

**Expedientes**

CDHDF/IV/121/BJ/12/D0889 y
CDHDF/IV/122/CUAUH/12/D0893

Caso

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

Personas peticionarias

Juana Mendoza Vallejo y María Luisa Chávez Salmerón.

Personas agraviadas

Mujeres trabajadoras del Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal.

Autoridad responsable

Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal.

Autoridad colaboradora

Instituto de las Mujeres del Distrito Federal

Derechos humanos violados

- I. Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, derivada de violencia institucional y laboral de tipo psicoemocional, sexual y económica.
- II. Derecho a la igualdad ante la ley y no discriminación.
- III. Derecho a la honra y a la dignidad en conexión con el derecho a la intimidad.

Recomendación 6/2014

Proemio y autoridades responsables

En la Ciudad de México, Distrito Federal, a los 7 días del mes de octubre de 2014, una vez concluida la investigación de los hechos que motivaron los expedientes de queja citados al rubro, la Cuarta Visitaduría General de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, formuló el proyecto que, aprobado por la suscrita, en términos de lo establecido por los artículos 3, 5, 6, 17 fracciones I, II y IV; 22 fracción IX y XVI; 24 fracciones IV; 46, 47, 48, 51 y 52 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, así como en los artículos 119, 120, 136 al 142, de su Reglamento Interno, constituye la presente Recomendación, que se dirige a las siguientes autoridades:

Primer Superintendente Raúl Esquivel Carbajal, Director General del Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal. Derivado de las obligaciones contenidas en los artículos 54 de la Ley Orgánica de la



Administración Pública del Distrito Federal; 7 fracción II y 12 fracción I de la Ley del Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal.

Dirección General del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal. Derivado de las obligaciones contenidas en los artículos 54 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal; 2 y 18 fracciones I, IV y XIV de la Ley del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal.

Confidencialidad de datos personales de las personas agraviadas y peticionarias

De conformidad con los artículos 6 fracción II y 16 párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 37 fracción II, 38, fracción I de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Distrito Federal, 5 de la Ley de Protección de Datos Personales para el Distrito Federal y conforme a lo previsto en el artículo 5 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, atendiendo a la naturaleza de los casos sobre los que trata esta Recomendación, se informó a las peticionarias que por ley, sus datos personales no son públicos y que en consecuencia prevalecería el principio de máxima confidencialidad, salvo solicitud expresa para que, en la medida de lo necesario, tal información se publique.

Desarrollo de la Recomendación

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

I. Relatoría de hechos

El 13 de febrero de 2012, mediante escrito, esta Comisión recibió dos quejas, la primera de la peticionaria Juana Mendoza Vallejo (la peticionaria 1), y la segunda de la peticionaria María Luisa Chávez Salmerón (peticionaria 2) y otra persona¹, en contra de servidores públicos del Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal (HCBDF).

La primera se registró bajo el número de expediente CDHDF/IV/121/BJ/12/D0889 y de su investigación se desprenden los siguientes hechos:

1. La peticionaria 1 laboraba en el HCBDF desde 1986 y desde el 16 de junio de 2004, se encontraba adscrita a la Estación "Comandante Enrique Padilla Lupercio", en la Delegación Benito Juárez (estación Benito Juárez).
2. El 11 de febrero de 2012 le fue notificado a la peticionaria 1, mediante oficio, su cambio de adscripción a la Estación "Comandante Jesús Blanquel Corona", en la Delegación Iztapalapa (estación Iztapalapa). Dicho documento fue suscrito por el Director General del HCBDF, Primer Superintendente Raúl Carbajal Esquivel.
3. La peticionaria 1 está afiliada al Sindicato de Servidores Públicos de la Ciudad de México (SSPCM) y no al Sindicato del HCBDF. Además, había sido parte en una demanda al HCBDF en

¹ Quien externó su deseo de no ser parte de la presente Recomendación.

la cual diversas personas trabajadoras de dicha institución obtuvieron un fallo favorable, razones por las que consideraba se le estaba discriminando.

4. Los motivos que proporcionó la autoridad para cambiar a la peticionaria 1 de adscripción, se basaron en argumentos como: necesidad del servicio, antigüedad y buen desempeño en el trabajo de la peticionaria, así como una decisión sustentada en una opinión emitida por el Subdirector Jurídico del HCBDF, derivada del inicio de un acta administrativa levantada el 2 de agosto de 2011 por presuntas conductas irregulares cometidas por ella misma.
5. Durante la investigación, le fueron levantadas a la peticionaria 1 diversas actas administrativas, motivadas por la comisión de presuntas conductas realizadas en contra de sus compañeros y compañeras bomberas, cuyas determinaciones se basaron en opiniones jurídicas emitidas por el Subdirector Jurídico del HCBDF. Asimismo, la peticionaria 1 fue víctima de diversos actos de violencia por parte del personal afiliado al Sindicato del HCBDF.
6. El 25 de febrero de 2014, le fue notificado a la peticionaria 1 la rescisión de su relación laboral con el HCBDF, como resultado del levantamiento de acta administrativa y de la emisión de opinión de la Subdirección Jurídica del HCBDF.

La segunda queja, se registró bajo el número de expediente CDHDF/IV/122/CUAUH/12/D0893 y de su investigación se desprenden los siguientes hechos:

1. La peticionaria 2 labora en el HCBDF desde 2005, donde desarrolla funciones administrativas. Está afiliada al Sindicato del HCBDF y su última adscripción hasta antes de la interposición de su queja fue en la Dirección de la Academia.
2. El 11 de enero de 2012, un integrante del Sindicato del HCBDF presuntamente le hizo insinuaciones de tipo sexual, señalándole que si no accedía la desprestigiaria y perdería su empleo.
3. El 12 de enero y 1° de febrero de 2012, se celebraron reuniones con diversas autoridades del HCBDF, entre las que se encontraban los integrantes del Consejo General de Representantes (CGR)², el Director Administrativo, el Director Técnico, el Subdirector de Recursos Humanos y el entonces Subdirector Jurídico. En las mismas, un integrante del Sindicato del HCBDF exhibió unas fotografías de la vida íntima de la peticionaria 2, mismas que fueron difundidas al interior del HCBDF.
4. Derivado de dichas reuniones, el integrante del Sindicato del HCBDF solicitó la baja de la peticionaria 2 o, en su caso, su cambio de adscripción. Lo anterior, bajo el argumento de que dichas imágenes habían sido tomadas en su lugar de trabajo y de que en una de las fotografías se encontraba un casco de bomberos, que a su parecer, había sido tomado del equipamiento de ese HCBDF. Dicha situación no fue comprobada.

² Instancia sindical integrada por los o las representantes sindicales.

5. El 7 de febrero de 2012, le notificaron su cambio de adscripción a la peticionaria 2 al Detall (oficialía de partes) de la Estación Central, con un horario de 24 horas de trabajo por 48 horas de descanso, por necesidades del servicio.
6. Durante la investigación, la peticionaria 2 fue cambiada de adscripción en dos ocasiones y fue víctima de amenazas, intimidación y agresiones por algunas de sus compañeras y compañeros bomberos.
7. Actualmente la peticionaria 2 desempeña sus funciones en la Dirección Técnica del HCBDF; no obstante, continúa su temor respecto de su estabilidad laboral.

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

Los mecanismos de *ombudsperson* como esta Comisión son medios *cuasi jurisdiccionales*. Su competencia está determinada en el artículo 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (En adelante, CPEUM o Constitución). Así, este Organismo forma parte del conjunto institucional del Estado mexicano de salvaguarda de los Derechos Humanos de los habitantes de esta ciudad. Por lo anterior, le corresponde a esta Comisión, a través de su procedimiento, establecer la responsabilidad por la violación de los derechos humanos por parte de las autoridades del Distrito Federal.

Por lo que, en atención a lo dispuesto en el apartado B del artículo 102 de la CPEUM, en los artículos 2 y 3 de la Ley de la CDHDF³; en el artículo 11 de su Reglamento Interno⁴; así como en la resolución A/RES/48/134 de 20 de diciembre de 1993, de los denominados *Principios de París*⁵, este Organismo tiene competencia:

En razón de la materia *–ratione materiae–*, debido a que de los hechos investigados esta Comisión presumió violaciones a los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia, derivada de violencia institucional y laboral de tipo psicoemocional, sexual y económica; a la igualdad ante la ley y no discriminación y a la honra y dignidad en conexión con el derecho a la intimidad de las peticionarias 1 y 2.

En razón de la persona *–ratione personae–*, pues la violación a los derechos humanos de las agraviadas fue atribuida a servidores públicos del Distrito Federal, adscritos al HCBDF.

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

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

⁴ De acuerdo con el cual: "[l]a Comisión conocerá de actos u omisiones de naturaleza administrativa que constituyan presuntas violaciones a derechos humanos, provenientes de cualquier autoridad o servidor (a) público (a) [del Distrito Federal]".

⁵ Principios relativos al estatuto y funcionamiento de las instituciones nacionales de protección y promoción de los derechos humanos (*Principios de París*), que establece como responsabilidad de los organismos nacionales de protección de derechos humanos la promoción y defensa de los derechos de las personas de acuerdo con el derecho internacional de la materia (Apartado A, punto 3, inciso b).



En razón de tiempo *–ratione temporis–*, en virtud de que diversos hechos violatorios de derechos humanos materia de esta investigación continúan a la fecha y se dieron a conocer en 2012, fecha en la que esta CDHDF ya tenía competencia para iniciar la investigación que concluye con la presente Recomendación.

III. Hipótesis de investigación

Una vez analizados los hechos motivo de queja y establecida la competencia de este organismo público para tomar conocimiento de los mismos, se iniciaron los procedimientos de investigación y se plantearon las siguientes hipótesis de trabajo:

- a) Servidores públicos adscritos al HCBDF realizaron actos de distinción y exclusión en contra de la peticionaria 1, por no pertenecer a un sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, ocasionando con ello la violación a su derecho a la igualdad ante la ley y no discriminación, en conexión con su derecho a una vida libre de violencia, derivado de actos de violencia de tipo psicoemocional y económica en el ámbito laboral e institucional.
- b) Servidores públicos adscritos al HCBDF fueron omisos en prevenir, atender, investigar y sancionar los actos de acoso sexual presuntamente realizados en contra de la peticionaria 2, al interior de esa Institución, situación que vulneró su derecho a una vida libre de violencia, derivada de actos de violencia de tipo sexual y psicoemocional, en los ámbitos laboral e institucional.
- c) Servidores públicos adscritos al HCBDF no realizaron alguna medida para detener la difusión de las imágenes de la vida privada e íntima de la peticionaria 2 en el interior de esa Institución, o alguna acción de investigación al respecto, lo que vulneró su derecho a la honra y a la dignidad y a la intimidad.
- d) El HCBDF no ha implementado un mecanismo al interior de esa Institución para la prevención, atención, investigación y, en su caso, sanción de los actos de violencia contra las mujeres que laboran o prestan sus servicios en esa institución, lo que vulnera los derechos de las mujeres que laboran en la misma a vivir una vida libre de violencia y de discriminación.

IV. Procedimiento de investigación

Para documentar dichas hipótesis, se realizaron las siguientes acciones:

- Entrevistas a personas relacionadas con los hechos:
 - Se entrevistó a las mujeres peticionarias.
 - Se recabaron diversas testimoniales sobre los hechos sucedidos.
 - Se realizaron reuniones interinstitucionales con las autoridades.
- Solicitudes de información:
 - Se solicitaron diversos informes sobre los hechos al HCBDF.
 - Se solicitó la implementación de diversas medidas para garantizar a las mujeres un ambiente laboral libre de violencia y no discriminación.

- **Visitas *in situ*:**
 - Se realizaron inspecciones en los lugares de trabajo de las peticionarias.
 - Se acudió en calidad de observación al levantamiento de actas administrativas.
- **Valoraciones médicas y psicológicas:**
 - Se realizó una valoración de impacto psicosocial a las peticionarias.

V. Evidencias

Durante el proceso de investigación, esta Comisión recabó las evidencias que dan sustento a la presente Recomendación y que se encuentran detalladas en el Anexo que forma parte integrante de la misma.

VI. Derechos violados

De conformidad con el artículo 1° de la CPEUM todas las personas gozan de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales suscritos y ratificados por el Estado Mexicano. La Suprema Corte de Justicia de la Nación (en adelante, SCJN) ha señalado que las autoridades judiciales del país, en el ámbito de sus competencias, tendrán que emplear los principios de *interpretación conforme* y *pro persona*,⁶ al señalar que las normas relativas a derechos humanos deberán interpretarse de conformidad con la propia Constitución y los tratados internacionales en la materia, favoreciendo en todo tiempo a las personas con la protección más amplia.⁷

En casos más recientes, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante Corte Interamericana o Corte IDH), ha determinado el control de convencionalidad debe ejercerse por *todos los órganos del Estado*, es decir, *que se extiende no sólo a los jueces y órganos vinculados a la administración de justicia, sino también a las autoridades administrativas*, dentro del ámbito de sus respectivas competencias y regulaciones procesales. Específicamente, el tribunal regional determinó que el *control de convencionalidad* debe prevalecer al constituir una *función y tarea de cualquier autoridad pública y no sólo del Poder Judicial*.⁸ Así pues, la SCJN estableció los parámetros y pasos a seguir cuando se aplique el control de convencionalidad por todas las autoridades del país,⁹ incluidos los organismos públicos autónomos. Al respecto, resulta pertinente transcribir lo siguiente:

⁶ El principio *pro persona* se define como "un criterio hermenéutico que informa todo el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, en virtud del cual se debe acudir a la norma más amplia, o a la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos protegidos, e inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos o su suspensión extraordinaria". Cfr. Pinto, Mónica: "El principio *pro homine*. Criterios de hermenéutica y pautas para la regulación de los derechos humanos"; en Abregu, Martín (coord.), "La aplicación de los tratados de derechos humanos por los tribunales locales", Ed. Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS), Editorial Del Puerto, Buenos Aires, Argentina, 1997, página 163; citado por: Salvioi, Fabián, "Un análisis desde el principio *pro persona*, sobre el valor jurídico de las decisiones de la Comisión Interamericana de derechos humanos"; en "En defensa de la Constitución: libro homenaje a Germán Bidart Campos", Ed. Ediar, Buenos Aires, Argentina, 2003, páginas 143 – 155.

⁷ SCJN. Tesis Aislada, "Sistema de Control Constitucional en el Orden Jurídico Mexicano", publicada en el *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Núm. LXX/2011, diciembre de 2011, página 557.

⁸ Corte IDH. Caso *Gelman Vs. Uruguay*. Fondo y Reparaciones. Sentencia de 24 de febrero de 2011 Serie C No.221, párrafo 239.

⁹ SCJN. Tesis Aislada, "Parámetro para el control de convencionalidad *ex officio* en materia de derechos humanos", publicada en el *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Núm. LXVIII/2011, Diciembre de 2011, página 551.

"[...] el Poder Judicial al ejercer un control de convencionalidad *ex officio* en materia de derechos humanos, deberá realizar los siguientes pasos: a) Interpretación conforme en sentido amplio, lo que significa que los jueces del país, deben interpretar el orden jurídico a la luz y conforme a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales en los cuales el Estado Mexicano sea parte, favoreciendo en todo tiempo a las personas con la protección más amplia; b) Interpretación conforme en sentido estricto, lo que significa que cuando hay varias interpretaciones jurídicamente válidas, los jueces deben, partiendo de la presunción de constitucionalidad de las leyes, preferir aquella que hace a la ley acorde a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales en los que el Estado mexicano sea parte, para evitar incidir o vulnerar el contenido esencial de estos derechos; c) Inaplicación de la ley cuando las alternativas anteriores no son posibles."¹⁰

Por otra parte, el mismo artículo 1º expresamente estableció la obligación de todas las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado debe prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. Lo establecido en el artículo 1º constitucional se traduce en la transversalización en todo el ordenamiento jurídico mexicano respecto a los estándares más altos de protección de los derechos de quienes se encuentran bajo la jurisdicción del Estado Mexicano.

Es así como, las disposiciones de derechos humanos establecidas en tratados internacionales y la interpretación que de las mismas formulan los órganos internacionales autorizados para ello, son de aplicación directa por parte de las autoridades nacionales, a nivel federal y local, sin necesidad de una ley que reconozca su vigencia y aplicabilidad.

En ese sentido, la especificidad de violaciones a los derechos humanos que sufren las mujeres en razón de su género, las particularidades en que se desarrollan sus contextos, las afectaciones diferenciadas que tienen las violaciones a derechos humanos en su persona con motivo de su condición de mujeres, motivan la necesidad de reconocer de forma específica sus derechos y brindar una protección especial a los mismos.

De ahí que el derecho internacional de los derechos humanos sea fundamental para la interpretación de los derechos que esta Comisión ha determinado como violados en la presente Recomendación y, en específico, los instrumentos internacionales que incluyen y reconocen los derechos de las mujeres.

VI.1. Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia

La discriminación contra las mujeres es entendida como la forma más radical de la violencia¹¹ e incluye su derecho de acceder a un ambiente libre de violencia, pues ésta última constituye una de las máximas expresiones de la desigualdad estructural entre mujeres y hombres, que atenta contra el goce y ejercicio de sus derechos humanos en igualdad de circunstancias que las demás personas.

Por ello, es necesario visibilizar el impacto diferenciado que una violación a derechos humanos genera a hombres y mujeres, atendiendo a las problemáticas específicas que éstas enfrentan.

¹⁰*Idem.*

¹¹Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal, párrafo 2581, p. 593

En ese sentido, la violencia contra las mujeres cometida tanto en el ámbito público como en el privado, constituye de forma continua y permanente una violación a sus derechos como humanas, tanto por la acción u omisión de los entes del Estado. Dicha circunstancia, sustenta la cultura de la desigualdad y discriminación en su contra, así como las imposibilita para desplegar todas sus capacidades y ejercer plenamente sus derechos.

En ese sentido, atendiendo a la especificación de sus derechos en función de sus titulares y sus diferentes necesidades de protección, se ha requerido que los sistemas internacionales de protección, nacionales y locales de los derechos humanos, identifiquen a las mujeres y las amparen a través de instrumentos especializados.¹²

En el ámbito regional, el derecho a vivir una vida libre de violencia se encuentra comprendido en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Para", que en su artículo 1° define que debe entenderse por violencia contra la mujer "cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado". Asimismo, dicho instrumento señala que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado y que dicho derecho comprende el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación.¹³

Asimismo, este derecho se encuentra contemplado y fortalecido en nuestro ordenamiento jurídico en la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (en adelante, LGAMVLV), misma que señala que "tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación [...]".¹⁴

En el Distrito Federal, la ley específica en la materia es la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Distrito Federal (en adelante, LAMVLVDF), la cual establece los "principios y criterios que, desde la perspectiva de género, deben orientar las políticas públicas para reconocer, promover, proteger y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, así como establecer la coordinación interinstitucional para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres."¹⁵

Dicha ley establece en su artículo 6 los tipos de violencia que se ejercen contra las mujeres, entre otras, la psicoemocional, la económica y la sexual, mismas que define de la siguiente forma:

a. Violencia psicoemocional

Toda acción u omisión dirigida a desvalorar, intimidar o controlar sus acciones, comportamientos y decisiones, consistente en prohibiciones, coacciones, condicionamientos, intimidaciones, insultos, amenazas, celotipia, desdén, indiferencia, descuido reiterado, chantaje, humillaciones, comparaciones

¹² Instituto Interamericano de Derechos Humanos y otros. Los derechos humanos de las mujeres: Fortaleciendo su promoción y protección internacional. De la formación a la acción, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José de Costa Rica, 2004, p 100.

¹³ Artículos 3 y 5 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujeres "Convención de Belem do Para".

¹⁴ Artículo 1° de la LGAMVLV.

¹⁵ Artículo 2 de la LAMVLVDF.

destructivas, abandono o actitudes devaluatorias, o cualquier otra, que provoque en quien la recibe alteración autocognitiva y autovalorativa que integran su autoestima o alteraciones en alguna esfera o área de su estructura psíquica.¹⁶

b. Violencia económica

Toda acción u omisión que afecta la economía de la mujer; a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, en la restricción, limitación y/o negación injustificada para obtener recursos económicos, percepción de un salario menor por igual trabajo, explotación laboral, exigencia de exámenes de no gravidez, así como la discriminación para la promoción laboral.¹⁷

c. Violencia sexual:

Toda acción y omisión que amenaza, pone en riesgo o lesiona la libertad, seguridad, integridad y desarrollo psicosexual de la mujer, como miradas o palabras lascivas, hostigamiento, prácticas sexuales no voluntarias, acoso, violación, explotación sexual comercial, trata de personas para la explotación sexual o el uso denigrante de la imagen de la mujer.¹⁸

En consonancia, la violencia sexual tiene las siguientes características¹⁹:

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

A este respecto, la Convención Belem do Pará en su artículo 2, incluye como forma de violencia contra las mujeres al acoso sexual en el lugar del trabajo.

Asimismo, la Recomendación General 19, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la Organización de las Naciones Unidas señala en relación con el artículo 11²⁰ de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer lo siguiente:

¹⁶Artículo 6 fracción I de la LAMVLVDF.

¹⁷Artículo 6 fracción IV de la LAMVLVDF.

¹⁸Artículo 6 fracción V de la LAMVLVDF.

¹⁹ Instituto Nacional de las Mujeres, página http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101154.pdf. Consultada por última vez el 6 de marzo de 2013.

²⁰Artículo 11.1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

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

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

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

109. La Corte, siguiendo la jurisprudencia internacional y tomando en cuenta lo dispuesto en dicha Convención, ha considerado anteriormente que la violencia sexual se configura con acciones de naturaleza sexual que se comenten contra una persona sin su consentimiento, que además de comprender la invasión física del cuerpo humano, pueden incluir actos que no involucren penetración o incluso contacto físico alguno.²¹

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

Además, dicho ordenamiento legal, menciona que el hostigamiento sexual, en el ámbito laboral o docente:²²

[...] es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

En ese sentido y retomando lo establecido en el artículo 7 de la LAMVLVDF, las modalidades de la violencia contra las mujeres, entre otras, son las siguientes:

a. Violencia laboral

-
- b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;
 - c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;
 - d. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;
 - e. El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
 - f. El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

²¹ Caso Rosendo Cantú y otra vs. México. Fondo, Reparaciones y Costas, sentencia de 31 de agosto de 2010. Serie C No. 216, párr. 109.

²²Artículo 13.

Es aquella que ocurre en (sic) cuando se presenta la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género;²³

A su vez, el ordenamiento federal, en consonancia con la violencia docente, explica que la violencia laboral:

[S]e ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independiente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.²⁴

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo considera en su artículo 3o. Bis lo siguiente:

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

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

En un sentido más amplio la SCJN ha señalado que el acoso laboral:²⁵

[...] es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agrava por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte[...]

²³ Artículo 7 fracción II.

²⁴ Artículo 10 de la LGAMVLV.

²⁵ SCJN. Tesis Aislada, "Acoso laboral (mobbing). Su noción y tipología." publicada en el *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, CCLIII/2014, julio de 2014, página 138.

En relación con lo anterior, la violencia de cualquier índole contra las mujeres, realizada al interior de los centros de trabajo, contradice los principios de no discriminación y de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

b. Violencia institucional

Como en su oportunidad esta Comisión lo ha expresado, la violencia institucional se caracteriza por "la persistencia de patrones de violencia estructural que definen una relación inequitativa entre hombres y mujeres, caracterizada por la discriminación, la ignorancia, el sometimiento y la subordinación de ellas en beneficio de ellos."²⁶

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

[...] los actos u omisiones de las personas con calidad de servidor público que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.²⁷

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

Por su parte, la LGAMVLV coincide en la redacción del ordenamiento local y manifiesta la obligación del poder público, en sus tres niveles de gobierno, para "organizar el aparato gubernamental de manera tal que sean capaces de asegurar, en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia."²⁸ Para ello, deben de "prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar el daño que se inflige."²⁹

El Estado es el garante del derecho a las mujeres a vivir una vida libre de violencia. En este sentido, la Recomendación 19 del Comité CEDAW, refiere que se deberán adoptar las medidas "apropiadas y eficaces para combatir los actos públicos o privados de violencia por razones de sexo".³⁰

En el mismo sentido, la Convención de Belém do Pará señala diversas obligaciones negativas y positivas que los Estados deben adoptar al respecto:³¹

- a) Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra las mujeres y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;
- b) Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres;

²⁶Al respecto, ver la Recomendación 4/2010 de esta CDHDF.

²⁷Artículo 7, fracción V.

²⁸ Artículo 19 de la LGAMVLV.

²⁹ Artículo 20 de la LGAMVLV.

³⁰ Comité CEDAW. Observación general 19, párrafo 24, inciso a).

³¹ Artículo 7.



- c) Establecer procedimientos legales, justos y eficaces, para la mujer que haya sido víctima de violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio efectivo y el acceso efectivo a tales procedimientos;
- d) Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer víctima de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño y otros medios de compensación justos y eficaces.

Por su parte, el artículo 8 de dicho instrumento internacional establece la adopción de medidas específicas para modificar los patrones socioculturales sobre mujeres y hombres y "fomentar el conocimiento y la observancia" de los derechos de las mujeres, incluidas el diseño de programas de educación y capacitación de quienes ejercen el servicio público que permitan superar los prejuicios derivados de esas prácticas.

En ese mismo sentido, el artículo 13 de la LAMVLVDF alude a la prevención y atención de la violencia. En el primero de los casos, se refiere al "conjunto de acciones que deberán llevar a cabo las dependencias y entidades del Distrito Federal para evitar la comisión de delitos y otros actos de violencia contra las mujeres, atendiendo a los posibles factores en los ámbitos público y privado".³²

Específicamente, dicho ordenamiento jurídico refiere en su artículo 15 que corresponde, entre otros, a las Dependencias y entidades del Distrito Federal:

- I. Capacitar y especializar a su personal en materia de derechos humanos de las mujeres con apego a los lineamientos establecidos por el INMUJERES-DF;
- II. Difundir las campañas informativas sobre los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres, así como de las instituciones que atienden a las víctimas;
- [...]
- III. Promover y ejecutar acciones para que las condiciones laborales se desarrollen con igualdad de oportunidades, de trato y no discriminación en el acceso al empleo, la capacitación, el ascenso y la permanencia de las mujeres;
- IV. Fomentar un ambiente laboral libre de discriminación, riesgos y violencia laboral, así como establecer condiciones, mecanismos e instancias para detectar, atender y erradicar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo;
- [...]
- VI. Establecer mecanismos internos para la denuncia del personal que incurra en violencia institucional; y
- VII. Las demás que señalen las disposiciones legales.

³² El artículo 22 del Reglamento de la LAMVLVDF señala que "se entiende por acciones y medidas de prevención aquellas encaminadas a evitar que las mujeres sean víctimas de violencia, asegurar mecanismos de coordinación para su eliminación, de seguimiento y fincamiento de responsabilidades y todas aquellas que promuevan, garanticen y fomenten el respeto al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia".

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

- I. Anticipar y evitar la generación de la violencia en todos sus tipos y modalidades previstas por la Ley;
- II. Detectar en forma oportuna los posibles actos de violencia contra las mujeres; y
- III. Realizar acciones disuasivas que desalienten la violencia.

A su vez, las medidas de atención en materia de violencia contra las mujeres "consisten en brindar servicios médicos, psicológicos, jurídicos y sociales con calidad y calidez para su empoderamiento y desarrollo integral de sus potencialidades".³³

Respecto al acceso a la justicia, la citada Ley establece que es entendido como "el conjunto de acciones jurídicas que deben realizar las dependencias del Distrito Federal para hacer efectiva la exigibilidad de sus derechos en los ámbitos civil, familiar, penal, entre otros [...]".³⁴

Dichas acciones de acceso a la justicia, consisten en:³⁵

- I. Implementar de manera pronta y eficaz medidas de protección para las mujeres víctimas de violencia o en riesgo de serlo, para salvaguardar su integridad física y psíquica, así como su patrimonio, tomando en cuenta las condiciones de vulnerabilidad en las que se encuentran;
- II. Actuar con la debida diligencia para orientar, acompañar y representar a las mujeres víctimas de violencia en los procedimientos en que participen, con el fin de que sean sancionados los actos de violencia cometidos en su contra, así como para hacer efectiva la reparación del daño; y
- III. Instrumentar acciones integrales que tiendan a disminuir los efectos de la violencia contra las mujeres y evitar la violencia institucional.

Además, la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal, señala que la política en materia de igualdad sustantiva que se desarrolle en todos los ámbitos de Gobierno en el Distrito Federal, deberá: "establecer medidas para erradicar la violencia de género y la violencia familiar, así como la protección de los derechos sexuales y reproductivos y sus efectos en los ámbitos público y privado".³⁶

En relación a ello, los entes públicos están obligados a garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de conformidad con el artículo 4 constitucional, para lo cual deben garantizar "el derecho a una vida libre de violencia de género".³⁷

Por otra parte, el Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, en lo que respecta al Capítulo 21 correspondiente a los derechos de las mujeres y en específico al subtema 21.1 Legislación y políticas públicas integrales para las mujeres, que tiene como objetivo específico el "diseñar, instrumentar y evaluar, con enfoque de derechos humanos y de género, leyes, políticas públicas y presupuesto para las mujeres, que habitan y transitan en el Distrito Federal con base a procesos de consulta y participación amplias con

³³ Artículo 28 de la LAMVLVDF

³⁴ Artículo 54 de la LAMVLVDF

³⁵ Artículo 55 de la LAMVLVDF

³⁶ Artículo 10, fracción VI

³⁷ Artículo 21, fracción V

organizaciones de la sociedad civil y las mujeres”, establece entre sus estrategias y líneas de acción las siguientes:

Estrategia. Generar, recopilar y procesar información completa, desde el enfoque de derechos humanos y de género, sobre los resultados e impactos sociales de los planes, programas, medidas, acciones y presupuesto ejercido del gobierno del D.F. dirigido al desarrollo pleno y efectivo de los derechos de las mujeres.

[...]

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

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

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

Asimismo, respecto al tema 21.5 vinculado al derecho a la salud de las mujeres, se señalan las siguientes líneas de acción para todos los entes públicos del Distrito Federal:

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

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

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

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

Además, por lo que hace al derecho a una vida libre de violencia, se refiere la línea de acción que a continuación se enuncia:

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

Del análisis de los elementos que configuran la violencia contra las mujeres y de conformidad con la investigación realizada por el personal de esta CDHDF, en ambos expedientes de queja ha quedado comprobado que las personas peticionarias vieron vulnerado su derecho a una vida libre de violencia en los ámbitos laboral e institucional.

En relación a los tipos de violencia acreditados, cabe señalar que en el caso de la peticionaria 1, se documentó la violencia de tipo económica y psicoemocional en su contra y, en el caso de la peticionaria 2 se documentó la violencia de tipo sexual y psicoemocional. En concordancia con lo anterior, los actos de violencia narrados por las peticionarias en su agravio, generaron en las mujeres víctimas diversas afectaciones que incidieron en su esfera personal, laboral, sexual, psicológica e incluso física.

Asimismo, es importante resaltar que la violencia de cualquier índole contra las mujeres, realizada al interior de los centros de trabajo, contradice los principios de no discriminación y de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. En ese sentido, se considera que ambas violaciones están estrechamente relacionadas con los hechos, para efecto del análisis realizado en el presente instrumento.

a) Violencia en su modalidad laboral e institucional

Por lo que hace a la violencia ejercida en el ámbito laboral, en los expedientes analizados se acreditó la realización de conductas realizadas o toleradas por los servidores públicos en agravio de las peticionarias 1 y 2.

En el caso de la peticionaria 1, la violencia laboral se configuró desde el momento en el que no se le respetaron sus condiciones de trabajo y permanencia en el empleo en iguales circunstancias que las personas trabajadoras afiliadas al Sindicato del HCBDF. Asimismo, la peticionaria 1 fue víctima de descalificaciones, amenazas, intimidación y discriminación durante su permanencia en dicha institución, estas acciones realizadas por las personas con las que tenía un vínculo laboral, dañaron su salud, integridad y seguridad.³⁸

En 2010, la peticionaria 1 quien hasta ese momento no se encontraba afiliada a ningún Sindicato, junto con otros y otras compañeras que se encontraban en las mismas condiciones, demandaron laboralmente al HCBDF.³⁹ Como resultado, en diciembre de 2010, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal emitió un laudo en el que, entre otras cosas, condenó al HCBDF al reconocimiento de la "igualdad y equidad laboral" de sus trabajadoras y trabajadores, aun cuando no fueran personas afiliadas al Sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo.⁴⁰ Dicha situación cobra relevancia, debido a que a partir de ello, se han generado durante largo tiempo tensiones entre el personal que está afiliado al Sindicato del HCBDF y aquel que pertenece al SSPCM, así como con las mismas autoridades del HCBDF.

En ese sentido los actos de hostigamiento se materializan a través del uso de instrumentos administrativos, como por ejemplo el acta administrativa levantada en contra de la peticionaria 1, el 2 de agosto de 2011, derivada de una queja formulada en su contra por el Secretario General del Sindicato y

³⁸Véase evidencia 74.

³⁹Véase evidencia 40.

⁴⁰ Véase evidencia 41.

personal afiliado al Sindicato del HCBDF, presuntamente por que mostraba un trato irrespetuoso y no contribuía a sus actividades laborales. Al respecto, dichos servidores públicos solicitaron a la Dirección General del HCBDF “de manera urgente, la reubicación de la peticionaria” a otra estación de bomberos.⁴¹

En concordancia con lo anterior, esta Comisión pudo constatar la existencia de una opinión jurídica de 12 de agosto de 2011, suscrita por el Subdirector Jurídico del HCBDF sobre los actos imputados a la peticionaria 1, en la que señaló que dicha persona era responsable de las conductas atribuidas y por ello, consideraba que como sanción debía ordenarse el cambio de adscripción de su centro de trabajo.⁴²

A pesar de ello, no le fue notificado a la peticionaria 1 ninguna determinación que hubiera recaído a dicho levantamiento de acta administrativa. Dicha situación le generó incertidumbre jurídica respecto de que si se le iniciaría o no procedimiento administrativo en su contra por los hechos que se le imputaban, por lo que se vio en la necesidad de requerir mediante escrito la copia certificada de tal determinación,⁴³ misma que se le negó bajo el argumento de que sólo sería expedida a la autoridad judicial o administrativa competente que fundara y motivara la causa legal del requerimiento. No obstante, la Subdirección Jurídica del HCBDF señaló a la peticionaria 1 que una vez analizada la causa que motivó la expedición de las actas administrativas, de acuerdo con la normatividad vigente y aplicable, se había encontrado que no existía conducta antijurídica alguna en su contra,⁴⁴ posición contraria a la vertida en la opinión jurídica de 12 de agosto de 2011.

Sin embargo, fue hasta el 13 de febrero de 2012, que la peticionaria 1 estuvo adscrita a la estación Benito Juárez, pues el 11 de febrero de 2012, la Subdirección Jurídica del HCBDF le notificó por oficio que la causa de su reubicación a la estación en Iztapalapa eran las “necesidades del servicio”.⁴⁵ Al respecto, se señaló que la estación Iztapalapa era uno de los centros de trabajo con mayor atención de servicios de emergencia, por lo que era de “vital importancia contar con elementos de experiencia, valía y buena disponibilidad” y era necesario considerar su “jerarquía y antigüedad en el servicio”, así como que dicha determinación le beneficiaba dado que su nueva adscripción estaba cerca de su domicilio.⁴⁶ En consonancia, también le fue informado a esta Comisión, que pese a que la peticionaria 1 se había desempeñado de manera “profesional y debida”, no podía ser reubicada nuevamente a la estación Benito Juárez.⁴⁷ Dicho cambio de adscripción no redundó en beneficio de la peticionaria 1 y constituyó una inestabilidad en el trabajo que afectó su contexto familiar, puesto que la obstaculizó para estar al pendiente de sus hijas, quienes habitan más cerca de la estación Benito Juárez.⁴⁸

En relación con lo anterior, la SCJN ha establecido que “para que legalmente se justifique el cambio de adscripción de un servidor público, porque las necesidades del servicio lo requieren, es requisito indispensable que el titular de la unidad burocrática respectiva, al hacer uso de la facultad [...], explique las causas por las cuales se está en presencia de este tipo de necesidades que justifiquen racionalmente el cambio correspondiente, a fin de que, en su caso, las causas invocadas puedan ser materia de valoración a través de las pruebas que lleguen a aportarse.”⁴⁹

⁴¹Véase evidencia 2, 4, numeral a y 26.

⁴²Véase evidencia 12 numeral a.

⁴³ Véase evidencia 19 numerales a y b.

⁴⁴ Véase punto 19 numeral c.

⁴⁵ Véase evidencia 4 inciso c), 12, 14 y 26.

⁴⁶ Véase evidencia 12 inciso b) y 26.

⁴⁷Véase evidencia 5.

⁴⁸ Véase evidencia 6.

⁴⁹ SCJN: 9ª. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo V, mayo de 1997; pág. 591.

En ese sentido, esta Comisión resalta que los fundamentos para cambiar de adscripción a la peticionaria 1 fueron; *i)* necesidades del servicio y *ii)* antigüedad y desempeño en el trabajo de la peticionaria. Al respecto, este Organismo en concordancia con la jurisprudencia de la SCJN manifiesta que el HCBDF en ninguna de sus respuestas en el trámite de la presente queja brindó los elementos probatorios de las necesidades del servicio; es decir, elementos que pudieran comprobar el número de servicios que se brindan, la necesidad de tener mayor personal con la capacitación de la peticionaria 1, así como los objetivos a lograr por parte de ésta y de qué manera contribuiría a reforzar las actividades en su nuevo centro de trabajo, pues antes del cambio de adscripción realizaba funciones administrativas y operativas, y posteriormente a su cambio realizó funciones administrativas y, antes de su rescisión de contrato, a pesar de que ya realizaba nuevamente las operativas, ya no ostentó la función de sargento de guardia, misma que sí realizaba en la Estación Benito Juárez.⁵⁰ Aunado a ello, en el primer cambio de adscripción de la peticionaria 1 a la Estación Iztapalapa, no contaba con condiciones físicas y logísticas necesarias que pudieran justificar la necesidad de su requerimiento y permanencia en dicho lugar.⁵¹ Por tanto, esta Comisión considera que el cambio de adscripción de la peticionaria 1 no fue debidamente justificado por el HCBDF.

Asimismo, en distintas comunicaciones que mantuvo esta CDHDF con personal del HCBDF, de forma personal y documental para encontrar alternativas de solución al caso, predominó la postura de que la peticionaria 1 podía ser cambiada a cualquier otra estación de esa Institución, menos a la Estación Benito Juárez.⁵² Lo anterior resultó incongruente con los motivos de cambio de adscripción de la peticionaria 1, puesto que con ello se comprobó que no era necesaria su labor y experiencia en la Estación Iztapalapa.

Además, durante el tiempo en el que estuvo adscrita en la Estación Iztapalapa, ocurrieron una serie de actos de hostigamiento continuos y sistemáticos en su contra, que en ese sentido cabe destacar el levantamiento de actas administrativas en fechas 2 de agosto de 2011, 16 de julio de 2013, 8 de octubre de 2013 y 19 de febrero de 2014.⁵³ Y si bien, en un principio no hubo sanción alguna para la peticionaria 1, posteriormente y a pesar de que ésta refirió haber sido víctima de actos de violencia en su contra por parte una trabajadora perteneciente al Sindicato del HCBDF, se resolvió imponer una sanción consistente en tres días de suspensión, tanto a la peticionaria 1 como a la otra trabajadora relacionada con dichos hechos,⁵⁴ la suspensión señalada estuvo basada en una opinión emitida por el Subdirector Jurídico del HCBDF.⁵⁵ Cabe resaltar que los actos de violencia de los que era víctima por parte del personal del Sindicato del HCBDF, fueron acentuándose, pues en principio se trató de un conflicto con su compañera de dormitorio por dejar la puerta abierta,⁵⁶ y posteriormente, fue víctima de amenazas que la hicieron temer por su seguridad e integridad.⁵⁷

Finalmente, motivado en otro levantamiento de acta administrativa iniciada por hechos de agresión manifestados por personal adscrito al Sindicato del HCBDF en contra de la peticionaria, se determinó nuevamente, sustentado en una opinión del Subdirector Jurídico de esa Institución, la rescisión de la relación laboral de la peticionaria 1 con esa Institución a partir del 25 de febrero de 2014.⁵⁸

⁵⁰Véase evidencia 40.

⁵¹Véase evidencia 8 y 17.

⁵²Véase evidencia 5, 24, 28.

⁵³Véase evidencias 4, 45, 67 y 70.

⁵⁴Véase evidencia 59, 60 y 68 inciso a).

⁵⁵ Véase evidencia 68 inciso a).

⁵⁶Véase evidencia 34.

⁵⁷ Véase evidencia 44.

⁵⁸Véase evidencia 71 y 72.

Dicha situación ocurrió a pesar del resultado de diversas gestiones realizadas por esta CDHDF con el HCBDF, y mediante las cuales la peticionaria 1 había sido adscrita a la Estación Tláhuac⁵⁹, lugar en donde indicó no tener ningún problema con sus compañeros y compañeras adscritos a dicho lugar.⁶⁰

En relación con lo anterior, el entonces Subdirector Jurídico hizo de conocimiento a esta Comisión que las opiniones jurídicas se encontraban fundamentadas en las facultades que el Manual Administrativo otorga a la Subdirección Jurídica, mismo que en el punto 7.2 enuncia, entre otras, las siguientes atribuciones "[...] estudiar y opinar sobre consultas jurídicas y legales relacionadas con convenios, contratos y concesiones y otros en los que el Organismo participe", señalando posibles sanciones⁶¹. En ese sentido, este Organismo considera que la interpretación realizada por la Subdirección Jurídica, al fundamentar en el texto "otros en los que el Organismo participe" su facultad para emitir una opinión sobre la determinación de un procedimiento administrativo, no se encuentra acorde con las competencias y facultades de esa Subdirección Jurídica, pues la imponer sanciones corresponde al órgano interno de control de esa dependencia. Adicionalmente a que, previa emisión de opiniones jurídicas, no consta que haya existido ningún procedimiento en el que se diera oportunidad a la peticionaria 1 de garantizar su derecho de audiencia y defensa.

En ese sentido, todas las opiniones emitidas por la Subdirección Jurídica del HCBDF, afectaron la seguridad jurídica, garantías de audiencia y defensa, estabilidad en el empleo y perpetuaron la impunidad de los actos de los que fue víctima la peticionaria 1.

Por lo que hace a la peticionaria 2, la violencia laboral inicia desde el momento en que se tolera y permite la difusión de fotografías de su vida personal e íntima, sin su consentimiento, en el interior de su centro de trabajo. Lo anterior, aunado a la omisión de las autoridades del HCBDF para realizar una investigación al respecto, sancionar y detener la reproducción de dicha información, que evitara continuar con la violencia de la que estaban siendo víctima.

En relación con lo anterior, es evidente que posterior a que se dieron a conocer dichas imágenes, se creó al interior de sus centros de trabajo un ambiente hostil hacia su persona, pues los rumores y comentarios que realizaron sus compañeras y compañeros estuvieron dirigidos de manera continua a menoscabar sus derechos y dignidad como mujer,⁶² sin que las autoridades del HCBDF hicieran alguna acción inmediata al respecto. En ese sentido, los servidores públicos no sólo permitieron ese contexto, sino que participaron en el mismo, al conocer la difusión del material⁶³ y no llevar a cabo acciones para frenar dicha propagación y para impulsar el respeto a los derechos a la honra y dignidad de la peticionaria 2. En ese sentido, las autoridades involucradas no proporcionaron a este Organismo alguna evidencia que permitiera afirmar lo contrario.

Uno de los argumentos de la autoridad al respecto, fue que de tomarse "medidas drásticas que cumplimentar" se generarían problemáticas entre el personal femenino de esa Institución, pues ya existía un "descontento generalizado" al interior de diversas áreas y estaciones de ese HCBDF por la interposición de las quejas de las peticionarias.⁶⁴ Ello evidencia que el "personal femenino", efectivamente

⁵⁹ Véase evidencias 28, 63, 65, 67 y 68.

⁶⁰ Véase evidencia 69.

⁶¹ Véase evidencia 21.

⁶² Véase evidencia 75 y 115.

⁶³ Véase evidencia 86 y 88.

⁶⁴ Véase evidencia 26.

conocía el contexto y problemática laboral en la que se encontraba la peticionaria 2, respecto a la difusión de sus imágenes, lo que afectó sus relaciones laborales con sus compañeras y compañeros.

En ese sentido, quedó evidenciado que la autoridad ya conocía el contexto de vulneración y riesgo en el que se encontraban las peticionarias y, de manera contraria a sus obligaciones de tomar medidas efectivas para su protección, se realizaron argumentaciones fundamentadas en estereotipos de género, calificando problemáticas laborales como "problemáticas femeninas" cuya atención de acuerdo con las autoridades podría llevar a afectaciones en la operatividad de esa Institución, lo que en términos reales puede significar una falta de interés de esa institución para atender y resolver la problemática que se estaba suscitando.⁶⁵

Resultado de ello, sin previa consulta o consideración se dio el cambio de adscripción de su lugar de trabajo e inicialmente de su horario laboral, lo que constituyó una inestabilidad en el trabajo y afectó sus intereses personales y familiares.⁶⁶ En ese sentido, la peticionaria manifestó que con su cambio de adscripción se presentaban diversas dificultades para conciliar su vida familiar y laboral, en especial para el cuidado de su hijo menor de edad.

Cabe resaltar que dicho cambio de adscripción, independientemente de que fue argumentado y fundamentado por la autoridad en las necesidades del servicio,⁶⁷ además de darse en un contexto de violencia laboral generalizada en contra de la peticionaria 2, se acentuó por la violencia institucional cometida en su contra. Igualmente la autoridad argumentó la posible falta cometida por la peticionaria en el interior del centro de trabajo, que incluía la posibilidad del robo de equipamiento⁶⁸. En ese sentido, es claro para esta Comisión que las imágenes que fueron difundidas en el interior de esa Institución, estaban directamente vinculadas con la vida privada e íntima de dicha persona. Aunado a ello, la propia autoridad determinó no iniciar procedimiento alguno ante su Órgano de Control Interno, por los supuestos hechos imputados.⁶⁹ No obstante, las autoridades del HCBDF no realizaron ninguna acción tendiente a frenar la difusión o reproducción de dichas fotografías, misma que se realizaba al interior del centro laboral, y por dicho de las peticionarias, se utilizaban los materiales de trabajo, como correo electrónico institucional para ello.⁷⁰

Por lo que hace a la peticionaria 2, ésta fue cambiada a diversas adscripciones, pasando de la Dirección de la Academia al área de Detall, posteriormente al archivo y nuevamente a Detall, y finalmente a la Jefatura de Estadística donde se encuentra actualmente. Si bien, la peticionaria refiere que en este momento se encuentra en un lugar con mobiliario de trabajo adecuado y conforme con las actividades que desarrolla,⁷¹ se encuentra preocupada por su estabilidad y seguridad laboral.⁷² En ese sentido, esta Comisión considera que los diversos cambios de adscripción que sufrió, reflejan no sólo la violencia laboral de la era víctima la peticionaria 2, pues no se observan justificaciones suficientemente fundamentadas y motivadas para el cambio de adscripción acontecido.

Asimismo, es importante mencionar que durante el tiempo que duró la presente investigación en trámite, esta Comisión informó al HCBDF que si bien es facultad de dicha institución definir la organización interna

⁶⁵ Véase evidencia 26.

⁶⁶ Véase evidencias 75 y 76.

⁶⁷ Véase evidencia 88.

⁶⁸ Véase evidencia 75.

⁶⁹ Véase evidencia 85.

⁷⁰ Véase evidencia 75 y 98.

⁷¹ Véase evidencia 96.

⁷² Véase evidencias 111 y 112.

de la misma, también es su obligación adoptar las medidas necesarias para erradicar la violencia ejercida en contra de las peticionarias, así como establecer mecanismos específicos para la atención e investigación de los casos. No obstante, autoridades del HCBDF destacaron su autonomía operativa establecida en su propia Ley.⁷³ Dicha situación, acompañada de la negativa de las autoridades del HCBDF para tomar medidas que restituyeran a la peticionaria su estabilidad en el empleo y una vida libre de todo tipo de violencia, reforzó la omisión y obstaculización en que incurrieron las autoridades del HCBDF para proteger los derechos de las peticionarias.

En ese sentido, la omisión de los servidores públicos del HCBDF que dilataron, obstaculizaron e impidieron el goce y ejercicio de los derechos humanos de las peticionarias 1 y 2, así como su acceso a políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia de los que fueron víctimas, constituyeron violencia institucional.

En ese sentido, se destaca que a pesar de que el HCBDF demostró haber efectuado sesiones de capacitación en diferentes fechas y sedes de esa Institución, mismas que incluyeron temas de no discriminación, derechos de las mujeres y violencia de género⁷⁴, esta Comisión no tiene evidencia de que las capacitaciones continuaron. Es de resaltar, que si bien estos cursos y talleres abonan a prevenir la realización de prácticas que sustentan la discriminación y subordinación de las mujeres y fomentan la sensibilidad de los servidores públicos respecto a dichos temas, no es suficiente para lograr la efectiva protección del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y discriminación, pues en el caso de todas las peticionarias y a pesar de la capacitación brindada a los integrantes de ese HCBDF, se realizaron en su contra diversas conductas que las desvalorizaron en su condición de mujeres y les asignaron características sociales, históricas y culturales que fomentan la continuación de estereotipos e ideas falsas sobre el papel que desarrollan las mujeres, tanto profesional como personalmente, como fue el caracterizarlas como "problemáticas"⁷⁵ y argumentar la falta de actuación de esa Institución para la implementación de medidas que frenaran la violencia de la que estaban siendo víctimas, para prevenir un problema "entre el personal femenino."⁷⁶

En el caso específico de la peticionaria 1, tampoco se tiene evidencia de que la capacitación y sensibilización al personal de la Estación Benito Juárez, como se había establecido mediante acuerdo con este Organismo y como fue informado mediante escrito, se hubiera realizado.⁷⁷ En ese sentido, cuando esta Comisión solicitó se informara sobre los avances de las acciones realizadas para tal fin, sólo se respondió que la peticionaria 1 ya no tenía una relación laboral con el HCBDF, demostrando con ello que no se había realizado ninguna medida al respecto.⁷⁸

Lo mismo ocurrió respecto al pago de terapias psicológicas a favor de ambas peticionarias, pues a pesar de haberse fijado el mismo mediante acuerdo⁷⁹ y haber sido solicitadas al interior de ese HCBDF,⁸⁰ este organismo no cuenta con información de que las mismas hayan sido otorgadas⁸¹.

⁷³Véase evidencia 78

⁷⁴ Véase evidencia 28

⁷⁵ Véase evidencias 24 y 86

⁷⁶ Véase evidencia 26

⁷⁷ Véase evidencia 68

⁷⁸ Véase evidencia 73

⁷⁹ Véase evidencias 62, 101, 103 y 110

⁸⁰ Véase evidencia 68 inciso b)

⁸¹ Véase evidencias 69, 108 y 109

Por otra parte, respecto a la implementación de una Oficina de Derechos Humanos que diera seguimiento y capacitación de las y los servidores públicos en materia de violencia de género, así como estableciera un mecanismo para la prevención y atención de las mujeres trabajadoras de esa Institución, que fueran víctimas de violencia al interior de sus centros de trabajo⁸², si bien se proporcionó información respecto de las y los servidores públicos que estarían a cargo de la mismas, así como las solicitudes que se habían realizado para la implementación de dicho mecanismo⁸³, los resultados de las gestiones de esa oficina, así como los avances respecto a la atención de las mujeres trabajadoras de la institución, no fueron comunicados en ningún momento a este Organismo, a pesar de haber sido solicitados.

Respecto a la posibilidad de la emisión de una disculpa pública dialogada con autoridades durante el curso de la investigación, a favor de las peticionarias 1 y 2 como forma de reparación⁸⁴, ésta no fue realizada. Lo anterior, a pesar de la atención que esta Comisión, mediante oficio, brindó a la solicitud del HCBDF para que fuera este Organismo quien elaborara el proyecto correspondiente. En ese sentido, se proporcionaron los elementos de la misma, en correspondencia con estándares internacionales en la materia.

Por lo anterior, se puede concluir que las medidas adoptadas por el HCBDF no fueron suficientes y estuvieron encaminadas a tolerar los contextos de violencia en los que se encontraban las peticionarias 1 y 2, llegando a ser partícipes de ellos. La consecuencia de dichos actos y omisiones no sólo se refleja en su ámbito laboral, sino que trae aparejadas consecuencias en otros ámbitos, que se traducen en distintos tipos de violencia.

b) Violencia psicoemocional.

Ahora bien, los actos de descalificación al trabajo, amenazas, actitudes devaluatorias y menoscabo en la estabilidad laboral de las peticionarias 1 y 2, provocaron en las mismas daños en su autoestima y alteraciones en alguna esfera o área de su estructura psíquica, en mayor o en menor medida.

En el caso de las peticionarias 1 y 2, su situación emocional se vincula directamente a los eventos de violencia laboral e institucional de los que fueron víctimas y que han quedado comprobados en la presente Recomendación.

En particular, para la peticionaria 1, los insultos, burlas y hostigamiento en el trabajo que personal afiliado al Sindicato del HCBDF infirió en su contra, provocaron, tal y como se demuestra en la valoración de impacto psicosocial realizado por este Organismo,⁸⁵ efectos asociados con ansiedad social y depresión, dicha condición afecta a su esfera familiar, social y económica. Asimismo, se generaron en ella afectaciones a nivel físico, tales como agotamiento físico, gastritis, colitis y un constante dolor de cabeza, producto del nivel de estrés al que a partir de los hechos ocurridos ha estado expuesta.

En el mismo sentido, la rescisión de la relación laboral de la que fue víctima y que provocó un menoscabo en su economía, impactó directamente en las expectativas que tenía consideradas dentro de su proyecto de vida. En ese sentido, cabe destacar que de acuerdo con dicho de la peticionaria, estaba próxima a jubilarse después de una larga trayectoria laboral en el HCBDF, y que debido a los hechos ocurridos, no fue posible.

⁸² Véase evidencia 63

⁸³ Véase evidencias 68, 102, 103 y 106.

⁸⁴ Véase evidencias 62, 101 y 106.

⁸⁵ Véase evidencia 74.

En el caso de la peticionaria 2, los insultos, burlas y hostigamiento en el trabajo que tuvo que enfrentar a raíz de los hechos ocurridos en su contra, provocaron en su persona, tal y como refleja la valoración de impacto psicosocial realizada por esta Comisión⁸⁶, un “trastorno de ansiedad social” y un “trastorno mixto ansioso depresivo”, que afecta a su esfera familiar, social y económica, así como la sensación de alteración en su proyecto de vida. Esto último relacionado, con la inseguridad que la peticionaria 2 tiene respecto a la permanencia en su empleo.

Asimismo, en el caso de la peticionaria 2, la violencia psicoemocional se produjo, en un primer momento, a raíz de la omisión de las autoridades del HCBDF para realizar medidas efectivas que la protegieran de la violencia sexual de la cual fue supuestamente víctima por parte de un integrante del Sindicato del HCBDF. En un segundo momento, la afectación psicoemocional se perpetuó debido a la difusión de las fotografías de su vida personal e íntima, sin que las autoridades del HCBDF realizaran alguna acción para evitar que se continuaran consumando los hechos en su agravio. En consecuencia, la integridad psicofísica de la peticionaria 2 se vio afectada, en relación a la invasión de su privacidad, así como el ambiente hostil y los comentarios sexistas que en el interior de su centro de trabajo se realizaron hacia su persona,⁸⁷ generando con ello un daño emocional y moral, así como afectaciones a su honra y dignidad.

En el aspecto físico, la peticionaria 2, debido al estrés permanente en el que se encuentra, experimenta dolor de cabeza, agotamiento físico, colitis, así como complicaciones del riñón e hígado.

En ambos casos, a pesar de que las peticionarias 1 y 2 han accionado mecanismos para acceder a la justicia por los hechos sufridos, la falta de resultados ante su problemática ha provocado en ellas sentimientos de impotencia, que también se reflejan en afectaciones a su esfera psicoemocional.

c) Violencia Sexual

En el caso de la peticionaria 2, la distribución y exhibición de las imágenes relacionadas con su vida privada e íntima afectó su integridad y desarrollo psicosexual resultó ofensivo para su persona y denigró su imagen como mujer, lo que constituye violencia sexual como forma de violencia de género. Asimismo, como se expuso previamente, dicha situación produjo un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil y humillante para ella.

Adicionalmente, ante los presuntos hechos de acoso sexual realizados en su contra por parte de un integrante del Sindicato del HCBDF,⁸⁸ autoridades del HCBDF fueron omisas en prevenir, atender e investigar dichos actos de violencia en contra la peticionaria 2. En ese sentido, dicha omisión puso en riesgo su seguridad, lesionó su libertad, seguridad, integridad y desarrollo psicosexual. Cabe destacar que la falta de mecanismos para la atención de casos de acoso en contra de las mujeres trabajadoras del HCBDF afecta de manera inmediata los derechos humanos de las mismas.

Al respecto, cabe resaltar que durante el trámite de la queja, el HCBDF informó que el Sindicato es una persona moral y con autonomía operativa y financiera, razón por la cual era improcedente intervenir en su régimen interno. Adicionalmente hizo del conocimiento de este organismo, que el integrante del Sindicato del HCBDF a quien se le imputaron los hechos contaba con una licencia con goce de haberes, situación por la cual no podía exigirse el informe solicitado por esta Comisión respecto a los presuntos hechos de

⁸⁶ Véase evidencia 115.

⁸⁷ Véase evidencia 75.

⁸⁸ Véase evidencia 75.

violencia sexual que se imputaban.⁸⁹ En razón de lo anterior es pertinente señalar que este Organismo respeta la autonomía sindical y el régimen interno del Sindicato del HCBDF, sin embargo resultaba de vital importancia que el HCBDF garantice a la peticionaria su derecho a una vida y ambiente laboral libre de violencia a través de la implementación de acciones de protección en contra de toda acto cometido por personas que tienen la posibilidad real de influir en el entorno laboral de la peticionaria.

En ese sentido, si bien el integrante del Sindicato del HCBDF al que se le imputan los hechos goza actualmente de una licencia que le permite realizar sus labores sindicales, no exime a las autoridades del HCBDF respecto a las responsabilidades que en materia de protección de la violencia sexual o de cualquier tipo, tienen para con sus trabajadoras y trabajadores. Más aun, cuando la presunta violencia, según el propio dicho de las peticionarias, se realizaba en el interior de las instalaciones de esa Institución y repercutía directamente con sus actividades laborales.

En ese sentido, cabe destacar que esta Institución pudo corroborar, por propio dicho de las autoridades del HCBDF, que dentro de sus oficinas centrales, se encuentran las del Sindicato de esa Institución,⁹⁰ por lo que el abstenerse de intervenir en los hechos expuestos por las peticionarias, generó responsabilidad de las autoridades del HCBDF respecto a la seguridad, integridad y correcto desarrollo psicosexual de la peticionaria al interior de sus instalaciones.

Aunado a ello, del análisis de la averiguación previa relacionada con los hechos,⁹¹ se resaltan, entre otros, tres aspectos relevantes. El primero relacionado con el dictamen en psicología practicado a la peticionaria 2, en el que se observa sintomatología vinculada con casos de agresión sexual. Asimismo, de las declaraciones vertidas tanto por el integrante del Sindicato del HCBDF en su calidad de probable responsable, así como de otro testigo vinculado con los hechos, se desprendió la aceptación de que efectivamente habían circulado fotografías de la vida íntima de la peticionaria. Además, se destaca que se dictaron medidas de protección a favor de la víctima, por considerar que existía el riesgo de que fuera agredida en su persona. Si bien se tiene conocimiento de que ya no se continúa con el trámite de la indagatoria y que ésta fue devuelta a la agente del Ministerio Público para su perfeccionamiento, en un primer momento cabe destacar que ésta fue consignada a un Juzgado Penal.

Lo anterior cobra relevancia, en virtud de que en ningún momento el HCBDF brindó acompañamiento y asesoría jurídica a la peticionaria en su calidad de víctima del delito, faltando con ello a sus obligaciones de garantizar una vida libre de violencia para las mujeres.

En paralelo, la peticionaria 2 también accionó la vía administrativa, mediante un expediente de queja tramitado ante la Contraloría Interna del HCBDF; sin embargo, al mismo recayó un Acuerdo de Incompetencia, por considerar que esa dependencia carecía de atribuciones para conocer y resolver de los hechos, por tratarse de naturaleza jurídica distinta a la administrativa. En ese sentido, se consideró al hostigamiento sexual y a la violación de la comunicación privada, como cuestiones que no injieren en el servicio público, sin importar que dichos hechos ocurrieron en el centro de trabajo y fueron producidos por personal del HCBDF.⁹² En razón de ello, al contrario de lo expuesto en el Acuerdo de referencia, se dejó en estado de indefensión a la peticionaria y se le obstaculizó su acceso a la justicia.

⁸⁹ Véase evidencia 78.

⁹⁰ Véase evidencia 26.

⁹¹ Véase evidencia 91.

⁹² Véase evidencia 84.

Si bien en ambos casos, tanto en la vía penal como en la administrativa, la peticionaria 2 contaba con recursos legales para inconformarse sobre las decisiones que recayeron en las investigaciones, se destaca la omisión del HCBDF para brindar acompañamiento y asesoría a la peticionaria. Lo anterior, acompañado de la falta de investigación de los hechos al interior por esa dependencia y de la implementación de medidas de protección a su favor. Dicha situación generó un ambiente permisible y de impunidad respecto de la violencia contra las mujeres en ese centro de trabajo. Dichos actos cobran relevancia al ser personal del Sindicato del HCBDF a quien se imputaron los hechos, dado el impacto de la participación de dicho Sindicato al interior de esa Institución.

d) Violencia económica

Respecto a la peticionaria 1, la rescisión de su relación laboral con el HCBDF se realizó en un contexto de actos sistemáticos y continuos de hostigamiento, que impactaron desfavorablemente su posibilidad de obtener ingresos. El análisis de impacto de la pérdida de fuente de ingresos que sufrió la peticionaria 1 debe ser analizado con perspectiva de género, y tomar en consideración elementos que impactan su reinserción en la población económicamente activa, como su condición madre soltera⁹³ y la edad de la peticionaria, ambos elementos, en la construcción social imperante, dificultan la obtención de nuevos ingresos.

Por otra parte, igualmente en el caso de la peticionaria 1, previo a la rescisión de la relación laboral y debido a los cambios de adscripción que sufrió la peticionaria, tuvo un incremento en sus gastos de pasaje y manutención.⁹⁴ Asimismo, derivado del levantamiento de un acta administrativa, en la que ella era la parte afectada, se le determinó la suspensión de su sueldo y funciones por tres días⁹⁵. Ambas situaciones en consideración de este organismo afectaron su esfera económica y personal.

VI.2. Derecho a la igualdad y no discriminación

El párrafo 3 del artículo 1 constitucional⁹⁶ señala que queda prohibida toda discriminación motivada por el género o cualquier otra causa que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Asimismo, en su artículo 4, la CPEUM señala que "el varón y la mujer son iguales ante la ley".

Diversos instrumentos internacionales, en concordancia con las declaraciones de derechos en el ámbito universal e interamericano, consagran el derecho a la igualdad. Así, el artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala que "los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto" y reconoce el derecho al goce de

⁹³ Véase evidencia 6 y 74.

⁹⁴ Véase evidencia 6 y 40.

⁹⁵ Véase evidencia 68 inciso a.

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

⁹⁶ Artículo 1 de la Constitución: "[...] Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

condiciones de trabajo satisfactorias y equitativas, que entre otras cosas, garanticen el derecho al acceso, permanencia y ascenso en el trabajo.⁹⁷

Por su parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos consagra la igualdad ante la ley y el artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" reitera dicho derecho.

De igual forma, la Conferencia y Programa de Acción de Viena, en su numeral 18, reitera que la obligación de los Estados de garantizar la plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación, basadas en el sexo, son objetivos prioritarios de la comunidad internacional.

Por su parte, la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación y la ley local en la materia⁹⁸ señalan como obligación de las autoridades el adoptar medidas tendientes a garantizar la igualdad de oportunidades y prohíben toda aquella práctica que no la favorezca.⁹⁹

Asimismo, la igualdad es uno de los principios rectores de las políticas públicas tendientes a prevenir, investigar y sancionar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia según la LGAMVLV y el ordenamiento local en la materia.

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

Queda prohibida cualquier forma de discriminación, entendiéndose por esta la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de alguno o algunos de los derechos humanos de las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación imputables a personas físicas o morales o entes públicos con intención o sin ella, dolosa o culpable, por acción u omisión, por razón de su origen étnico, nacional, lengua, sexo, género, identidad indígena, de género, expresión de rol de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación o preferencia sexual, estado civil, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas.

⁹⁷ Artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

⁹⁸ Artículo 13 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal. Los entes públicos, en el ámbito de su competencia y atribuciones, llevarán a cabo, entre otras medidas de prevención destinadas a eliminar la discriminación de las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación que habitan o transitan [en] el Distrito Federal, las siguientes: [...]

IX. Diseñar y ejecutar políticas públicas que promuevan, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto [...]

⁹⁹ Artículo 2 de la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación. Corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

Asimismo, la LGAMVLV y la LAMVLVDF establecen la no discriminación como principio rector en la elaboración y ejecución de las políticas públicas tendientes a garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.¹⁰⁰

Por su parte, el Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal señala que "la violencia contra las mujeres es la forma más extrema de discriminación a la que están sujetas las mujeres".¹⁰¹

En el ámbito internacional, tanto el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,¹⁰² como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos,¹⁰³ establecen en sus articulados el compromiso de asegurar a los hombres y a las mujeres "igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto", así como "la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto."

Asimismo, la Corte IDH ha señalado sobre el principio de igualdad ante la ley y la no discriminación, que:¹⁰⁴

"[...] la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación. La jurisprudencia de la Corte también ha indicado que en la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del *jus cogens*. Sobre él descansa el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y permean todo el ordenamiento jurídico.

Además, el Tribunal ha establecido que los Estados deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación *de jure* o *de facto*. Los Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas. Esto implica el deber especial de protección que el Estado debe ejercer con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias.

La Convención Americana, al igual que el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, no contiene una definición explícita del concepto de "discriminación". Tomando como base las definiciones de discriminación establecidas en el Artículo 1.1 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial¹⁰⁵ y el Artículo 1.1 de la Convención sobre

¹⁰⁰ Artículo 4 de ambos ordenamientos.

¹⁰¹ Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal, párrafo 2581, p. 593.

¹⁰² Artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: "Los Estados Partes se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto [...]".

¹⁰³ Artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: "Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto."

¹⁰⁴ Corte IDH. *Atala Riffo y Niñas Vs. Chile*, Sentencia de 24 de febrero de 2012, párr. 78-82.

¹⁰⁵ El Artículo 1.1 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial señala: "En la presente Convención la expresión "discriminación racial" denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el

la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, el Comité de Derechos Humanos del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos ha definido la discriminación como:

"toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la propiedad, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.

En ese sentido, la Corte IDH ha reiterado que, mientras la obligación general del artículo 1.1 se refiere al deber del Estado de respetar y garantizar "sin discriminación" los derechos contenidos en la Convención Americana, el artículo 24 protege el derecho a "igual protección de la ley". Es decir, el artículo 24 de la Convención Americana prohíbe la discriminación de derecho o de hecho, no sólo en cuanto a los derechos consagrados en dicho tratado, sino en lo que respecta a todas las leyes que apruebe el Estado y a su aplicación. En otras palabras, si un Estado discrimina en el respeto o garantía de un derecho convencional, incumpliría la obligación establecida en el artículo 1.1 y el derecho sustantivo en cuestión. Si, por el contrario, la discriminación se refiere a una protección desigual de la ley interna o su aplicación, el hecho debe analizarse a la luz del artículo 24 de la Convención Americana.

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

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la Organización de las Naciones Unidas, en su Recomendación General 19, ha señalado que "la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre"¹⁰⁶. Por su parte, la Convención define en su artículo 1 la discriminación contra las mujeres como:

[...] toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

En sus artículos 2 y 5, condena cualquier forma de discriminación contra las mujeres y establece que los Estados Partes convienen en seguir una política que la elimine. Entre las medidas a adoptar para tal efecto se encuentra la de erradicar los prejuicios y cualquier práctica "que esté basada en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres".

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

reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública".

¹⁰⁶ Comité CEDAW, Observación general 19, párrafo 1.

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

Para el caso concreto de México, las observaciones sobre este tema han sido reiteradas. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en el 2006, indicó al Estado mexicano que "las actitudes patriarcales comunes" constituían una de las principales causas de la violencia contra las mujeres, por lo cual recomendó aplicar una estrategia preventiva para modificar éstas. En este mismo sentido, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en el caso Campo Algodonero vs. México ante la Corte IDH reconoció lo esencial que resulta poder identificar el vínculo entre la violencia en contra de las mujeres y la discriminación.¹⁰⁷

Por lo que hace al derecho a la no discriminación y su vinculación con la protección internacional de los derechos humanos laborales, el Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en el empleo y ocupación, en su artículo 1° menciona que el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

En ese sentido, el Convenio número 87 de la OIT, relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, menciona en su artículo 2° lo siguiente:

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

En ese sentido, los miembros de la OIT se obligan a adoptar las medidas necesarias para garantizar el ejercicio libre del derecho de sindicación, a los trabajadores y empleadores.¹⁰⁸

Asimismo, el Comité de Libertad Sindical de la OIT¹⁰⁹ ha señalado la obligación de todas las autoridades estatales de aplicar los convenios internacionales del trabajo en materia de libertad sindical.¹¹⁰ Además el Comité ha asegurado que un movimiento sindical realmente libre e independiente sólo puede desarrollarse dentro de un marco de respeto de los derechos humanos fundamentales; sobre todo se deben garantizar los derechos de reunión, de libre opinión verbal y escrita y a contar con las garantías de un procedimiento judicial regular incoado lo antes posible.

El Comité también ha señalado que un clima de violencia, de presiones y de amenazas de toda índole contra dirigentes sindicales y sus familiares no propicia el libre ejercicio y el pleno disfrute de los derechos

¹⁰⁷ *Op cit* Caso González y otras (Campo Algodonero) vs. México, párr. 390.

¹⁰⁸ Artículo 11, Convenio 87 de la OIT.

¹⁰⁹ En 1951, la OIT creó el Comité de Libertad Sindical (CLS) con el objetivo de examinar las quejas sobre las violaciones de la libertad sindical, hubiese o no ratificado el país concernido los convenios pertinentes. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden presentar quejas contra los Estados Miembros.

¹¹⁰ Comité de Libertad Sindical de la OIT. Caso núm. 1952 (Venezuela): Informe en el que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación, 313.er informe, caso núm. 1952, párrafo 300.

y libertades, y que todo Estado tiene la ineludible obligación de fomentar y mantener un clima social donde imperie el respeto a la ley, como único medio para garantizar el respeto y la protección a la vida.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo (LFT), reglamentaria del artículo 123 constitucional, contempla el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como la prohibición de la discriminación, refiriendo lo siguiente:

Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Además, dicha Ley reconoce y regula en diferentes artículos la libertad sindical y reconoce el derecho de las y los trabajadores y patrones de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.¹¹¹ En ese sentido, establece en su artículo 133 fracción IV, las prohibiciones que tienen los patrones con el fin de no obstruir el ejercicio de la libertad sindical, al tenor siguiente:

[...]

IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;

[...]

Asimismo, considerando que la discriminación es la forma más radical de la violencia¹¹² y al quedar comprobado que se cometió violencia en los ámbitos institucional y laboral, de tipo psicoemocional en perjuicio de ambas peticionarias, así como violencia de tipo económica en el caso de la peticionaria 1, y violencia sexual, en su modalidad de falta de protección contra la misma, en el caso de la peticionaria 2, se concluye la existencia de actos de discriminación y diferencia de trato, que propiciaron la violación a su derecho a la no discriminación e igualdad ante la ley, pues las violaciones a derechos humanos de las que fueron víctima atendieron a factores de subordinación a la que se ven enfrentadas las mujeres en su relación laboral y que se detallan más adelante .

Esta Comisión para motivos de análisis, realizó un escrutinio estricto de los elementos motivo de discriminación.

En ese sentido, para determinar si en el caso de la peticionaria 1 se configuró una discriminación por su pertenencia a un Sindicato distinto al titular del contrato colectivo de trabajo, en primer momento es necesario retomar, como antecedente, la historia laboral de la misma respecto a su afiliación sindical.

En el 2010, la peticionaria 1 quien hasta ese momento no se encontraba afiliada a ningún Sindicato, junto con otros y otras compañeras que se encontraban en las mismas condiciones, interpusieron una demanda laboral en contra del HCBDF, con la finalidad de acceder a condiciones de trabajo igualitarias respecto a

¹¹¹Artículo 357.

¹¹²Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal, párrafo 2581, p. 593

los trabajadores y trabajadoras que estaban afiliados al Sindicato del HCBDF.¹¹³ Como resultado de dicha acción legal, en diciembre de 2010 la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal emitió un laudo en el que sustancialmente condenó al HCBDF al reconocimiento de la "igualdad y equidad laboral" de sus trabajadoras y trabajadores, aún cuando no fueran personas afiliadas al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo. Asimismo, reconoció "el derecho a la libertad de asociación, sindicalización o no sindicalización" de las y los trabajadores, así como a "participar de todos los beneficios consagrados en el contrato Colectivo de Trabajo aunque no sean miembros del sindicato [titular del contrato colectivo de trabajo]".¹¹⁴

Durante ese mismo año, 2010, la peticionaria 1 solicitó por escrito al HCBDF, los motivos por los que no había sido considerada para los ascensos que fueron otorgados a los y las trabajadoras afiliadas al Sindicato del HCBDF, siendo que el entonces Jefe de Gobierno del Distrito Federal indicó que serían proporcionados a todos los y las trabajadoras de esa Institución, sin importar su afiliación sindical.¹¹⁵ En respuesta, el Director General del HCBDF informó a la peticionaria 1, que dicha situación estaba fundamentada en las cláusulas 1 y 78 del Contrato Colectivo de Trabajo, mismas que señalan que los ascensos serían otorgados solamente al personal afiliado al Sindicato del HCBDF, excluyendo a las personas que no estuvieran sindicalizadas o pertenecieran a un organización gremial diferente.¹¹⁶ Posteriormente en el año 2011, la peticionaria tomó la decisión de afiliarse al SSPCM.

En relación con lo anterior, este Organismo observa elementos que destacan antecedentes de desigualdad y discriminación en agravio del personal no sindicalizado al HCBDF. En específico, sobre la igualdad de oportunidades, quedó acreditado en el caso de la peticionaria 1, la omisión del HCBDF para garantizar su igualdad con otros trabajadores y trabajadoras, independientemente de su pertenencia a un Sindicato distinto al titular del contrato colectivo de trabajo, pues no se le garantizó las mismas posibilidades de acceder a los derechos laborales que formalmente tiene.

Si bien es cierto que desde la emisión del laudo las condiciones laborales de las y los trabajadores afiliados al SSPCM han mejorado¹¹⁷, y han logrado condiciones de trabajo equitativo e igualitario, en comparación con el Sindicato del HCBDF, durante el proceso se han generado tensiones dentro de su ambiente laboral. En el caso de la peticionaria 1, las tensiones derivaron en conatos de agresión como el acontecido durante el levantamiento de un acta administrativa a la peticionaria 1.¹¹⁸

En ese sentido, esta Comisión considera que son las autoridades del HCBDF las que tienen la obligación y el deber de garantizar la igualdad de condiciones de las y los trabajadores de una misma institución gubernamental, con independencia de su afiliación sindical. En el caso del HCBDF, quien tiene esa obligación es su Director General, a través de las áreas administrativas competentes, situación que hasta el momento no ha realizado.

Adicionalmente, como ya se expuso, el 2 de agosto de 2011 se dio el levantamiento de un acta administrativa por hechos narrados en contra de la peticionaria 1, por parte el Secretario General del Sindicato del HCBDF y personal afiliado al mismo, en la que se solicitó el cambio de adscripción de la

¹¹³Véase evidencia 40.

¹¹⁴ Véase evidencia 41.

¹¹⁵ Véase evidencia 1, inciso a).

¹¹⁶ Véase evidencia 1, inciso b).

¹¹⁷Véase evidencia 40.

¹¹⁸Véase evidencia 2, 3 y 4 inciso b).

peticionaria¹¹⁹, dicha acta se acompañó por una opinión jurídica del Subdirector Jurídico de dicha Institución, que resolvió en el sentido de validar el cambio de adscripción.¹²⁰

Es dentro de este contexto que el 11 de febrero de 2012, le fue notificado su cambio de adscripción a la peticionaria 1,¹²¹ en el que -como ya se expuso- existió una multiplicidad de irregularidades que, al estar acompañadas de la falta de condiciones igualitarias y equitativas entre las y los trabajadores, corroboran que autoridades del HCBDF realizaron acciones tendientes a menoscabar los derechos de la peticionaria 1 en razón de pertenecer a un sindicato distinto al Sindicato del HCBDF.

Posteriormente, durante las primeras gestiones realizadas por esta CDHDF con las autoridades del HCBDF para atender los hechos de la queja, se constató la falta de intención por parte de esa Institución para brindar alternativas de solución a la peticionaria 1, que estuvieron vinculadas con su pertenencia a un Sindicato distinto al sindicato del HCBDF, como lo fue la negativa de entrevista del entonces Subdirector Jurídico del HCBDF con la peticionaria, sustentada en que la misma se encontraba acompañada de su representante del SSPCM.¹²²

Asimismo, como se expuso, durante la investigación de la queja predominó la postura de que la peticionaria 1 podía ser cambiada a cualquier otra estación de esa Institución, menos a la Estación Benito Juárez¹²³, tal y como lo solicitó el Secretario General del Sindicato del HCBDF y el personal afiliado al mismo.

Además, durante su permanencia en la Estación Iztapalapa, ocurrieron una serie de actos de violencia en su contra, que en su mayoría, estuvieron relacionados con el levantamiento de actas administrativas por diferencias acontecidas con el personal afiliado al Sindicato del HCBDF y en los que el Subdirector Jurídico emitió la opinión respectiva, culminando el 25 de febrero de 2014, con la rescisión de su relación laboral con esa Institución.¹²⁴

Atendiendo a lo anterior, esta Comisión considera que se cumplen los elementos que constituyen una conducta discriminatoria; i) que exista alguna diferenciación carente de justificación objetiva y razonable, ii) dicha diferenciación debe tener efectos de exclusión, restricción o privilegio en detrimento de los derechos humanos y iii) que esté sustentada en alguna de las condiciones prohibidas en las leyes o demás instrumentos que establecen la no discriminación.

En ese sentido, es el derecho de las y los trabajadores, incluida la peticionaria 1, el de asociarse e integrarse con otras personas libremente, así como a no ser obligada a pertenecer a un sindicato si no es su deseo; no obstante, el HCBDF fue omiso en su obligación de respetar el ejercicio de ese derecho, en principio por no encontrarse afiliada a ningún sindicato y, posteriormente, por pertenecer al SSPCM. Esa diferencia, carente de justificación objetiva y razonable, tuvo como consecuencia la restricción y exclusión del goce y ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones que las demás trabajadoras y trabajadores del HCBDF, que estaban afiliados al Sindicato titular del contrato colectivo de trabajo. Asimismo, se encuentra sustentada en los instrumentos internacionales, así como en la legislación

¹¹⁹Véase evidencia 4, inciso b) y 26.

¹²⁰Véase evidencia 12 inciso a).

¹²¹ Véase evidencia 12 inciso b) y 26

¹²²Véase evidencias 7, 10, 15, 16, 17 y 18.

¹²³Véase evidencias 5, 24, 28.

¹²⁴Véase evidencias 71 y 72.

nacional y local, que prohíben la discriminación. Es por ello, que se puede concluir que el HCBDF no logró justificar su actuación e incurrió en una violación al derecho a la igualdad y no discriminación.

Una vez expuesto lo anterior, de conformidad con las reglas de derecho señaladas y del análisis de los elementos que configuran el derecho a la igualdad y a la no discriminación, así como su vinculación con el derecho de libertad sindical, se desprende que las conductas narradas en el expediente relacionado con la peticionaria 1, corresponden a actos de discriminación en su agravio.

VI.3. Derecho a la honra y dignidad, en conexión con el derecho a la intimidad.

El artículo 12 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, establece que "nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación". Asimismo, señala el derecho de toda persona a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques. Cabe señalar que el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su artículo 17¹²⁵ se pronuncia en los mismos términos.

Por su parte, la Observación General Número 16, Derecho a la Intimidad (artículo 17) del Comité de Derechos Humanos, señala lo siguiente:

1. En el artículo 17 se prevé el derecho de toda persona a ser protegida respecto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, así como de ataques ilegales a su honra y reputación. A juicio del Comité, este derecho debe estar garantizado respecto de todas esas injerencias y ataques, provengan de las autoridades estatales o de personas físicas o jurídicas. Las obligaciones impuestas por este artículo exigen que el Estado adopte medidas legislativas y de otra índole para hacer efectivas la prohibición de esas injerencias y ataques y la protección de este derecho.

[...]

10. La recopilación y el registro de información personal en computadoras, bancos de datos y otros dispositivos, tanto por las autoridades públicas como por las particulares o entidades privadas, deben estar reglamentados por la ley. Los Estados deben adoptar medidas eficaces para velar por que la información relativa a la vida privada de una persona no caiga en manos de personas no autorizadas por ley para recibirla, elaborarla y emplearla y porque nunca se la utilice para fines incompatibles con el Pacto. Para que la protección de la vida privada sea lo más eficaz posible, toda persona debe tener el derecho de verificar si hay datos personales suyos almacenados en archivos automáticos de datos y, en caso afirmativo, de obtener información inteligible sobre cuáles son esos datos y con qué fin se han almacenado. Asimismo, toda persona debe poder verificar qué autoridades públicas o qué particulares u organismos privados controlan o pueden controlar esos archivos. Si esos archivos contienen datos personales incorrectos o se han compilado o elaborado en contravención de las disposiciones legales, toda persona debe tener derecho a pedir su rectificación o eliminación.

¹²⁵ Artículo 17.

1. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación.

2. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.

11. El artículo 17 garantiza la protección de la honra y la reputación de las personas y los Estados tienen la obligación de sancionar legislación apropiada a ese efecto. También se deben proporcionar medios para que toda persona pueda protegerse eficazmente contra los ataques ilegales que puedan producirse y para que pueda disponer de un recurso eficaz contra los responsables de esos ataques. Los Estados Partes deben indicar en sus informes en qué medida se protegen por ley el honor o la reputación de las personas y cómo se logra esa protección con arreglo a sus respectivos sistemas jurídicos.

A nivel regional, es la Convención Americana sobre Derechos Humanos en su artículo 11, el instrumento que protege los derechos a los que hacemos referencia. En ese sentido, señala lo siguiente:

Artículo 11. Protección de la Honra y de la Dignidad

1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.
2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.
3. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.

Sobre la garantía de este derecho, la Corte IDH ha señalado que:

[...] "el Estado [no] cumpl[e] sus obligaciones convencionales con el [s]ólo hecho de abstenerse de realizar tales interferencias [arbitrarias a la vida privada, sino que tienen] el deber de brindar la protección de la ley contra aquellas injerencias. En consecuencia, el Estado tiene la obligación de garantizar el derecho a la vida privada mediante acciones positivas, lo cual puede implicar, en ciertos casos, la adopción de medidas dirigidas a asegurar dicho derecho protegiéndolo de las interferencias de las autoridades públicas así como también de las personas o instituciones privadas, incluyendo los medios de comunicación".¹²⁶

En ese sentido, la Corte Interamericana también ha mencionado que:

[...] "La vida privada es un concepto amplio que no es susceptible de definiciones exhaustivas y comprende, entre otros ámbitos protegidos, la vida sexual y el derecho a establecer y desarrollar relaciones con otros seres humanos. Es decir, la vida privada incluye la forma en que el individuo se ve a sí mismo y cómo y cuándo decide proyectar a los demás"¹²⁷.

Asimismo, dichos derechos están salvaguardados en el ámbito nacional por la Constitución en los artículos 6 fracción II¹²⁸ y 16¹²⁹ y, en el ámbito local, por la Ley de Responsabilidad Civil para la Protección del Derecho a la Vida Privada, el Honor y la Propia Imagen en el Distrito Federal, que consagra la garantía de los derechos vinculados en el presente apartado. En la misma, se hace referencia a lo siguiente:

¹²⁶ Corte IDH. *Fontevicchia y D'Amico Vs. Argentina*, Sentencia de 29 de noviembre de 2011, párr. 49.

¹²⁷ Corte IDH. *Atala Riffo y Niñas Vs. Chile*, Sentencia de 24 de febrero de 2012, párr. 162.

¹²⁸ Artículo 6.

[...]

II. La información que se refiere a la vida privada y los datos personales será protegida en los términos y con las excepciones que fijen las leyes.

¹²⁹ Artículo 16.

Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento.

Artículo 3. La presente Ley tiene por objeto garantizar los siguientes Derechos de la Personalidad: el derecho a la vida privada, al honor y la propia imagen de las personas en el Distrito Federal.

[...]

Artículo 5. El derecho a la vida privada, al honor y la propia imagen serán protegidos civilmente frente a todo daño que se les pudiere causar derivado de acto ilícito, de acuerdo con lo establecido en la presente ley.

[...]

Artículo 9. Es vida privada aquella que no está dedicada a una actividad pública y, que por ende, es intrascendente y sin impacto en la sociedad de manera directa; y en donde, en principio, los terceros no deben tener acceso alguno, toda vez que las actividades que en ella se desarrollan no son de su incumbencia ni les afecta.

Artículo 10. El derecho a la vida privada se materializa al momento que se protege del conocimiento ajeno a la familia, domicilio, papeles o posesiones y todas aquellas conductas que se llevan a efecto en lugares no abiertos al público, cuando no son de interés público o no se han difundido por el titular del derecho.

Artículo 11. Como parte de la vida privada se tendrá derecho a la intimidad que comprende conductas y situaciones que, por su contexto y que por desarrollarse en un ámbito estrictamente privado, no están destinados al conocimiento de terceros o a su divulgación, cuando no son de interés público o no se han difundido por el titular del derecho

Artículo 12. Los hechos y datos sobre la vida privada ajena no deben constituir materia de información. No pierde la condición de íntimo ni de vida privada aquello que ilícitamente es difundido.

Artículo 13. El honor es la valoración que las personas hacen de la personalidad ético-social de un sujeto y comprende las representaciones que la persona tiene de sí misma, que se identifica con la buena reputación y la fama.

El honor es el bien jurídico constituido por las proyecciones psíquicas del sentimiento de estimación que la persona tiene de sí misma, atendiendo a lo que la colectividad en que actúa considera como sentimiento estimable.

[...]

Artículo 16. La imagen es la reproducción identificable de los rasgos físicos de una persona sobre cualquier soporte material.

Artículo 17. Toda persona tiene derecho sobre su imagen, que se traduce en la facultad para disponer de su apariencia autorizando, o no, la captación o difusión de la misma.

Artículo 18. Para efectos del presente Capítulo, constituirá acto ilícito la difusión o comercialización de la imagen de una persona sin su consentimiento expreso.

Artículo 19. La imagen de una persona no debe ser publicada, reproducida, expuesta o vendida en forma alguna si no es con su consentimiento, a menos que dicha reproducción esté justificada por la notoriedad de aquélla, por la función pública que desempeñe o cuando la reproducción se haga en

relación con hechos, acontecimientos o ceremonias de interés público o que tengan lugar en público y sean de interés público.

El derecho a la intimidad es el derecho de toda persona a ser protegida respecto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio, sus posesiones o su correspondencia. En ese sentido, está íntimamente ligado a la privacidad, pues protege un ámbito de autonomía individual constituida por los sentimientos, hábitos, costumbres, las relaciones familiares y personales, la situación económica, las creencias, la salud física y mental, y todas aquellas que están reservadas a las personas en su esfera individual. Por lo tanto, la divulgación de dicha información sin previo consentimiento, pone en riesgo la garantía y protección de este derecho. Lo anterior, salvo las excepciones que establezca la propia ley y que estén legalmente fundamentadas y motivadas.

Por su parte, el derecho al honor es el valor propio que de sí mismos tienen las y los individuos, así como la ponderación o criterio que poseen las demás personas acerca de uno o una, y se expresa en la dimensión de respeto que tiene todas y todos para ser protegidos contra injerencias o ataques que tengan una afectación ilegítima en la dignidad de la persona y su memoria.

La doctrina ha establecido que "la lesión del honor se produce cuando se afecta la dignidad de una persona, a través del menoscabo sobre el reconocimiento que los demás tienen de ella, de su integridad moral o del prestigio, consideración o imagen social".¹³⁰

La dignidad es el fundamento esencial del ser humano que lo diferencia de las demás especies y le da su valor como persona, a quienes dota de capacidad de autodeterminación y de realización del libre desarrollo de su personalidad. En ese sentido, de la dignidad humana emanan otros derechos como la vida, la libertad, la igualdad, la integridad física y psíquica, el honor, la privacidad, el nombre y la propia imagen. En ese sentido, la dignidad humana es un principio superior que ningún ordenamiento jurídico puede desconocer, pues es fundamento de los derechos humanos.

Al respecto, especialistas en derechos humanos como el académico Diego Rodríguez Pinzón, han señalado que el derecho a la honra y a la dignidad está estrechamente relacionado con otros derechos, como son la vida privada y la libertad de expresión¹³¹ (como una forma de limitación de la misma). Asimismo, el primero de ellos se encuentra vinculado con el derecho al buen nombre, el cual, como expresión de la reputación o la fama que tiene una persona, se lesiona por las informaciones falsas, tendenciosas o erróneas que se difundan sin fundamento y que distorsionan el concepto público que se tiene de las personas, por lo tanto, también se afectan la consideración y la estima que los demás le profesan, tanto en el ámbito social como en el privado.

Por tanto, los derechos a la intimidad, a la honra y a la dignidad, no son concesiones que otorga el Estado, sino derechos fundamentales. De ahí que su protección y respeto deberían ser una prioridad para todos los servidores públicos en esta ciudad, más aún en casos en donde la reputación de una persona se suma a la obligación de garantía de otros derechos igualmente importantes, como lo es el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

¹³⁰ Carbonell, Miguel. Los derechos fundamentales en México. Porrúa, México, 2005, p. 467.

¹³¹ Al respecto, ver, Rodríguez-Pinzón, Diego. El Derecho al a honra y la reputación. Disponible en: <http://www.wcl.american.edu/pub/humright/red/articulos/honra-peru.htm>

Ello implica que, al igual que todos los derechos, las obligaciones generales de respeto y garantía se vean reflejadas en el compromiso del Estado de su abstención de violar o interferir en tal derecho (no hacer), y el de hacer, o asegurar que ese derecho no sea vulnerado por cualquier persona, servidor público o institución.

Dichos derechos están intrínsecamente entrelazados y son fundamentales para la protección de la persona humana.

Como quedó expuesto, el derecho a la intimidad garantiza a las personas su protección respecto a las injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio, sus posesiones o su correspondencia, así como a otras prerrogativas que tienen que ver con sus derechos personalísimos y con su privacidad.

En relación con lo anterior y sustentado en el caso de la peticionaria 2, quedó acreditado por este Organismo que las autoridades del HCBDF no realizaron ninguna acción contundente para garantizar o proteger los derechos de la peticionaria a su intimidad, honra y dignidad. Lo anterior, debido a que el HCBDF no inhibió, investigó y sancionó la difusión de imágenes sobre su vida íntima, que sin su consentimiento fue realizada en su esfera laboral.¹³²

En ese sentido, el HCBDF en ningún momento durante el desarrollo de la presente investigación, desvirtuó los hechos referentes a la divulgación y distribución del material que vulneraron la intimidad de la peticionaria 2, ni informó de acciones tendientes a destruir el material, investigar quién o quiénes difundieron e incentivaron la distribución del mismo, así como acciones para inhibir la propagación de las imágenes, que como se mencionó, dañaba la imagen y honra de la peticionaria.

En ese sentido, es importante referir que la peticionaria 2 informó a este Organismo que dichas imágenes habían sido obtenidas de un correo electrónico sin su consentimiento, en fechas anteriores a su publicación y distribución. Al respecto y sin omitir que ella brindó directa y voluntariamente dicho material a su pareja sentimental, ante la difusión sin su consentimiento¹³³ la institución debió implementar medidas tendientes a mitigar las afectaciones a la peticionaria 2.

Aunado a ello, si bien la conducta realizada no puede ser directamente imputada a las autoridades del HCBDF, como ya se expuso, queda acreditado que cuando éstas tuvieron conocimiento de su existencia al interior de esa Institución, no mitigaron los efectos adversos a la peticionaria y fueron omisas en la implementación de medidas para eliminar el ambiente de hostilidad y violencia que se generó en su contra a partir de la distribución de imágenes de su vida íntima.¹³⁴

La difusión de imágenes de la vida privada de la peticionaria 2, conllevó a que la misma se vio disminuida en sus valores propios y en la forma en que fue vista o considerada por sus compañeras y compañeros en el interior del HCBDF, menoscabando así el reconocimiento de dicha persona sobre su integralidad moral, prestigio e imagen social; adicionalmente, fue catalogada por autoridades como problemática.¹³⁵

Si bien, por parte de las autoridades se envió una circular a las y los trabajadores en el que solicitó se abstuvieran de realizar acciones que transgredieran la dignidad de la peticionaria por los hechos

¹³²Véase evidencias 91, 98 y 115.

¹³³ Véase evidencia 75.

¹³⁴ Véase evidencia 75, 86, 92 y 115.

¹³⁵Véase evidencia 86.

acontecidos, no tuvo resultados efectivos.¹³⁶ En el mismo sentido, la autoridad no implementó acciones de investigación y/o sanción de los hechos acontecidos al interior del centro de trabajo de la peticionaria 2 y que vulneraron sus derechos a la honra, dignidad e intimidad.

VII. Posicionamiento de la CDHDF sobre la violación de derechos humanos

Con motivo de los patrones socioculturales arraigados fuertemente en los diferentes ámbitos de la sociedad, es frecuente que las mujeres sean consideradas erróneamente en un plano de inferioridad que los hombres, algunos de los cuales buscan perpetuar el dominio y ejercicio del poder sobre ellas, con inclusión de sus cuerpos y sexualidad.

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

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

Sin embargo, no se observa evidencia de que al interior del HCBDF se hayan consolidado políticas públicas eficaces para prevenir, investigar, sancionar y reparar actos de violencia cometida al interior de los centros de trabajo en contra de las mujeres que laboran en el mismo; soslayando la importancia y las consecuencias que dicho fenómeno tiene para la calidad de vida y el acceso a los demás derechos de los que son titulares las mujeres.

Como lo establece el Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal: "en particular, es importante que las políticas públicas no se reduzcan a atender la violencia familiar, sino que se consideren todas las formas de violencia contra las mujeres [...]".¹³⁷ En ese sentido, habría que enfatizar que es necesario que dichas políticas públicas amplíen su ámbito de aplicación al interior de las diversas dependencias.

Las autoridades responsables de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en su ambiente laboral, en diversas ocasiones delegan en la Procuraduría capitalina y las Contralorías Internas, la tarea de investigación y sanción al respecto.

En ese sentido, la violencia sexual resulta preocupante, puesto que además de lacerar la dignidad de las mujeres, menoscaba los derechos laborales (con afectación del derecho al trabajo y a prestaciones, generándose un ambiente no armónico que les impide a las mujeres su desarrollo en ese ámbito) y sexuales; inclusive atentan contra sus derechos a la salud, integridad personal, a la honra y dignidad, intimidad y, sobre todo, tales conductas resultan contrarias a los principios de no discriminación y de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

¹³⁶ Véase evidencia 83.

¹³⁷ *Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal*, México, 2008, p. 586.

Desafortunadamente, hay una ausencia de mecanismos específicos para prevenir y contrarrestar la violencia de todo tipo en los centros de trabajo de las distintas dependencias del Gobierno del Distrito Federal, ya que "salvo algunas medidas aisladas que se establecen [...] no hay una política general".¹³⁸

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

Conforme a lo expuesto, es indispensable la intervención al interior de los propios centros de trabajo –ubicados dentro de instituciones públicas– para la prevención y atención de la violencia de cualquier tipo, incluyendo la sexual, mediante políticas públicas que comiencen por erradicar los prejuicios existentes. En relación con ello, finalmente se pretende que asumiendo el mandato establecido tanto por los tratados internacionales en materia de derechos humanos, como por el ordenamiento jurídico federal y local, se establezca un recurso efectivo que atienda las denuncias de las mujeres, desde la perspectiva de género.

La implementación de la política pública para prevenir y proteger a las mujeres de todo tipo de violencia al interior de sus centros de trabajo, también tendría que realizarse atendiendo¹³⁹ las prioridades y necesidades inmediatas y mediatas de las propias mujeres; brindar servicios de orientación, atención y canalización; así como dar un seguimiento y acompañamiento a las denuncias interpuestas.

Todo lo anterior, a fin de prevenir y atender la violencia de cualquier tipo que puede cometerse al interior de los centros de trabajo, reiterando que en la base se encuentra la necesidad del cambio de patrones culturales y sociales de poder, lo cual requiere "de un trabajo fino, profundo y extendido por parte del Estado, de la mano de mujeres y hombres", como ha señalado el Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal.¹⁴⁰

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

Para ello, son necesarias medidas que impulsen una intervención oportuna al interior de los diferentes centros de trabajo de la administración pública del Distrito Federal, para atender la prevención y atención

¹³⁸ Kurczyn Villalobos, Patricia, *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2004, p. 116.

¹³⁹ Puede observarse las etapas del "Modelo único de atención a la violencia", previsto en el artículo 33 de la Ley local sobre el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

¹⁴⁰ *Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal*, Comité Coordinador para la elaboración del citado Diagnóstico, México, 2008, párr. 2570, p. 591.



de todo tipo de violencia, así como la discriminación, con total respeto y protección de los derechos de las mujeres.

Asimismo, es importante reiterar que este Organismo no prejuzga sobre la acusación concreta que la peticionaria 2 realizó en contra de un integrante del Sindicato del HCBDF, ni sobre la inocencia o culpabilidad del mismo. En particular, esta determinación es un llamado a que el HCBDF implemente un mecanismo eficaz de atención y seguimiento a cualquier caso donde se alegue cualquier tipo de violencia, dentro del espacio laboral.

Finalmente, es importante señalar que en 2012 fue publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el "Protocolo de Prevención, Atención y Erradicación del Acoso Sexual en la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México", y en el año 2011 fue publicado 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".

Si bien el HCBDF en últimas fechas remitió información relacionada con solicitudes realizadas a dos áreas de su dependencia, con la finalidad de que se pidiera colaboración al Inmujeres DF y a esta Comisión para el diseño de un mecanismo con las características solicitadas por esta Institución, para prevenir, atender, investigar y, en su caso, sancionar cualquier acto de violencia contra las mujeres, hasta el momento no se cuenta con evidencia que acredite que se realizaron esfuerzos para que el mismo fuera diseñado e implementado.

Asimismo, es importante destacar que durante los últimos años este Organismo ha impulsado y colaborado con otras dependencias e instituciones del Distrito Federal para la realización e impulso de diversas acciones relacionadas con la implementación de mecanismos específicos para la prevención, atención, investigación y, en su caso, sanción de cualquier acto de violencia contra las mujeres que laboran al interior de las mismas.

Por ello, esta Comisión reconoce las acciones que sobre el tema particular impulsó el Gobierno del Distrito Federal, de las que destacan la publicación del "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" y, en ese sentido, como paso siguiente, se reitera la importancia de que los mecanismos integrales de prevención, atención e investigación de la violencia contra las mujeres consagrados en diversos lineamientos sean aplicados en beneficio de las mujeres trabajadoras.

VIII. Obligación de reparar a las víctimas de violaciones a los derechos humanos

El párrafo tercero del artículo 1° de la CPEUM al respecto señala que:

"Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y **reparar las violaciones a los derechos humanos**, en los términos que establezca la ley." (Énfasis añadido).

Lo anterior, en armonía con lo señalado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos al aplicar el principio establecido en el artículo 63.1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que a la letra señala:

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

De esta forma, en cualquier Estado democrático de derecho, toda persona debe tener la seguridad de que, en caso de sufrir una violación a sus derechos humanos, gozará de la posibilidad de reclamar que el responsable de esa afectación asuma sus consecuencias. En este sentido, el Estado como garante de esos derechos, debe asumir la obligación de resarcir los daños que sus agentes provoquen a alguna persona. Al respecto, la SCJN ha manifestado que:

“Las víctimas de violaciones a los derechos humanos o sus familiares, tienen derecho a la **reparación adecuada del daño sufrido**, la cual debe concretarse a través de medidas individuales tendientes a restituir, indemnizar y rehabilitar a la víctima, así como de medidas de satisfacción de alcance general y garantías de no repetición, mediante los procedimientos previstos legalmente para esos efectos, lo cual no es una concesión graciosa, sino el cumplimiento de una obligación jurídica. Lo anterior deriva tanto del régimen previsto constitucionalmente como de los instrumentos internacionales ratificados por México y de los criterios de organismos internacionales, los cuales se manifiestan claramente en el sentido de que es un derecho efectivo de las personas agraviadas a nivel fundamental obtener una reparación proporcional a la gravedad de las violaciones y al daño sufrido.”¹⁴¹ (Énfasis añadido)

Este deber de reparar a cargo del Estado está previsto en los Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional. Al respecto, de acuerdo con los citados Principios:

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

En virtud de lo anterior, las víctimas o personas agraviadas tienen derecho a que éste adopte medidas de reparación de los daños causados, sancione a los culpables y ejecute medidas que garanticen la no repetición de los hechos que motivaron la violación.

La Corte Interamericana ha establecido que la obligación de reparar:

“Refleja una norma consuetudinaria que constituye uno de los principios fundamentales del Derecho Internacional contemporáneo sobre la responsabilidad de los Estado. De esta manera, al producirse un hecho ilícito imputable a un Estado, surge de inmediato la responsabilidad

¹⁴¹SCJN. Novena Época, Registro: 163164, Instancia: Pleno, Fuente: *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Tomo XXXIII, Enero de 2011, Materia: Constitucional, Tesis: P./LXVII/2010, página 28.

internacional de éste por la violación de la norma internacional de que se trata, con el consecuente deber de reparación y de hacer cesar las consecuencias de la violación”.¹⁴²

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

“Las reparaciones, como el término lo indica, consisten en las medidas que tienden a hacer desaparecer los efectos de las violaciones cometidas. Su naturaleza [...] depende del daño ocasionado [...]”¹⁴³

La reparación del daño ocasionado por la infracción de una obligación internacional requiere, siempre que sea posible, la plena restitución (*restitutio in integrum*), la cual consiste en el restablecimiento de la situación anterior a la violación. De no ser esto posible, cabe al tribunal internacional determinar una serie de medidas para que, además de garantizar el respeto de los derechos conculcados, se reparen las consecuencias que produjeron las infracciones [...]”¹⁴⁴

Sobre este tema, la Corte IDH ha sostenido que “la reparación es el término genérico que comprende las diferentes formas como un Estado puede hacer frente a la responsabilidad internacional en que ha incurrido (*restitutio in integrum*, indemnización, satisfacción, garantías de no repetición, entre otras)”.¹⁴⁵

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

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

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

Específicamente, la Ley de la CDHDF, en su artículo 46 establece:

[...]

¹⁴²Corte IDH, Caso Acevedo Jaramillo y otros Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 7 de Febrero de 2006. Serie C. No. 144, párrafo 295.

¹⁴³Corte IDH. Caso Comunidad Indígena Yakye Axa Vs. Paraguay, Sentencia 17 de junio de 2005. Serie C No. 125, párrafo 193.

¹⁴⁴*Ibidem*, párrafo 182.

¹⁴⁵Corte IDH, Caso Loayza Tamayo Vs. Perú, Reparaciones, Sentencia del 27 de noviembre de 1998, Serie C, No. 42, párrafo 85.

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

La promulgación de la Ley General de Víctimas el 9 de enero de 2013, reconoce de manera expresa el derecho de las víctimas de ser reparadas de manera integral, recogiendo los estándares internacionales.

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

Por lo anterior, este Organismo considera procedente la reparación de los daños ocasionados por esas violaciones, en los términos siguientes:

Modalidades de la reparación del daño.

Indemnización

La indemnización es reconocida como una medida compensatoria y se refiere a los perjuicios materiales sufridos, entre ellos, el daño emergente, el lucro cesante y el daño moral sufrido por las víctimas.¹⁴⁶ Ésta debe concederse de forma apropiada y proporcional a la gravedad de la violación y a las circunstancias de cada caso, por todos los perjuicios económicamente evaluables que sean consecuencia de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos.

A su vez, su monto depende del nexo causal con los hechos del caso *sub judice*,¹⁴⁷ las violaciones declaradas, los daños acreditados, así como las medidas solicitadas para reparar los daños respectivos.

La indemnización no puede implicar ni un empobrecimiento ni un enriquecimiento para la víctima o sus sucesores.¹⁴⁸

Restitución

La restitución se considera una forma de reparación del daño a las víctimas de violaciones a los derechos humanos. Al respecto, los Principios sobre el derecho a obtener reparaciones, señalan que la restitución, siempre que sea posible, ha de devolver a la víctima a la situación anterior a la violación de sus derechos

¹⁴⁶Corte IDH. *Caso Velázquez Rodríguez Vs. Honduras*. Reparaciones y Costas. Sentencia de 21 de julio de 1989. Serie C No. 7, párrafo 38.

¹⁴⁷Cfr. *Yakyye Axa*, *supra* nota 55, párrafo 193.

¹⁴⁸Corte IDH. *Caso Ticona Estrada y otros vs. Bolivia*. Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 27 de noviembre de 2008, Serie C, No. 191, párrafo 134; *Caso Masacre de las dos Erres Vs. Guatemala*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas, 24 de noviembre de 2009, Serie C, No. 211.

humanos.¹⁴⁹ En este mismo sentido, la Corte Interamericana ha señalado constantemente en su jurisprudencia que la reparación del daño ocasionado [...] requiere, siempre que sea posible, la plena restitución (*restitutio in integrum*), la cual, como mencionamos, consiste en el restablecimiento de la situación anterior a la violación.¹⁵⁰

En el caso de la peticionaria 1, en atención al proyecto de vida que se vio truncado por las violaciones de las que fue víctima y como forma de reparación, se relicen las acciones necesarias para proporcionar el pago de aportaciones en materia de seguridad social suficientes a fin de que pueda gozar de su derecho de pensión por jubilación.

Por otra parte, a fin de garantizar la estabilidad laboral de la peticionaria 2, se instruya por escrito al área competente para que no sea reubicada de lugar de adscripción nuevamente de forma injustificada y se asegure su acceso a condiciones laborales igualitarias, respecto a todos sus compañeros y compañeras.

Rehabilitación

En el presente caso, la reparación, en su modalidad de rehabilitación, debe tener en cuenta los gastos que realizarán las víctimas derivadas de las afectaciones y deterioro que sufrieron en su estado de salud¹⁵¹, con motivo de las violaciones a derechos humanos que quedaron acreditadas en la presente Recomendación.

El tratamiento y acompañamiento que se les brinde, deberá de realizarse en la institución de la sociedad civil, pública o privada que elijan, y por el tiempo que sea necesario para revertir las consecuencias emocionales por las violaciones a sus derechos humanos. Para asegurar el cumplimiento de lo anterior y, particularmente la accesibilidad de las víctimas al servicio de atención psicológica, el HCBDF deberá cubrir los gastos asociados con su traslado al lugar donde se brinde el acompañamiento psicológico.

Satisfacción.

La satisfacción debe incluir, cuando sea pertinente y procedente, la totalidad o parte de las medidas siguiente: a) medidas eficaces para conseguir que no continúen las violaciones; b) la verificación de los hechos y la revelación pública y completa de la verdad; c) una declaración oficial o decisión judicial que restablezca la dignidad, la reputación y los derechos de la víctima; d) una disculpa pública; y e) la aplicación de sanciones jurídicas o administrativas a los responsables de las violaciones.

Esta Comisión, respecto a este rubro, con base en la opinión de impactos psicosociales¹⁵² determina que las peticionarias 1 y 2, a partir de la violencia y discriminación de la que fueron víctimas, han estado

¹⁴⁹ Naciones Unidas, *Principios y directrices básicos sobre el derechos de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derechos internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones*, A/RES/60/147, 21 de marzo de 2006, párr. 19.

¹⁵⁰ Corte IDH, *caso Ximenes Lopes vs. Brasil*, *Opc. Cit.*, párr. 209.

¹⁵¹ Véase evidencias 74 y 115

¹⁵² Véase evidencias 74 y 115



expuestas a estigmatización y aislamiento social. Asimismo, en el caso de la peticionaria 2, su integridad moral, prestigio e imagen social quedaron menoscabadas.

En este sentido, resulta importante que se realice un acto de reconocimiento de responsabilidad satisfactorio a favor de las víctimas de las violaciones a los derechos analizados en la presente Recomendación, mismo que deberá ser acordado con las víctimas y que deberá tener en cuenta sus características y las afectaciones diferenciadas que las violaciones les provocaron por su condición de mujeres.

Asimismo, la disculpa se deberá de publicitar por medio del correo y la página electrónica del HCBDF, así como mediante circular interna.

Medidas de no repetición

Las medidas de no repetición contienen el compromiso del Estado de adoptar medidas eficaces para evitar que se puedan volver a presentar violaciones de derechos humanos, como las evidenciadas en el presente instrumento. En cuanto a la investigación desarrollada, entre las medidas de no repetición se encuentra la implementación de un mecanismo para la prevención, atención, investigación, sanción de la violencia contra las mujeres que trabajan al interior del HCBDF, mismo que deberá contar con el mínimo siguiente:

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

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

Se garantice que, de forma permanente, se continúe proporcionando capacitación a todas las y los servidores públicos integrantes del HCBDF, tanto a mandos medios como superiores, así como a personal operativo, respecto a los derechos humanos de las mujeres, el derecho a la no discriminación y el derecho a una vida libre de violencia. Dicha capacitación debe incluir a todo el personal, sea del Sindicato del HCBDF o de cualquier otro.

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

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



además, las circunstancias y necesidades particulares de cada peticionaria, según lo que acuerden con cada una de ellas, después de una evaluación individual. Para facilitar la aplicación de dichos tratamientos, es indispensable que ese HCBDF proporcione a las peticionarias disponibilidad en sus horarios para asistir a los mismos.

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

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

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

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

Sanción: Las medidas que deberán implementarse, en caso de que llegue a comprobarse algún acto de violencia cometido por un servidor o servidora pública en contra de alguna mujer que labora en el interior de esa dependencia, además de las que en su caso pudiera determinar el órgano de control interno o de procuración de justicia, podrán ir desde una advertencia, hasta terminación de la relación laboral. Todo ello, tendrá que valorarse de acuerdo a la gravedad de los actos realizados y la normatividad interna aplicable. Dichas sanciones podrán incluir que el servidor o servidora pública busque atención especializada, cambiarlo de adscripción, postergar ascensos o asignaciones de trabajo, bajarle la calificación para su promoción o premiación, así como ponerlo a prueba.¹⁵³

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

¹⁵³ Las propuestas de sanción se retoman, entre otros instrumentos, del *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*, Instituto Nacional de las Mujeres, México 2009, pág. 95.

IX. Recomienda

Al Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal.

Primero. En un plazo que no exceda de seis meses, contado a partir de la aceptación de esta Recomendación, repare a las agraviadas por concepto de daño inmaterial, ocasionado por las violaciones a sus derechos humanos de conformidad con los estándares establecidos en los Lineamientos para el pago de indemnización económica derivada de las Recomendaciones o Conciliaciones de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal o la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Segundo. En un plazo de seis meses a partir de la aceptación de la presente Recomendación, se elabore e implemente al interior de su dependencia un mecanismo de prevención, atención, acompañamiento, investigación, erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres cuando ésta es atribuible a su propio personal, mediante la colaboración y asesoría del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal,¹⁵⁴ así como con colaboración de una instancia académica o de la sociedad civil. Al respecto, se deberán de garantizar los recursos humanos y financieros suficientes para la implementación de dicho mecanismo.

En su diseño, se deben tomar en consideración los Protocolos y lineamientos, así como las mejores prácticas aplicables en materia de prevención, atención, erradicación y sanción de todo tipo de violencia con las mujeres trabajadoras en la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México, considerando como mínimo lo relativo a las medidas de no repetición del presente instrumento recomendatorio.

Tercero. En un plazo no mayor a tres meses a partir de la aceptación de la presente Recomendación, se adopten las medidas necesarias y pertinentes tendientes a garantizar los derechos humanos laborales de las mujeres víctimas, conforme a los estándares desarrollados en el apartado de reparaciones.

Cuarto. En un plazo no mayor de 15 días naturales, contado a partir de la aceptación de la presente Recomendación, previo consentimiento de las víctimas, adopte las medidas necesarias y realice los trámites correspondientes con el fin de proporcionarles como medida de rehabilitación, el tratamiento y acompañamiento psicológico especializado que requieran, en los términos expuestos en el apartado relativo a los criterios de reparación establecidos en la presente Recomendación.

Quinto. En un plazo no mayor a 60 días naturales, contado a partir de la aceptación de la presente Recomendación, se realice un acto de reconocimiento de responsabilidad satisfactorio en favor de las víctimas, mismo que deberá ser acordado con las mismas y con esta Comisión, y conforme a los estándares desarrollados en el apartado de reparaciones.

¹⁵⁴En términos de las facultades como órgano designado para el seguimiento al cumplimiento de la aplicación de la LAMVLVDF establecido en los artículos 15 y 16 del mismo ordenamiento, así como responsable y corresponsable a corto, mediano y largo plazo de las diferentes líneas de acción que sobre este tema señala el Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal



Al Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, en calidad de autoridad colaboradora.

Sexto. Asesorar y coadyuvar con el HCBDF en el diseño e implementación de un mecanismo de prevención, atención, acompañamiento, investigación, erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres trabajadoras de dicha Institución.

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

Así lo determina y firma

**La Presidenta de la Comisión de Derechos
Humanos del Distrito Federal**

Dra. Perla Gómez Gallardo

C.c.p. Dr. Miguel Ángel Mancera, Jefe de Gobierno del Distrito Federal. Para su conocimiento.

C.c.p. Fausto Lugo García, Secretario de Protección Civil del Distrito Federal. Para su conocimiento.

C.c.p. Dip. Cipactli Dinorah Pizano Osorio. Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal. Para su conocimiento.