dirigido a servidoras y servidores públicos de las dependencias del Distrito Federal, incluida la Secretaría de Gobierno. Asimismo, durante el año 2009, se impartió el curso “Justicia con Perspectiva de Género” a esa misma Secretaría, a través de la Subsecretaría del Sistema Penitenciario. Además, el 15 y 16 de enero, así como el 21 de septiembre de 2009, la Secretaría de Gobierno recibió capacitación a través del curso-taller “Género y Acciones en beneficio de los Derechos Humanos de las Mujeres”.

c) En 2007 se realizó el “Diagnóstico de la Situación Laboral de las Mujeres Trabajadoras del Gobierno del Distrito Federal”, mismo que se envió a las y los titulares de las diferentes Secretarías para que identificaran y tuvieran conocimiento de la situación al interior de su dependencia. Por otra parte, en 2010 en el Marco de la Mesa Institucional para fomentar una Cultura de la Igualdad de Género al Interior de la Administración Pública, dio inicio el “Programa de Capacitación en Cultura de Igualdad de Género” al interior de la Administración Pública.

d) Ese Instituto elabora y envía solicitudes de información a todas las dependencias y a los 16 Órganos Políticos Administrativos, respecto de las acciones llevadas a cabo por las mismas para dar cumplimiento a las obligaciones generales, en los cuales se les ha solicitado designar a una persona como enlace a fin de dar seguimiento a los requerimientos realizados por dicha dependencia.

e) Se ha solicitado a todas las dependencias y a los 16 Órganos Políticos Administrativos que indicaran las acciones realizadas para fomentar un ambiente laboral libre de violencia y los mecanismos aplicados para erradicar el hostigamiento sexual en los lugares de trabajo, además de indicar los casos de hostigamiento sexual, el número de casos atendidos, las instancias a las que fueron canalizados dichos casos y los obstáculos encontrados para el cumplimiento de esta obligación.

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, mediante la cual se solicitó que se rindiera un informe sobre aspectos de presuntas violaciones labores y desigualdad de oportunidades dados en la Secretaría de Gobierno, mecanismos para prevenir y sancionar dichas conductas de violencia, así como para garantizar a las mujeres un ambiente laboral libre de violencia, igualmente sobre los programas de capacitación para mandos medios y superiores en materia de equidad de género y derechos humanos de las mujeres.

Al respecto, se anexó copia del oficio OM/SG/DGA/638/2011 del 18 de abril de 2011, suscrito por el Director General de Administración de la Secretaría de Gobierno, mediante el cual informó sustancialmente que:

a) No existían al interior de dicha Secretaría quejas relacionadas con presunta violencia laboral y desigualdad de oportunidades.

b) Los mecanismos implementados para prevenir la violencia en contra de las mujeres por parte de la Secretaría de Gobierno son los instrumentados en coordinación con el Inmujeres DF.

c) Se han impartido cursos de capacitación por parte de la Dirección General de Administración de dicha Secretaría. Además, los ascensos laborales se dan de acuerdo a un proceso escalafonario. Dicha información se había dado a conocer a los trabajadores a través de los cursos de referencia.

d) Se ha dado difusión de la información proporcionada por Inmujeres DF a través de carteles colocados en diversas áreas de la Secretaría de Gobierno.

e) Los mandos medios y superiores de la Secretaría de Gobierno cursaron diversos módulos del curso "Conociendo los Derechos Humanos, el diagnóstico y el programa de derechos Humanos del Distrito Federal" impartido por la Subsecretaría de Gobierno y esta Comisión.

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, en el que se requirió que se verificara que la determinación de no renovar el contrato de las mujeres relacionadas con la queja, estuviera debidamente motivada y fundamentada. Al respecto, se adjuntó copia del oficio OM/SG/DGA/662/2011, suscrito por personal adscrito a la Dirección General de Administración de la Secretaría de Gobierno, quien informó que:

a) No contaba con los elementos suficientes para brindar atención procedente, dado que no se habían precisado datos sobre las mujeres relacionadas con la queja.

b) Las decisiones sobre relaciones laborales, no son competencia de la Dirección General de Administración de la Secretaría de Gobierno; no obstante, dichas determinaciones se realizan previo procedimiento legal para el efecto instrumentado, en el que los trabajadores son escuchados debidamente, ante la instancia laboral competente.

c) En la Dirección General de Administración existían 143 plazas, conformadas por personal de honorarios, de los cuales 71 eran ocupadas por personal del sexo femenino y 72 del sexo masculino, lo que a su consideración denotaba equidad de género e igualdad de oportunidades.

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, mediante el cual se le pidió su colaboración para que personal a su cargo se entrevistara con la persona peticionaria y le brindara la asistencia y asesoría jurídica correspondiente en materia laboral. Dicha autoridad indicó que era necesario que la persona peticionaria se presentara en esa Procuraduría, con el fin de brindarle los servicios que en ella se ofrecen.

IV.166. Acta circunstanciada del 1 de julio de 2011, de gestión telefónica en la cual la persona peticionaria apuntó que ya había acudido a dicha Procuraduría, por lo que no le interesaba acudir nuevamente.

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, mismo en el que se requirió información relacionada con las medidas que se habían adoptado con el fin de fortalecer el mecanismo establecido en términos del artículo 15 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal. La autoridad manifestó que a través de la

Coordinación con el Comité Intersectorial para la Prevención y Atención de la Violencia de Género, se reforzaba de manera permanente ese tema.

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. Además, entrevistó al servidor público relacionado con los hechos de la queja y consultó los expedientes laborales de las personas que habían dejado de prestar sus servicios en esa Secretaría durante el año. En ese sentido es importante resaltar la siguiente información:

a) El servidor público involucrado con la queja indicó que se carecía de un mecanismo tendiente a prevenir, investigar, sancionar y reparar hechos de violencia cometidos en agravio de las mujeres; no obstante, personal de su área participó en diversos cursos relacionados con derechos humanos y equidad de género.

b) Precisó que desconocían formalmente a las personas que habían presentado la queja, pero él y la Directora de Recursos Humanos lo dedujeron. Indicó que todas esas personas continuaban laborando en dicha Dirección, salvo una persona, en virtud de que había concluido su contrato. Las inconformidades de dichas personas se encontraban relacionadas con el proceso escalafonario para ascender de puesto, del cual no fueron beneficiadas, en virtud de que no obtuvieron las calificaciones necesarias.

Por otra parte, indicó que la decisión de no renovar el contrato de una persona contratada bajo el régimen de honorarios atendía a cuestiones de índole presupuestal, y a que la actividad temporal para la que fueron contratadas ya no es necesaria.

c) Por su parte, la Directora de Recursos Humanos explicó en qué consistía el proceso escalafonario para concursar plazas; se publica la plaza a concursar; se realiza una etapa interna en la que únicamente participa personal del área a la que corresponde la plaza, y después se realiza una etapa abierta.

Asimismo, indicó que la disponibilidad de las plazas por honorarios depende del superior jerárquico y de las necesidades del área que corresponda. Además, refirió que por ese régimen únicamente se determinó no renovar el contrato de una persona y otra terminó anticipadamente el mismo, ya que encontró algo mejor. Aclaró que las personas de honorarios no pueden acceder por el proceso escalafonario a una plaza de base y que las personas de nuevo ingreso acceden a dichas plazas mediante el concurso correspondiente.

Finalmente, reiteró que no se cuenta con un mecanismo para prevenir, investigar, sancionar y reparar hechos de violencia contra las mujeres.

Del análisis de los expedientes laborales se desprendió que más de una persona, independientemente de su sexo, dejó de prestar sus servicios en esa Dirección durante el año y que la persona peticionaria concluyó el último contrato que firmó.

Por lo que hace al resultado de las encuestas practicadas al personal de la Dirección General de Administración, éste se encuentra reflejado en el anexo 2, de la presente Recomendación.

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, en la que se destacó que dicho servidor público, solicitó hacer una invitación a la persona peticionaria, para tener una audiencia con él o con el Secretario de Gobierno, y con ello dar una solución concreta al caso.

IV.170. Acta circunstanciada de 13 de septiembre de 2011, en la que se hizo constar que mediante correo electrónico, personal de esta Comisión informó a la persona peticionaria las gestiones realizadas para atender los hechos que narró en su queja. En específico, se le indicó lo relativo a la aplicación de la encuesta a las y los trabajadores adscritos al Área de Administración de la Secretaría de Gobierno, así como el oficio que se remitió a dicha Secretaría y al Inmujeres DF, para que se elaborara un diagnóstico respecto de la violencia de la que son víctimas las mujeres que laboran en esa dependencia y se verificara que los mecanismos para garantizar su derecho a una vida libre de violencia tuvieran como objetivo prevenir, investigar y sancionar hechos de esa naturaleza.

IV.171. Acta circunstanciada de 22 de septiembre de 2011, en la que se asentó que vía electrónica, personal de este Organismo comunicó a la peticionaria la invitación realizada por el Subsecretario de Gobierno, para entrevistarse con ella. En dicha comunicación se le indicó que en caso de existir una respuesta afirmativa, se realizarían las gestiones correspondientes para concertar dicha reunión.

IV.172. Acta circunstanciada de 22 de septiembre de 2011, en la que se asentó que se recibió un correo electrónico de la persona peticionaria, quien indicó su deseo de entrevistarse con el Secretario y Subsecretario de Gobierno.⁸

IV.173. Acta circunstanciada de 28 de octubre de 2011, en la que se hizo constar que personal de esta Comisión, envió correo electrónico a la persona peticionaria, con la finalidad de informarle sobre la realización de la cita que el Secretario y Subsecretario de Gobierno, habían otorgado para el 3 de noviembre de 2011.

IV.174. Acta circunstanciada de 3 de noviembre de 2011, de recepción de correo electrónico de la persona peticionaria, mediante el cual informó que no le era posible acudir a la reunión que personal de este Organismo había concertado para que se entrevistara con el Secretario y el Subsecretario de Gobierno. Lo anterior, en razón de que previamente tenía “un evento” en la ALDF, así como destacó que únicamente asistiría si se le garantizara que la conversación que se sostuviera “sería para su beneficio”.

IV.175. Acta circunstanciada de 30 de noviembre de 2011, en la que se hizo constar que la persona peticionaria confirmó su asistencia a una cita que se llevaría a cabo con el Presidente de este Organismo.⁹ No obstante, posteriormente la persona peticionaria comunicó que no le era posible acudir a dicha reunión.

⁸ Al respecto, personal de esta Comisión realizó diversas gestiones con la finalidad de concertar dicha cita, misma que se logró para el 3 de noviembre de 2011.

⁹ Se aclara que dicha cita fue concertada por personal de esta Comisión, mediante correo electrónico, el 15 de noviembre de 2011.

15. Acciones estructurales

IV.176. El 7 de septiembre de 2011, en el Inmujeres DF, 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”

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, mediante el cual, este Organismo informó el contenido de diversas quejas relacionadas con presuntos actos de violencia y otras formas de discriminación en agravio de mujeres que laboran o laboraban en distintas dependencias del Gobierno del Distrito Federal. Asimismo, realizó diversas observaciones tendientes a las atribuciones de esa Subsecretaría para dar seguimiento a la implementación y/o fortalecimiento de un mecanismo de prevención, investigación, atención y, en su caso, sanción de la violencia contra las mujeres, al interior de las mismas, cuando dicha violencia es atribuible al propio personal.

Al respecto, se cuenta con el “Protocolo de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Acoso Sexual en la Administración Pública del Gobierno del Distrito Federal” y el “Código de Conducta para Promover una Cultura de Igualdad de Género para Servidoras y Servidores Públicos del Gobierno de la Ciudad de México”, y se indicó que dichos mecanismos están siendo difundidos entre los servidores públicos de la Administración a fin de que ciñan su actuar conforme a los mismos, y a lo previsto en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

De la conformación del contenido del Protocolo aludido se destaca sustancialmente lo siguiente:

- a. Marco conceptual del acoso sexual.
- b. Diagnóstico de prevención, atención y sanción del acoso sexual en el Gobierno de la Ciudad de México.
- c. Marco jurídico del acoso sexual.
- d. Vías de acción jurídica en el marco legal mexicano aplicables para la atención y sanción del acoso sexual.
- e. Diseño de una política pública integral de prevención, atención y sanción en materia de acoso sexual.
- f. Protocolo general de una política pública integral de prevención, atención y sanción en materia de acoso sexual en el Gobierno del Distrito Federal.

De la estructura del Código de Conducta señalado se resalta que comprende lo siguiente:

a. Valores rectores en la construcción de una Cultura de Igualdad de Género en la Administración Pública del Distrito Federal.

b. Principios de conducta.

c. Disposiciones finales.¹⁰

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, mediante el cual se informó a este Organismo, que el 25 de noviembre de 2011 obtuvo la certificación que otorga el Instituto Nacional de las Mujeres por la implementación del Modelo de Equidad de Género MEG (2003). Agregó que para ello, se realizó un diagnóstico de equidad de género que permitió observar las principales áreas de oportunidad a resolver, a fin de fijar los objetivos y metas correspondientes.

Asimismo, indicó que se emitieron los acuerdos 34-42/2011, V 43/2011, V 44/2011 y V 45/2011, por parte del Consejo de la Judicatura del Distrito Federal, que mandatan la implementación del Modelo de Equidad de Género al interior de ese TSJDF, a partir de la conformación de un Subcomité de Seguimiento al mismo, a cargo de efectuar el desarrollo y vigilancia de los procedimientos al interior de ese Tribunal.

Agregó que la incorporación de esos procedimientos, permitirá visualizar las diferencias existentes en el trato laboral entre hombres y mujeres en el nivel organizacional, así como aplicar las medidas estratégicas para disminuirlas y generar un ambiente de trabajo satisfactorio, creando procesos que permitan tratar adecuadamente quejas de hostigamiento sexual y acoso laboral.

Añadió que algunos beneficios inmediatos que reportará dicho modelo serán recibir capacitación, gozar de las mismas condiciones de empleo, prestaciones y oportunidades, así como detectar, disminuir, combatir y erradicar el hostigamiento sexual.

Se destacó que de octubre y noviembre de 2011, se realizó una encuesta de clima laboral, donde se obtuvo como indicador la falta de equidad de género de algunas prestaciones laborales señaladas en las Condiciones Generales de Trabajo.

Con base en lo anterior, se concluyó que existen mayores consideraciones hacia las mujeres que a los hombres, por lo que se realizarían acciones afirmativas a fin de lograr un equilibrio en las condiciones laborales de ambos géneros.

Finalmente, se hizo patente el hecho de que ese Tribunal, se asegurará de que el compromiso de equidad de género y no discriminación se respete en todas las áreas de trabajo y que su política de equidad de género y los mecanismos adecuados de prevención, detección y atención para casos de hostigamiento sexual, acoso laboral, abuso y discriminación, se refuercen con campañas permanentes de difusión y sensibilización.

¹⁰ De éstas últimas se destaca que todas las personas que formen parte o ingresen en la Administración Pública recibirán dicho Código de Ética y asumirán el compromiso institucional de su observancia. En ese supuesto, quien se destaque en su cumplimiento será considerado para el otorgamiento de incentivos y reconocimientos.