

Anexo III

Referencias comparativas a cada uno de los casos

Expediente	Institución	Número de agraviadas	Solución respecto del caso concreto o situación jurídica de la víctima	Información sustantiva sobre el mecanismo
CDHDF/IV/122/CUAUH/10/D1081	Juzgado Civil del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal (TSJDF).	Siete personas agraviadas y dos testimonios	<p>En la mayoría de los casos las agraviadas se encuentran laborando en otro juzgado.</p> <p>En el caso de una agraviada se encuentra suspendida de sus funciones laborales, debido a que se encuentra sujeta a proceso penal —está en libertad bajo reservas de ley— y a que fue consignada en una indagatoria derivada de la denuncia penal que la servidora pública involucrada inició en su contra por el delito de abuso de poder.</p> <p>En el caso de otra agraviada se encuentra laborando en el Juzgado aludido.</p> <p>Dos de las agraviadas formularon una queja ante el Consejo de la Judicatura; sin embargo, éstas se enviaron al archivo y se indicó que no había elementos de responsabilidad para la servidora pública involucrada.</p>	<p>Todas las agraviadas informaron que no recibieron apoyo institucional.</p> <p>No existe constancia de que el personal adscrito a ese Juzgado, hubiera participado en cursos o talleres de capacitación sobre temas vinculados con los derechos de las mujeres, equidad de género, no discriminación o similares.</p> <p>Mediante acuerdo se programó un curso virtual sobre “el acoso sexual y sus afectaciones en el ámbito laboral y de implementación de justicia” el cual se impartirá de septiembre a diciembre de 2011.</p> <p>Se informó que se elaboraría 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”, en el cual se incluiría un protocolo de atención.</p> <p>Asimismo, se indicó que el 25 de noviembre de 2011, ese TSJDF obtuvo la certificación que otorga el Instituto Nacional de las Mujeres por la implantación del Modelo de Equidad de Género MEG (2003). Se agregó que para ello, se realizó</p>

Expediente	Institución	Número de agraviadas	Solución respecto del caso concreto o situación jurídica de la víctima	Información sustantiva sobre el mecanismo
				<p>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.</p> <p>Además, se señaló que el Consejo de la Judicatura del Distrito Federal, emitió diversos acuerdos que mandatan la implementación del MEG 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.</p>
CDHDF/IV/121/CUAUH/10/D5666	Dirección General de Administración de la Secretaría de Finanzas del Distrito Federal.	Una persona	<p>Inicialmente fue reubicada de la Secretaría de Finanzas, a la Subsecretaría de Planeación Financiera.</p> <p>Posteriormente, la peticionaria informó que ya no se le permitió ingresar a su centro de trabajo, lo cual sucedió antes de que concluyera su contrato.</p> <p>La peticionaria demandó laboralmente. Dicho juicio continúa en trámite.</p>	<p>No se remitió información relativa a la existencia del mecanismo.</p> <p>Tampoco respecto de alguna medida adoptada por parte de la Secretaría de Finanzas para su implementación.</p> <p>Institucionalmente no se brindó algún tipo de apoyo a la peticionaria.</p>
CDHDF/IV/121/CUAUH/10/D7533	Área de cocina de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal (PGJDF).	Una persona agraviada y dos testimonios.	<p>Se desempeñaba en el área de cocina; luego de que formuló la queja contra el servidor público involucrado, fue puesta adscrita temporalmente a la Dirección de Recursos Humanos.</p> <p>Finalmente, fue reubicada a la Fiscalía de</p>	<p>En el tema de capacitación se indicó en un primer momento que el servidor público involucrado no había formado parte de ningún curso de capacitación sobre el tema de violencia de género y no discriminación. No obstante, éste fue incluido en un curso que se impartió el 5 y 6 de octubre de 2011, en el Instituto de Formación</p>

Expediente	Institución	Número de agraviadas	Solución respecto del caso concreto o situación jurídica de la víctima	Información sustantiva sobre el mecanismo
			<p>Atención de Niñas, Niños y Adolescentes, donde brinda cuidado a los y las niñas.</p> <p>De un horario de fines de semana y días festivos, pasó a un horario de lunes a viernes.</p> <p>Disminuyeron sus ingresos y se le suspendió su cheque de carga. No obstante, en la actualidad se encuentra gozando de dicho incentivo por buen desempeño laboral.</p> <p>Personal de la Dirección General de Derechos Humanos de la PGJDF, entrevistó a la persona peticionaria y la canalizó al Centro de Terapia de Apoyo a Víctimas de Delitos Sexuales (CTA), a fin de que se le brindaran los servicios que éste otorga a las víctimas de delito. No obstante, no fue el deseo de la persona peticionaria formular una denuncia penal contra del servidor público involucrado.</p> <p>Recibió asesoría legal por parte de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo a fin de que formulara una demanda laboral; sin embargo, aún no la presenta.</p>	<p>Profesional de la PGJDF.</p> <p>Se indicó que no se cuenta con un mecanismo de atención a casos de violencia contra mujeres cuando ésta es atribuible a su propio personal. Sin embargo, se adoptarían acciones tendientes a su implementación.</p> <p>Posteriormente se informaría lo relativo a la investigación que se efectuaría respecto de la actuación del servidor público aludido desde un enfoque de derechos humanos.</p> <p>Se indicó que se estaba acudiendo a las reuniones interinstitucionales mediante las cuales se difundió 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 de la Administración Pública del Distrito Federal, mismas a las que convocaba el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal (Inmujeres DF).</p>
CDHDF/III/121/BJ/10/D8811	Dirección Ejecutiva de Administración	Una persona	La peticionaria continúa laborando en la institución. No obstante, no le fue renovado su contrato	El DIF-DF informó a esta Comisión sobre la elaboración de un proyecto denominado “Prevención y Atención de la Violencia,

Expediente	Institución	Número de agraviadas	Solución respecto del caso concreto o situación jurídica de la víctima	Información sustantiva sobre el mecanismo
	del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal (DIF-DF).		<p>como Jefa de Proyecto y regresó a su plaza de base.</p> <p>Por otra parte, la denuncia penal que interpuso en contra del servidor público relacionado con la queja, aún continúa en trámite. Asimismo, se inició un procedimiento administrativo, el cual también continúa en trámite.</p>	<p>Hostigamiento y Abuso Sexual para las Mujeres Trabajadoras del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal”, el cual prevé un procedimiento de queja respecto de actos de violencia en contras de mujeres trabajadoras de esa Institución.</p> <p>Dicho procedimiento sería tramitado por el Comité de Equidad de Género que se crearía para tal fin y tendría como propósito realizar una investigación para determinar la procedencia de dar vista a las autoridades competentes, con la finalidad de que en su caso, se iniciaran los procedimientos procedentes, ya sea administrativos o de otra naturaleza.</p> <p>Cabe señalar que dicho programa incluiría medidas de prevención, como lo son la impartición de pláticas, cine debates, orientación, etcétera.</p> <p>Hasta el momento esta Comisión no tiene conocimiento de que dicho proyecto se hubiera implementado.</p>
CDHDF/IV/121/CUAJ/11/D0655	Subdirección y Dirección de Cultura Cívica de la Delegación Cuajimalpa de Morelos.	Una persona	<p>En la fecha en que la peticionaria formuló la queja, ya había sido reubicada al aula digital con el cargo de apoyo técnico.</p> <p>Sin embargo, de manera interna el servidor público involucrado la reubicó en el área de atención e información a usuarios. Lugar</p>	<p>Se llevó a cabo una reunión por parte del servidor público involucrado, la peticionaria y su representante sindical; sin embargo, únicamente tuvo como objeto determinar su reubicación.</p> <p>No se remitió información relativa a la existencia o implementación del mecanismo.</p>

Expediente	Institución	Número de agraviadas	Solución respecto del caso concreto o situación jurídica de la víctima	Información sustantiva sobre el mecanismo
			<p>donde actualmente se encuentra laborando.</p> <p>Le fue devuelto su horario de trabajo de las 7:00 a las 19:00 horas, así como sus dos horas para ingesta de alimentos, al igual que a sus demás compañeros.</p> <p>Formuló denuncia penal y la indagatoria fue determinada con acuerdo de no ejercicio de la acción penal. No obstante, se remitió un desglose de dicha indagatoria a la Fiscalía Central de Investigación de Delitos cometidos por Servidores Públicos, la cual continúa en trámite.</p> <p>Asimismo, la peticionaria formuló una queja en la Contraloría Interna de la Delegación, misma que también continúa en trámite.</p>	<p>Respecto de la capacitación, la autoridad informó que se encontraba realizando acciones de planeación con la finalidad de realizar campañas de prevención relativas al hostigamiento o acoso sexual o laboral accesibles para las mujeres.</p> <p>La autoridad manifestó que esas acciones consistieron en emitir una circular para “promover y difundir que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son un delito, entregando al personal la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, con la finalidad de generar conciencia de los derechos y obligaciones que tienen al respecto.</p>
CDHDF/IV/121/IZTP/11/D2135	Juzgado Penal del TSJDF.	Una persona	<p>La Dirección General de Orientación Ciudadana y Derechos Humanos del TSJDF, informó que la peticionaria continúa laborando en ese Tribunal.</p> <p>Esta Comisión no tiene conocimiento de que se haya iniciado procedimiento penal, laboral o administrativo respecto a los hechos manifestados en la queja.</p>	<p>No hay evidencias relacionadas con la existencia de algún mecanismo de prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres en el interior del TSJDF.</p> <p>Aplican las mismas observaciones relacionadas con el caso 1 de este cuadro.</p>
CDHDF/IV/121/IZTP/11/D2287	Juzgado Penal del TSJDF.	Una persona	Posterior a la interposición de su queja, la peticionaria fue cambiada de adscripción, lugar donde continúa laborando.	No hay evidencias relacionadas con la existencia de algún mecanismo de prevención, atención y erradicación de la violencia contra las

Expediente	Institución	Número de agraviadas	Solución respecto del caso concreto o situación jurídica de la víctima	Información sustantiva sobre el mecanismo
			Además, la servidora pública involucrada inició diversos procedimientos administrativos y por distintas razones contra la peticionaria; no obstante, se tiene conocimiento de que en el último de ellos, el sindicato de la peticionaria y la servidora pública involucrada llegaron a un acuerdo de mutuo respeto.	mujeres en el interior del TSJDF. Aplican las mismas observaciones relacionadas con el caso 1 de este cuadro.
CDHDF/IV/121/CUAUH/11/D2778	Dirección General de Administración de la Secretaría de Desarrollo Social del Distrito Federal.	Una persona	La peticionaria dejó de laborar para la Secretaría de Desarrollo Social el 30 de junio de 2011. Presentó denuncia penal. El Instituto de las Mujeres del Distrito Federal le está brindando apoyo y atención.	El 20 de septiembre de 2011, el Director General de Administración de esa Secretaría comunicó a este Organismo que en una reunión realizada entre distintas autoridades de esa Institución el 5 de septiembre de 2001, éstas acordaron que el 12 del mismo mes y año, volverían a reunirse para presentar una versión final de un "Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual en la Dirección General de Administración y Unidades Administrativas en la SDSDF". A la fecha no se ha recibido en esta Comisión información relativa a la aprobación y/o aplicación de dicho mecanismo.
CDHDF/IV/121/COY/11/D3066	Dirección General de la Policía Bancaria e Industrial de la Secretaría de	Una persona	La peticionaria fue asignada a un Sector en la zona Sur. No obstante, ella solicitó su cambio a un Sector ubicado en Chalco, el cual se autorizó. Sin embargo, refirió que por no haber accedido a las pretensiones	En relación con el mecanismo, la autoridad fue omisa en remitir información al respecto. La peticionaria refirió que no fue entrevistada por el personal de la Dirección General de Derechos

Expediente	Institución	Número de agraviadas	Solución respecto del caso concreto o situación jurídica de la víctima	Información sustantiva sobre el mecanismo
	Seguridad Pública del Distrito Federal (SSPDF).		<p>de tipo sexual del servidor público involucrado, fue reubicada a un sector en Azcapotzalco, donde continúa desempeñándose.</p> <p>Actualmente, la persona peticionaria comunicó a este Organismo que el personal de la Dirección de Inspección Policial le informó que se valoraría su reubicación al Sector Valle de Chalco.</p> <p>Presentó una denuncia penal por la violencia de tipo sexual, continúa en trámite.</p>	<p>Humanos de la SSPDF, ni recibió algún tipo de apoyo u orientación institucional. El personal de la Dirección de Inspección Policial no se había puesto en contacto con la peticionaria para informarle su número de expediente, los avances en la investigación y su participación en la misma.</p> <p>Luego de una reunión que personal de esta Comisión sostuvo con el personal adscrito a la DGDH de la SSPDF, el personal de la Dirección de Inspección Policial entró en comunicación con la peticionaria a fin de que ratificara su queja. Dicha investigación se encuentra en trámite.</p>
CDHDF/IV/121/CUAUH/11/D3844	Sala Familiar del TSJDF.	Una persona	<p>Formalmente la peticionaria fue dada de baja por "pérdida de confianza".</p> <p>El TSJDF informó a través de la Oficialía Mayor de ese Tribunal que no existía la posibilidad de alguna alternativa de solución.</p> <p>Asimismo la peticionaria interpuso la respectiva demanda laboral, misma que continúa en trámite.</p>	<p>No hay evidencias relacionadas con la existencia de algún mecanismo de prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres en el interior del TSJDF.</p> <p>Aplican las mismas observaciones relacionadas con el caso 1 de este cuadro</p> <p>Adicionalmente se señaló que el servidor público involucrado formó parte de un curso de capacitación sobre "Justicia con Perspectiva de Género" impartido del 8 al 12 de diciembre de 2008.</p>
CDHDF/IV/121/GAM/09/D6574	Dirección Territorial 8 de la	Una persona	La peticionaria dejó de prestar sus servicios como Jefa de Unidad Departamental de	Se han realizado diversas gestiones, tales como:

Expediente	Institución	Número de agraviadas	Solución respecto del caso concreto o situación jurídica de la víctima	Información sustantiva sobre el mecanismo
	Delegación Gustavo A. Madero.		Desarrollo Social en dicha Delegación, atendiendo a que no le ofrecieron ninguna otra alternativa para continuar desarrollando su trabajo.	<p>1. La impartición de diversos cursos en materia de derechos humanos y equidad de género.</p> <p>2. Se repartió entre los Directores Territoriales un ejemplar de la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida libre de Violencia del Distrito Federal; sin embargo, se carece de información relacionada con la implementación de un mecanismo integral relacionado con la violencia contra las mujeres.</p> <p>3. La autoridad reiteró lo relacionado con las medidas de capacitación y precisó que se implementaría un programa permanente.</p> <p>Por otra parte, elaboró la circular 32, en la que, entre otras cosas, 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 a las que las mujeres víctimas de violencia podrían acudir.</p>
CDHDF/IV/121/CUAUH/10/D3311	Comisión de Ambiente y Protección Ecológica de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (ALDF).	Una persona	<p>La peticionaria firmó su renuncia.</p> <p>Se encuentra trabajando en otro lugar.</p>	<p>Se realizaron diversas gestiones, tales como:</p> <p>1. Calendarizar un curso con el Inmujeres DF, que se viene postergando desde enero de 2011. No tienen calendarizados más cursos.</p> <p>2. Se repartió un tríptico relacionado con medidas de salud durante el embarazo.</p>

Expediente	Institución	Número de agraviadas	Solución respecto del caso concreto o situación jurídica de la víctima	Información sustantiva sobre el mecanismo
				3. El recurso efectivo con el que se cuenta es formular una queja en Contraloría.
CDHDF/IV/121/CUAUH/10/D6563	Coordinación Técnica de la Subtesorería de Fiscalización y Subdirección de Centros de Servicio de la Secretaría de Finanzas del Distrito Federal.	Una persona	Su contrato de trabajo concluyó y ya no le fue renovado.	Se remitió información relativa a cursos de capacitación sobre las temáticas de violencia de género, no discriminación y derechos de las mujeres de 2008 a 2011. No se proporcionó información adicional relativa a la existencia o implementación del mecanismo.
CDHDF/IV/122/CUAUH/11/D0345	Dirección General de Administración de la Secretaría de Gobierno del Distrito Federal.	Una persona	La peticionaria no continúa trabajando en dicha dependencia, en virtud de que su contrato concluyó y no se lo renovaron. No promovió juicio laboral	Se señalan diversas cuestiones relacionadas con los trabajos realizados en conjunto con Inmujeres DF, como parte de la Coordinación Interinstitucional en la materia, así como la impartición del curso relacionado con la implementación del Programa de Derechos Humanos.