

Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México



OMISIÓN DE GARANTIZAR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA A LAS MUJERES TRABAJADORAS DE LA POLICÍA BANCARIA E INDUSTRIAL

Recomendación 13/2021

Expedientes

CDHCM/V/121/CUAUH/20/D4566 y otros¹

Autoridad Responsable

Policía Bancaria e Industrial de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México

¹ CDHCM/V/121/GAM/20/D6505; CDHCM/V/121/MHGO/21/D051; CDHCM/V/121/CUAUH/21/D5721; CDHCM/V/121/AZCAP/21/D6156.

Víctimas directas

Caso 1

Rosaura Reyes Jacobo (Mujer Víctima Directa 1)

Caso 2

Guadalupe Alfaro Juárez (Mujer Víctima Directa 2)

Caso 3

Santa Gabriela Luna Vázquez (Mujer Víctima Directa 3)

Caso 4

Patricia Guadalupe Domínguez Gapi (Mujer Víctima Directa 4)

Caso 5

Karla Rivera García (Mujer Víctima Directa 5)

Índice de Derechos Humanos Violados

1. Derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias

1.1 Omisión de garantizar condiciones y un ambiente de bienestar, seguridad e higiene en el trabajo frente a riesgos psicosociales y ergonómicos de trabajo equitativas y satisfactorias

2. Derecho a una vida libre de violencia en el ámbito laboral

2.1 Omisión de garantizar la vida libre de violencia de las mujeres en el ámbito laboral.

2.2 Omisión de prevenir la violencia laboral en razón de género.



Glosario

Abuso sexual²

Cualquier acción dolosa caracterizada por un contenido sexual que se ejerza sobre una persona sin su consentimiento y sin el propósito de llegar a la cópula.

Acoso laboral³

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.

Acoso sexual⁴

Forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Ambiente laboral hostil⁵

Conducta o actuaciones que generan un entorno laboral que resulta intimidatorio, adverso o degradante para las personas trabajadoras.

Autoridad⁶

Toda persona servidora pública que desempeñe un empleo, cargo o comisión en la Ciudad de México.

Cargas de trabajo⁷

Conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometida la persona trabajadora a lo largo de su jornada laboral.

Centro de trabajo⁸

Lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización,

² Código Penal para el Distrito Federal, artículo 176

³ Décima Época Núm. de Registro: 2006870 Instancia: Primera Sala Tesis Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la

Federación Libro 8, Julio de 2014, Tomo I Materia(s): Laboral Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.)

⁴ Ley Federal del Trabajo, artículo 3°, Bis, b).

⁵ CEACR, Observación General al Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958, (núm. 111), adoptada en la 91ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2003, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3066659,2002, página consultada el 16 de noviembre de 2021.

⁶ Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías en la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el 8 de febrero de 2019, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 22 de enero de 2020, artículo 3.

⁷ ARQUER, M.I. (1997) "Carga Mental de Trabajo: Fatiga". Madrid: INSHT. Notas Técnicas de Prevención NTP-445.

⁸ Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, art. 3 fracción IV

transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.

Código águila⁹

Consistirá en vigilancia por parte de policías preventivos a través de visitas domiciliarias o rondines, donde se entrevistan con la víctima y le proporcionan un número para que llame en caso de emergencia, en el lugar en donde se encuentre habitando o pernoctando.

Conciliación de la vida laboral con la familiar¹⁰

Participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.

Condiciones de seguridad e higiene¹¹ Son aquellas que buscan el bienestar social, mental y físico de las y los trabajadores, es decir de toda la persona desde una visión integral. Para garantizar un trabajo seguro debe tomarse en cuenta la relación entre el lugar de trabajo, el entorno fuera del lugar de trabajo y debe tener como objeto evitar los daños a la salud.

Cosificación sexual del cuerpo femenino¹²

Forma de opresión por género manifestada a través de la discriminación y violencia al cuerpo tradicionalmente clasificado como "femenino", limitando el valor que este tiene al uso que otras personas le dan. La cosificación sexual sucede cuando el cuerpo, partes del cuerpo y/o genitales de las mujeres son separadas de su persona y son instrumentalizados para el uso, placer y beneficio de otros.

⁹ Acuerdo A/019/2011 del Procurador General de Justicia del Distrito Federal por el cual se regula la actuación ministerial, policial y del sistema de auxilio a víctimas, para la solicitud, otorgamiento y ejecución de las órdenes de protección y medidas precautorias, cautelares y de seguridad. Artículo Octavo fracción III. Publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 14 de noviembre de 2011. <http://cgsservicios.df.gob.mx/prontuario/vigente/4657.pdf>

¹⁰ Organización Internacional del Trabajo, "Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los trabajadores con responsabilidades familiares".

¹¹ Guía Básica de Salud y Seguridad en el Trabajo. Para Organizaciones Sindicales, Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo, agosto 2012, en <https://higieneyseguridadlaboralcvcs.files.wordpress.com/2013/05/guc3ada-bc3a1sica-de-salud-y-seguridad-en-el-trabajo-para-organizaciones-sindicales.pdf>

¹² Fredrickson, Barbara L., y Tomi-Ann Roberts. "Objectification Theory: Toward Understanding Women's Lived Experiences and Mental Health Risks." *Psychology of Women Quarterly* 21, núm. 2 (junio 1997): 173–206. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1997.tb00108.x>.

Derechos humanos¹³

Prerrogativas fundamentadas en la dignidad de las personas, las cuales están reconocidas en la normatividad local e internacional.

Dignidad¹⁴

Principio jurídico transversal a todo ordenamiento y derecho humano que resulta ser la base para el ejercicio y disfrute de los demás derechos, así como para el desarrollo integral de la persona. En su significado esencial es un interés que toda persona posee por el hecho de serlo, en consecuencia, se prohíbe que la misma sea sujeta de actos que atenten contra su esencia, como las humillaciones o cosificaciones.

Discriminación¹⁵

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Estabilidad en el empleo¹⁶

Derecho que se le reconoce al trabajador de permanecer en el cargo que se desempeña, a no ser despedido sin causa debidamente justificada por el funcionario competente y, en caso de despido injustificado, a ser reinstalado o indemnizado.

Factores de riesgo psicosocial¹⁷

Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

¹³ Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías en la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el 8 de febrero de 2019, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 22 de enero de 2020, artículo 3, fracc. X.

¹⁴ Primera Sala, "Dignidad humana. No constituye una jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de las personas y no una simple declaración ética. Jurisprudencia 1ª/j.37/2016 en materia constitucional, en semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, décima época, libro 33, tomo II, agosto de 2016, p. 633.

¹⁵ Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal, artículo 5º.

¹⁶ "Estabilidad en el empleo" <http://www.orfis.gob.mx/wp-content/uploads/2017/05/Estabilidad.pdf> pag. 1

¹⁷ NOM-35, artículo 4.



Hostigamiento sexual¹⁸

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.

Igualdad¹⁹

El reconocimiento a toda grupo o persona, sin discriminación, como titular de libertades y derechos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados y otros instrumentos internacionales celebrados por el Estado mexicano, en la Constitución Política de la Ciudad de México y demás legislación aplicable.

Igualdad sustantiva²⁰

Acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Jornada de Trabajo²¹

La jornada de trabajo o jornada laboral es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por el número de horas en las que el empleado desarrolla su actividad laboral, en principio en el día o jornada laboral, si bien, por extensión, también repercute en el cómputo de la semana laboral, mes laboral y el año laboral.

Misoginia²²

La palabra misoginia proviene de dos voces griegas *miso* y *gyne* que significan detestar a *la mujer*. Se usa para referirse a creencias o expresiones emocionales, psicológicas e ideológicas de odio hacia las mujeres y a lo femenino.

La misoginia prevalece en culturas o sociedades que consideran a las mujeres inferiores a los hombres y les atribuyen un rol centrado en la reproducción de la especie humana, en el cuidado de hijos/as y en el hogar. Por ello, redundante en práctica de subordinación, sometimiento, violencia e incluso crímenes contra las mujeres.

Mobbing²³ término implementado en los ochenta por Leymann, se utiliza en los casos de "persecución psicológica y de acoso laboral" a una víctima para ocasionar un daño psicológico, y así, la exclusión de un grupo laboral o del lugar de trabajo como se puede ver en Marie-France Hirigoyen, *El acoso moral en el trabajo*. Distinguir lo verdadero de lo falso. Barcelona, Paidós, 2001 y Miguel Ángel Maza, "El

¹⁸ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 13º primer párrafo

¹⁹ Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, artículo 4º fracción XIV.

²⁰ Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México, artículo 5º fracción IV.

²¹ https://www.ecured.cu/Jornada_de_trabajo

²² <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/misoginia>

²³ Acoso laboral "Mobbing" Comisión Nacional de Derechos Humanos.

<http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>

mobbing, la violencia laboral y las condiciones dignas de trabajo”, Revista de Derecho Laboral, Buenos Aires, 2009-1.

Modalidades de Violencia²⁴

Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres.

Remuneración²⁵:

Comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último.

Segregación Ocupacional²⁶

La Organización Mundial del Trabajo, explica la segregación ocupacional como una prueba de desigualdad, que incluye estratificación social en cuanto al poder, las cualificaciones y las ganancias; es decir, es la asignación de las tareas laborales estereotipadas. Esta diferenciación impide a las personas desarrollarse laboral o profesionalmente en actividades no atribuibles a su sexo/género.

Esta forma de desigualdad que afecta principalmente a las mujeres puede ser horizontal; es decir cuando los trabajos “para hombres” están ocupados por ellos (minería, construcción, servicios financieros, entre otros) y los trabajos “para mujeres”, están ocupados por ellas (servicios comunales y sociales, secretariales, servicios educativos, de salud y asistencia social, entre otros).

También existe la segregación vertical, cuando hombres y mujeres tienden a ocupar categorías diferentes dentro de un mismo trabajo (cargos de dirección, coordinación de áreas, altos mandos y subordinados), donde ellos ocupan, por lo general, jerarquías más altas y con mejores salarios.

Como podemos observar la segregación ocupacional por género, se traduce en exclusión social de las mujeres porque las ubican, en términos generales, en ocupaciones con menos reconocimiento social y condiciones de trabajo desfavorables.

²⁴ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 29 de enero de 2008, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 22 de enero de 2020, artículo 3.

²⁵ Convenio Nro. 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, adoptado por la trigésima cuarta reunión de la conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra en 1951. Artículo 1.

²⁶ <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/segregacion-ocupacional>

Sexualización²⁷

Proceso de construcción del cuerpo tradicionalmente clasificado como "femenino" en términos de lo erótico desde la mirada masculina que cosifica. Práctica cultural que cosifica cuerpos femeninos y pretende crear, mantener y expresar las relaciones de poder impuestas por el patriarcado. Puede presentarse desde miradas evaluadoras hasta actos concretos de violencia sexual. Los actos de sexualización no están bajo el control de las mujeres, sino que se encuentran implícitos en contextos que lo fomentan y son realizados por terceros.

Trabajo decente²⁸:

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

Violencia²⁹

Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Violencia Económica³⁰

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.

Violencia Institucional³¹

Son 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 Fredrickson, Barbara L., y Tomi-Ann Roberts. "Objectification Theory: Toward Understanding Women's Lived Experiences and Mental Health Risks." *Psychology of Women Quarterly* 21, núm. 2 (junio 1997): 173-206. Disponible para su consulta en: <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1997.tb00108.x>.

²⁸ Organización Internación del Trabajo, Trabajo Decente, en <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

²⁹ Organización Internacional del Trabajo, OIT Artículo 1º, C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019

³⁰ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, artículo 6º fracción IV.

³¹ Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación del Distrito Federal, artículo 4º fracción XXX

Violencia laboral³²

Es la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consiste 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.

Violencia Psicoemocional³³

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

Violencia Sexual³⁴

Toda acción u 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.

Proemio y autoridades responsables

En la Ciudad de México, a los 03 días del mes de diciembre de 2021, una vez concluidas las investigaciones de los hechos que motivaron los expedientes de queja citados al rubro, la Quinta Visitaduría General de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, elaboró el proyecto de Recomendación que fue aprobado por la suscrita, con fundamento en los artículos 1 y 102, apartado B, de la CPEUM; 3, 4, 5 fracciones II, III y IV de la Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, así como en los artículos 70, 113, 115, del 124 al 129 del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México; consolidándose, mediante el presente instrumento, la Recomendación 13/2021 que se dirige a la siguiente autoridad:

Dirección General de la Policía Bancaria e Industrial de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México.

Con fundamento en los artículos 21 párrafo noveno y 122, apartado B, párrafo quinto de la CPEUM; 41 y 42 de la CPCM; 16 fracción XVI y último párrafo de la Ley

³² Artículo 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007.

³³ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 6º fracción I.

³⁴ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, artículo 6º fracción V.

Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad De México; 18, inciso d) de la Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México; 3, punto 1, fracción II, inciso b), 51 y 56 del Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal; y artículos 3, punto 1, fracción II, inciso B, subinciso b; 64 y 66 del Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México

Confidencialidad de los datos personales de las víctimas

De conformidad con los artículos 6, apartado A, fracción II, y 16, párrafo segundo, de la CPEUM; 2, 3 fracciones VIII, IX, X, XXVIII y XXXIII, 6 y 7 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; 68, 116 y 120 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información; 42 de la ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México; 73 de la Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México; 9 inciso 2, de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México; 2, 6, fracciones XII, XXII y XXIII, 183, fracción I, 186 y 191 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México; y, 33 del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, en la presente Recomendación se informó a las víctimas que sus datos permanecerán confidenciales, salvo solicitud expresa para que la información se publique.

I. Competencia de la Comisión para la investigación de los hechos

1. Los mecanismos ombudsperson como esta Comisión, son garantías cuasi jurisdiccionales. Su competencia está determinada en el artículo 102, apartado B, del a CPEIM. Así, este organismo público forma parte del conjunto institucional del Estado mexicano de promoción y protección de los derechos humanos de los habitantes de esta ciudad. A nivel local la Constitución Política de la Ciudad de México, en su numeral 48 establece la facultad de esta Comisión en la protección, promoción y garantía de los derechos humanos que ampara el orden jurídico mexicano, esta Constitución y las leyes relativas.
2. Por lo que, con fundamento en el apartado B, del artículo 102, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 3, 4, 6, 11, 46 y 48 de la Constitución Política de la Ciudad de México; 3, 4, 5 fracciones II, III y IV de la Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México; 28 del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México y de conformidad con la Resolución A/RES/48/134, de 20 de diciembre de 1992, sobre los denominados Principios de París, este organismo tiene competencia:

3. En razón de la materia *–ratione materiae–*, al considerar que los hechos denunciados podrían constituir presuntas violaciones al derecho al trabajo y a una vida libre de violencia.
4. En razón de la persona *–ratione personae–*, ya que los hechos denunciados se atribuyen a autoridades y personas servidoras públicas de la Ciudad de México, adscritas a Policía Bancaria e Industrial de la Secretaría de Seguridad Ciudadana.
5. En razón del lugar *–ratione loci–*, porque los hechos ocurren en el territorio de la Ciudad de México.
6. En razón de tiempo *–ratione temporis–*, en virtud de que los hechos materia de las quejas se suscitaron en fechas 10 de agosto de 2020, 11 de noviembre de 2020, 2 de febrero de 2021, 22 de septiembre de 2021 y 8 de octubre de 2021, y en esas mismas fechas esta Comisión tuvo conocimiento de los mismos, esto es, dentro del plazo señalado en el artículo 28 de la Ley CDHDF y el artículo 99 fracción I del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, período en el que ésta Comisión de Derechos Humanos ya tenía competencia para iniciar las investigaciones que concluyen con la presente Recomendación 13/2021.

II. Procedimiento de investigación

7. Esta investigación está conformada por 5 expedientes de queja iniciados entre el 2020 y 2021 en esta Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, por encontrarse relacionados con actos violencia sexual (abuso, acoso, hostigamiento sexual o violación) en contra de 5 víctimas directas.
8. Para la documentación de estos casos en 70 ocasiones se contactó y entrevistó a las personas víctimas para recabar de manera directa su testimonio; se realizaron 6 acompañamientos, 11 solicitudes de medidas cautelares, 18 solicitudes de información y en 7 ocasiones se consultaron carpetas de investigación, con la finalidad de obtener elementos que permitieron identificar el conjunto de violaciones a derechos humanos. Además, con motivo de las entrevistas, comparencias y llamadas telefónicas también se brindó orientación jurídica a las personas víctimas.
9. A través de la revisión de 5 carpetas de investigación, así como mediante los requerimientos de informes y otros datos a las autoridades, se recabaron indicios y medios de prueba que fortalecieron la convicción de las violaciones a derechos humanos referidas por las personas víctimas y agraviadas, así como identificar a las personas servidoras públicas que intervinieron.

10. Las solicitudes de información a las autoridades responsables, se realizaron con la pretensión de que, en su caso, demostraran que su actuar fue apegado a los más altos estándares de derechos humanos, la normatividad aplicable y que garantiza a las víctimas la protección a su seguridad e integridad, estabilidad en el empleo, acompañamiento y seguimiento a los procedimientos administrativos, laborales y/o penales iniciados, el acceso a la justicia, el derecho a la verdad, y la reparación del daño a través de investigaciones exhaustivas, profesionales y eficientes.

III. Evidencias

11. Durante el proceso de investigación, esta Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México recabó las evidencias que dan sustento a la presente Recomendación y que se encuentran detalladas en los anexos que forman parte integrante de la misma.

IV. Contexto

12. Tribunales garantes de derechos humanos han conocido de diversos contextos históricos, sociales y políticos que les han permitido situar los hechos alegados como violatorios de derechos humanos en el marco de las circunstancias específicas en que ocurrieron³⁵, posibilitando en algunos casos la caracterización de los mismos como parte de un patrón de violaciones, como una práctica tolerada por el Estado o como parte de ataques generalizados y/o sistemáticos hacia algún sector de la población³⁶.
13. Esta Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, siguiendo la línea trazada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante Corte IDH), ha incorporado el análisis de contexto como una herramienta para la emisión de sus instrumentos. Acorde con la Ley y el reglamento interno de este organismo, los elementos y pruebas que devienen de la investigación se valorarán en conjunto de conformidad con la lógica, la experiencia, la legalidad, y la sana crítica con la finalidad de producir convicción respecto de los hechos reclamados como constitutivos de violaciones a derechos humanos.³⁷

³⁵ Cfr. Corte IDH, Caso Osorio Rivera y familiares vs. Perú, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 26 de noviembre de 2013, Serie C No. 274, párr. 145; Caso Defensor de DDHH y otros vs. Argentina, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 28 de agosto de 2014, Serie C No. 283, párr. 73, y Caso Espinoza Gonzáles vs. Perú, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia del 20 de noviembre de 2014, Serie C No. 289, párr. 49.

³⁶ Cfr. Corte IDH, Caso Espinoza Gonzáles vs. Perú, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia del 20 de noviembre de 2014, Serie C No. 289, párr. 49; Caso López Lone y otros Vs. Honduras, Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 5 de octubre de 2015, Serie C No. 302, párr. 43, y Caso Velásquez Paiz y otros Vs. Guatemala, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 19 de noviembre de 2015, Serie C No. 307, párr. 43.

³⁷ Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, artículo 62; Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México artículo 124.

14. La violencia es un problema que obedece a causas multifactoriales, que cobra múltiples expresiones y tiene amplias consecuencias para la vida de las personas y sociedades en todas sus esferas. Es por ello que se dice que su definición resulta compleja y no es unívoca ya que se encuentra permeada por las percepciones y subjetividades de quienes la experimentan y también de quienes la estudian. De tal suerte que, los distintos conceptos de violencia dependen de los objetivos y perspectivas desde los cuales se aborda.
15. Según la Organización Mundial de la Salud, la violencia "es el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte"³⁸.
16. El analista de relaciones de poder, dentro de su área de experiencia y formación en la sociología, Michel Foucault, señaló que la violencia es un medio de quienes tienen más poder en la sociedad, sobre quienes no lo tienen; es un recurso de dominación social que se dirige a los cuerpos y a las almas de las personas con el fin de lograr su control y mantener el orden establecido. En este sentido, la violencia representa, en términos del sociólogo, un medio indispensable para asegurar que cada quien se quede en su lugar y de esta forma el orden y la hegemonía se preserven. El quedarse en su lugar representa la conservación de las relaciones de poder establecidas por quienes detentan ese poder³⁹.
17. Bajo esta tesitura, la violencia que se manifiesta en el ámbito laboral, y que genéricamente se denomina violencia laboral (mobbing), así como sus manifestaciones relativas al hostigamiento y acoso laboral o sexual, deben ser vistas como conductas orientadas a controlar y mantener un orden de cosas que no refiere a la estructura de jerarquía formal que priva en todo centro de trabajo, el cual es legal y legítimo, sino responde a la necesidad de someter y oprimir a las personas, con fines y formas ilegítimas, ilegales y/o atentatorias de los derechos humanos de todas las personas que ahí conviven en un espacio laboral. En ese sentido, la violencia laboral, el hostigamiento o acoso sexuales y la violación, son formas de violencia que deben ser desterradas de las relaciones cotidianas que se dan en el ámbito laboral.
18. Debe decirse que la violencia en el ámbito laboral es una preocupación relativamente reciente, que se enmarca en un cuestionamiento más amplio respecto a la necesidad de construir culturas organizacionales democráticas, igualitarias, inclusivas y respetuosas de los derechos de las personas trabajadoras⁴⁰.

³⁸ Organización Mundial de la Salud, Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud-Sinopsis, Ginebra, 2002, p. 3. Ver https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/abstract_es.pdf

³⁹ Foucault, Michel, Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión. México, 1997, Siglo XXI editores, pp. 27 y 28.

⁴⁰ Ver <https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang-es/index.htm>

19. La Organización Internacional del Trabajo ya había abordado el tema en 2019 a través de la Recomendación número 206 sobre la Violencia y el acoso⁴¹, siendo el antecedente del Convenio número 190 de la Organización Internacional del trabajo sobre la violencia y el acoso en el trabajo, que se constituye en el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.
20. El Convenio 190 fue adoptado en junio de 2019, por la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, a la que pertenece México; entró en vigor el 25 de junio de 2021 y debe destacarse que el instrumento representa la oportunidad para configurar un futuro del trabajo basado en la dignidad y el respeto para todos. Y aunque nuestro país no lo ha ratificado, se ha pronunciado y trabajado en el sentido de prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia laboral.
21. Lo anterior ha implicado observar los lugares de trabajo como espacios en los que se construye una cultura propia, a partir de la que se comunica a sus integrantes los principios, prácticas, valores y creencias permitidas, valoradas y compartidas; y también se transmite todo aquello que no sería permitido en las relaciones formales o informales.
22. Esta cultura propia y las dinámicas que se producen en los espacios de trabajo también se ven afectadas por las relaciones sociales, políticas, culturales y económicas que suceden en el contexto en el que la organización está inserta. Asimismo, la cultura organizacional se construye por las personas que la integran y estas poseen creencias que adquirieron en un proceso social más amplio.
23. Como se señaló antes, la violencia implica una relación de poder en la que quien ejerce la violencia posee un poder legitimado desde una posición de dominación. En la relación laboral, siendo ésta en esencia jerárquica, la violencia laboral se ejerce en principio por parte de quien se encuentra en una mejor posición dentro de esa escala de jerarquía, aunque también suele llevarse a cabo también por pares y eventualmente personas subordinadas⁴².
24. Mujeres y hombres están expuestos a vivir violencia laboral en cualquiera de sus expresiones, no obstante no lo están en el mismo grado. Pues en el caso de las mujeres, la desigual relación de poder existente que tienen respecto de los hombres en el conjunto de la sociedad, en el espacio laboral hace que la

⁴¹ Puede ser consultada en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

⁴² Zarpf, D., Knorz, C. y Kulla, M. (1996) "On the relationships between mobbing factors and job content, social work environment and health outcomes. European Journal of work and organizational psychology, pp. 215-237

violencia no sólo la experimentan de parte de quienes son sus superiores jerárquicos, sino también de manera generalizada por sus pares, subordinados e incluso personas externas al lugar de trabajo como personas usuarias, proveedores de bienes o servicios y clientes.

25. En general, las definiciones legales o normativas de violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual no reconocen esta mayor incidencia en las mujeres, ni se les concibe del todo como expresiones de violencia género. No obstante, no dejan de ser útiles para entender la complejidad del problema precisamente deben ser analizadas en su complejidad del problema y precisamente deben ser analizadas en su complejidad de género a la luz de sus diversas manifestaciones.
26. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, la violencia laboral puede manifestarse a través de lesiones o agresiones físicas a una persona, que provoquen daños reales; o del abuso intenso y permanente en forma de: i) abuso verbal, como insultos o lenguaje despectivo; ii) lenguaje corporal agresivo, que sea indicativo de intimidación, desprecio o desdén; iii) el acoso, que conlleve intimidación, discriminación, impedimentos para realizar el trabajo o gozar de prestaciones sociales, hasta el sexual⁴³.
27. La lista de agresiones en el ámbito laboral puede ser larga y mayor al tipo de expresiones al tipo de hostigamiento o acoso sexual, dado que estas conductas además de encuadrar en diversas expresiones, sin duda se trata de aquellas que tienen una connotación sexual o lasciva.
28. La Organización Internacional del Trabajo ubica al hostigamiento como una forma de violencia laboral en dos modalidades. La primera, es el hostigamiento laboral, entendido como un ataque perjudicial persistente de carácter físico o psicológico, normalmente impredecible, irracional e injusto, a una persona o a un grupo de empleados⁴⁴. En cuanto a la segunda, el hostigamiento sexual, visto como toda insinuación sexual o comportamiento verbal o físico de índole sexual no deseado, cuya aceptación es condición implícita o explícita para obtener decisiones favorables que inciden en el propio empleo, cuya finalidad o consecuencia es interferir sin razón alguna en el rendimiento laboral de una persona, o de crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante, que incluye distintas características⁴⁵.

⁴³ Organización Internacional del Trabajo, *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*, Ginebra, 2003, pp. 13 y 14. Puede ser consultado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf

⁴⁴ OIT, *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, 2da. edición, Ginebra, 2008, p. 24. Visible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_094520.pdf

⁴⁵ *Idem*, p. 22

29. De tal suerte que, la violencia sexual es un abuso basado en el género, según se establece en la Declaración para la Erradicación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer,⁴⁶ y es frecuentemente perpetrada por un hombre en el que la mujer confía y de quien espera protección, como el padre, el tío, el esposo, alguna autoridad, etcétera. Sin embargo, esta violencia también es llevada a cabo por desconocidos en diferentes circunstancias.
30. Las intelectuales e investigadoras feministas han contribuido a transformar a la violencia sexual en un problema de salud y de derechos humanos. Como mencionan Koss, Heise y Russo,⁴⁷ los trabajos recientes la conceptualizan "como una violación a la integridad corporal de las mujeres y, por tanto, como un abuso de sus derechos humanos fundamentales. Otros trabajos la han replanteado exitosamente como un problema de salud de la mujer con consecuencias a largo plazo en los ámbitos físico, psicológico y sociales".
31. La violencia sexual es un problema mundial, pero no tenemos suficientes datos sobre la incidencia y prevalencia de sus diferentes formas; esto se debe a que con frecuencia existen diferencias conceptuales y operacionales que impiden la comparación entre los estudios sobre el tema. Asimismo, existen otros problemas que dan cuenta de las dificultades para captar y documentarla. Entre estos destaca que:
- A veces las mujeres no reconocen la violencia sexual que han experimentado como una violación o como otro tipo de abuso debido a que el contexto sociocultural normaliza, minimiza, tolera o promueve estos actos.
 - Con frecuencia las mujeres no reportan estos delitos al sistema de salud o de justicia por vergüenza, miedo de la reacción de los funcionarios o prestadores de servicios y temor a las consecuencias que pueda tener su denuncia.
 - Las mujeres tienden a guardar silencio si se les pregunta sobre sus experiencias de violencia sexual. Esto ocurre más marcadamente en los casos en que estas experiencias han sido llevadas a cabo por familiares o en el contexto de una situación íntima.
 - En ocasiones la violación es utilizada en situaciones de conflicto como arma de guerra, y es muy difícil documentar su existencia. Sin embargo, la violación masiva de mujeres ha sido reportada en países como Bangladesh, Camboya, Liberia, Uganda, Perú, Somalia, y Bosnia, y
 - La violencia sexual también puede ser cometida en contextos en los que, aunque no hay una situación de guerra, interna o externa, las mujeres no están protegidas por el sistema de justicia u otras instituciones como el ejército o la policía. Inclusive, esta violencia puede ser tolerada o ejecutada por miembros de

⁴⁶ Organización de las Naciones Unidas. Resolución Naciones Unidas 48/104, diciembre de 1993. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1286.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2002/1286>

⁴⁷ Koss M, Heise L, Russo NF. The global health burden of rape. Psychol Women Quart 1994;8:499-527. <https://www.redalyc.org/pdf/106/10643304.pdf>

estas organizaciones. Esta violencia es también, sin duda, muy difícil de registrar.

32. Rita Laura Segato, en sus estudios (La Guerra contra las Mujeres) ha mencionado que la violencia machista es signo de la economía y política capitalista, así como de la criminalidad y descomposición del Estado como monopolista de la violencia, por lo que los cuerpos de las mujeres son donde se inscriben las nuevas formas de dominación. Aunque México no está en "guerra" declarada, sí nos encontramos ante actos de violencia desmedida que en su mayoría puede verse como terrorismo de Estado.⁴⁸
33. Aunque la violación hace visible un sistema patriarcal de dominación, todas las sociedades tienen mecanismos para justificarla, legitimarla y darle consentimiento silencioso. En consecuencia, es perpetuada, vista como esporádica y como producto de situaciones individuales, de tal forma que las condiciones que la propician permanecen ocultas.⁴⁹
34. De acuerdo con la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la violación sexual, puede constituir tortura, señala que las declaraciones brindadas por las víctimas se refieren a un momento traumático para ellas y cuyo impacto puede derivar en determinadas imprecisiones al recordarlo, lo que no significa que sean falsas o los hechos narrados carezcan de veracidad.⁵⁰
35. Las consecuencias psicoemocionales, el cambio de su proyecto de vida, la afectación ante la sociedad, podrían explicar el por qué las mujeres no acuden a denunciar, pues existe un sistema de dominación, "terror" de ser potencial víctima y la visión del cuerpo de las mujeres al servicio de los hombres
36. Esta violencia perjudica las relaciones de trabajo, ya que se trata de uno de los factores de riesgo de salud ocupacional que han contemplado el conjunto de condiciones de trabajo. Por ello, desde la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- identificación, análisis y prevención se ha establecido la obligación de empleadores, sean públicos o privados, de proporcionar un ambiente de trabajo sano y seguro que conserve la integridad psicofísica de todas las personas trabajadoras, detectando, previniendo y atendiendo los riesgos que se generen, ya sea con motivo de las funciones que realizan o de factores que, aun cuando no están directamente relacionados con el ejercicio de sus actividades, sí suceden dentro del contexto laboral.

⁴⁸ Segato, Rita "La guerra contra las Mujeres" 2da Edición revisada, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Prometeo, Libros 2021. A partir de la página 172.

⁴⁹ http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342001000300002

⁵⁰ CFR. Santiago Juárez Mario y otros "Guía para las Juzgadoras y Juzgadores, Sobre la Prevención, Investigación, Sanción y Reparación de la Tortura y Otros Tratos o Penas Cruelles Inhumanos o Degradantes", Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México, marzo 2019. págs. 18 y 19.

37. Nuevamente, la Organización Internacional del Trabajo ha instado a transitar a la concepción del trabajo humano, y dejar de lado esa idea mecanizada de las relaciones de trabajo, o del empleo, en el cual la persona simplemente es un medio para la satisfacción de las necesidades de otra, a cambio de un pago. La idea de dignidad en relación con el trabajo ha alcanzado un importante desarrollo vinculado al establecimiento de condiciones mínimas; es decir, justas y equitativas de trabajo y de trato, garantizadas y mediante los derechos en el trabajo⁵¹.
38. Asimismo en materia de violencia de género la Organización Internacional del Trabajo ha manifestado que *la "...violencia en el mundo del trabajo es profundamente perjudicial para las mujeres y los hombres y entraña consecuencias inevitables para sus familias, así como para la sociedad y la comunidad. Se trata de una vulneración de los derechos humanos tanto como de un problema sanitario, educativo, jurídico y socioeconómico. Las mujeres suelen ser especialmente vulnerables a la violencia, ya sea debido a la naturaleza de sus empleos o a su situación en la sociedad en general..."*.⁵²
39. Por su parte, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia vigente en la Ciudad México, señala que violencia laboral⁵³ es la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consiste 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.
40. La misma legislación, establece que por Violencia Sexual⁵⁴ debe entenderse toda acción u 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.
41. También, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como "*Convención Belém do Pará*", establece que la violencia contra la mujer es 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.

⁵¹ Belmont Lugo, José Luis, "Una aproximación a las relaciones e influencias entre los derechos humanos y los derechos laborales", *Los derechos humanos laborales*. México, CNDH, 2017, p. 23. Disponible en: <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/DH-Laborales.pdf>

⁵² "Detener la violencia en el trabajo" Intervención del Director General con ocasión del Día Internacional de la Mujer 2013 en la OIT. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_208047/lang-es/index.htm

⁵³ Artículo 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007.

⁵⁴ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, artículo 6º fracción V.

42. De modo tal, que a nivel local, nacional e internacional lo que sucede en torno a la violencia laboral, el acoso y hostigamientos sexuales es una preocupación pero también una ocupación. Las cifras son mínimas aún, pero avances importantes se han dado para que este tipo de violencia no quede invisibilizada y menos, en la impunidad o no denunciada.
43. Hasta noviembre de 2020, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía revelaba los siguientes datos:
- Que 66 de cada 100 mujeres de 15 años o más de edad que viven en el país han sufrido al menos un incidente de violencia de cualquier tipo a lo largo de la vida.
 - De ellas, 43.9% han sufrido violencia por parte de la pareja actual o última a lo largo de su relación, mientras que 53.1% ha sufrido al menos un incidente de violencia por parte de otros agresores distintos a la pareja a lo largo de la vida.
 - Las mujeres con mayor propensión a experimentar violencia por cualquier agresor a lo largo de la vida son las que residen en áreas urbanas (69.3%), en edades entre 25 y 34 años (70.1%), las que cuentan con nivel de educación superior (72.6%) y las que no pertenecen a un hogar indígena (66.8 por ciento).
 - Los Censos de gobierno revelan que, de los presuntos delitos registrados en las averiguaciones previas iniciadas y carpetas de investigación abiertas, los principales delitos cometidos en contra de las mujeres son los relacionados con el abuso sexual (42.6%) y la violación (37.8 por ciento)
 - El acoso y la discriminación dentro de los centros de trabajo orillaron a 18 mil 61 personas a abandonar su empleo.
 - Al menos 114 mil 801 personas abandonaron sus trabajos porque las condiciones laborales se deterioraron o implicaban riesgo. Otras 57 mil 671 declararon salir del centro de ocupación debido a conflictos laborales con sus superiores, mientras que 8 mil 291 admitieron que no pudieron responder con las exigencias del trabajo.⁵⁵
44. Cabe resaltar que, este organismo se ha pronunciado respecto a casos donde se han acreditado actos de violencia en agravio de mujeres en el ámbito laboral, en particular en las Recomendaciones 09/2011, 06/2014, 17/2018, 06/2019 y 08/2020, toda sujetas a seguimiento; específicamente en la Recomendación 09/2011, se evidenció la necesidad de que las dependencias del Gobierno de la Ciudad de México, cuenten con un mecanismo para la prevención, atención, acompañamiento, investigación, erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres cuando ésta es atribuible a su propio personal, sin que a la fecha de emisión de la presente Recomendación se haya dado cumplimiento; lo cual hace necesaria la revisión de nuevo cuenta de los mecanismo existentes para la erradicación de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

⁵⁵ INEGI, Comunicado de prensa núm. 568/20 del 23 de noviembre de 2020, visible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/Violencia2020_Nal.pdf

Creación la Compañía de Policía Femenil en la Ciudad de México

45. Antes de 1930 en el entonces Distrito Federal no existían mujeres policías. Hay registros que datan del 20 de diciembre de 1929 en los que se anuncian la creación de una compañía de policía femenil: Dicha agrupación emergería por iniciativa del entonces jefe de la Policía, Valente Quintana, y llegaría a estar compuesta hasta por 50 mujeres gendarmes⁵⁶.
46. La labor de las mujeres dentro de la institución policiales antes de 1930 como en los casos Europeos y de Estados Unidos de América consistía más en funciones de vigilancia, y en los casos en los que la mujer lograba ejercer algún tipo de autoridad, esta se hacía de forma irregular y sin el aval o protección de ninguna institución.
47. La creación de la compañía de policía femenil reclutó a solo 50 mujeres (un número muy poco representativo en comparación con la población de policías hombres que existían a la época).
48. Aunque de manera oficial la figura de las mujeres policías fueron presentadas como símbolo de autoridad pública estatal, lo cierto es que el discurso tanto del Estado, como de la prensa y de la sociedad reproducía estereotipos de género en perjuicio del estatus igualitario entre hombres y mujeres policías.
49. El rol de cuidadoras catalogado como "natural", los mandatos de género tales como la sumisión, el supuesto instinto maternal, así como la "delicadeza" acompañan, aún hoy día, a las mujeres policías en el cumplimiento de sus funciones. Un ejemplo de esto es la asignación de funciones con base en estereotipos de género y la presunción de que las mujeres policías son más aptas para lidiar con personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, así como otras mujeres.
50. Esta situación refleja una clara distinción y ejercicio discriminatorio institucional histórico en perjuicio de las mujeres y en comparación con los hombres. Lo cual afectaba y sobajaba su autoridad, mientras que a la par reafirma en el imaginario social la idea de que aun cuando ocupaban un cargo de autoridad pública dentro de una institución gubernamental, estas eran inferiores por su condición de género.
51. Este sobreentendimiento y lectura de género nos permite dilucidar que desde su ingreso a la empresa policial, las mujeres policías no representaban la misma autoridad que los hombres, ya que se les relegó a ser cuidadoras de espacios públicos, además de ello se les sexualizó, pues en diversos diarios de la época se hablaba de su aspecto físico en relación a la vestimenta institucional.

⁵⁶ Bailón Vásquez, F. (2020). El Cuerpo de la Policía Femenil: imágenes y representaciones, Ciudad de México, 1930. Secuencia (107), e1750. doi: <https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i107.1750>, Pág. 2

52. Desde un principio a las mujeres policías que se reclutaron obedecían a cierto estándar de belleza que excluía a las mujeres pertenecientes a alguna comunidad indígena, afro mexicanas y a mujeres con la tez de piel morena. Esto solo evidencia la objetivación de los cuerpos de las mujeres policías al ingresar a una profesión dominada por hombres "hostigamiento, discriminación, desvalorización, burla y representación de las mujeres policía como objetos de placer"⁵⁷ fueron algunas de las situaciones que las primeras mujeres policías en la Ciudad de México.
53. Si bien el agente policía es alguien que trabaja para el Estado lo cierto es que se diferencia de otros funcionarios públicos en el hecho de que cuenta con la autorización de ejercer la fuerza pública de ser necesario ya que, su principal obligación es la de cuidar de la ciudadanía.
54. "Se puede resumir que un funcionario público es un sujeto con una mayor responsabilidad administrativa que un servidor público, ya que es más lógico llamar funcionario público al sujeto que tiene un nivel técnico y/o administrativo acreditado, dejando la denominación de servidor público al sujeto que presta un trabajo de servicio a la comunidad, como el policía, agente de tránsito, bombero, personal secretarial"⁵⁸.
55. Lo que diferencia a las mujeres policías de otras mujeres que están en cargos dentro de las dependencias de gobierno es que a las mujeres policías tienen la facultad de ejercer fuerza pública de ser necesario.
56. Como bien se ha visibilizado desde un punto de vista histórico, el resultado de la práctica de las instituciones policiales que han estado dominadas por hombres ha antepuesto el carácter de "policías de segunda" de las mujeres que forman parte de esta institución, el cual se encuentra soportada por la visión social patriarcal en la que se relega al desempeño de labores de acuerdo a los roles de género establecidos en la sociedad.
57. Es así que, las mujeres policías dentro de sus áreas de trabajo son sujetas de diferentes tratos que vulneran sus derechos humanos. Haciendo palpable y materiales las desigualdades con las que se enfrentan con respecto a la población de hombres policías.⁵⁹

⁵⁷ Bailón Vásquez, F. (2020). El Cuerpo de la Policía Femenil: imágenes y representaciones, Ciudad de México, 1930. Secuencia (107), e1750. doi: <https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i107.1750>. Pág. 1

⁵⁸ Gaceta del Senado jueves 02 de septiembre de 2004 / GACETA: LIX/2PPO-55/2584. https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/2584

⁵⁹ Arteaga, Nelson El trabajo de las mujeres policías El Cotidiano, vol. 16, núm. 101, mayo-junio, 2000, pp. 74-83 Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco Distrito Federal, México <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32510107&iCveNum=1973>

58. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el Censo Nacional de Seguridad Pública Estatal realizada en el 2020 arrojó las siguientes cifras sobre la población de policías de cada región del país.
59. En la Ciudad de México existen 90,671 personas adscritas a instituciones encargadas de la función de garantizar la seguridad pública: 75.4% son hombres mientras que, 24.6% son mujeres.
60. La presencia de las mujeres en cada institución policial se representa de la siguiente manera: existen 7,345 mujeres adscritas a la Policía Preventiva, 883 a la Policía de Tránsito, 11, 589 al personal de la Policía Bancaria e Industrial y 519 a la Policía Cibernética. En cuanto a las mujeres que ejercen algún mando dentro de la institución policiaca solo existen 298, frente a 836 hombres.⁶⁰

Roles de género y violencia contra las mujeres policías.

61. Tal como ya se ha dicho, las mujeres policías suelen estar expuestas a diferentes situaciones dentro de su contexto de trabajo esas sujetas a su condición sexo genérica. Tan solo de 2015 a 2019 se había registrado en la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México alrededor de 720 quejas de mujeres policías, estas quejas eran por supuestos hechos de acoso laboral, discriminación e incluso por situación de discriminación por embarazo⁶¹.
62. Los roles de género obligan pone a las mujeres en una situación de desventaja dentro de la institución policial, ya que se espera que ante contextos laborales violentos ellas actúen conformes.
63. Asimismo, la violencia de género ejercida contra las mujeres policías las pone en una posición de subordinación y exclusión frente a los hombres. En muchos casos, la raíz de esta violencia es consonante con actitudes lascivas, ofensivas, sexualizantes y normalizadas en espacios laborales.
64. Diversos estudios han evidenciado la forma en como los estereotipos de género que se tienen hacia las mujeres policías dentro de la misma institución las obliga a enfrentarse a situaciones de discriminación, violencia acoso etcétera. Tal es el caso de los estudios realizados por Susan Martin (1978) quien señala que: "éstas, [mujeres] como policías, son presionadas por un lado a comportarse al igual que sus compañeros, dentro de un mismo estatus, pero por otro, se les presiona para que se comporten con un estatus subordinado. El acoso sexual,

⁶⁰ INEGI (2020). Censo Nacional de Seguridad Pública Estatal. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/cnspe/2021/#Herramientas>

⁶¹ CDHCM. Nota del 16 de julio de 2019 disponible en: <https://cdhcm.org.mx/2019/07/palabras-de-la-presidenta-de-la-comision-de-derechos-humanos-de-la-ciudad-de-mexico-nashieli-ramirez-en-la-presentacion-de-las-comisiones-contra-la-corrupcion-policial-y-la-violencia-a-mujeres-polic/>

observa, es uno de los elementos utilizados de manera verbal y no verbal, para “mantenerlas en su sitio”⁶².

65. Dichas formas de acoso, hostigamiento, violencia laboral y/o sexual, así como la propia discriminación lacera las condiciones de igualdad de género laborales y afirman el estatus del hombre sobre la mujer policía como resultado de una cultura machista y de una institución tradicionalmente creada por hombres y dominada por ellos.
66. A la luz de lo anterior, este Organismo documentó cinco casos en los que trabajadoras de la Policía Bancaria e Industrial de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, han sido de manera indistinta, víctimas de acoso laboral, hostigamiento o acoso sexual, abuso sexual y violación.
67. Durante la integración de las quejas se identificó que en cuatro de los casos los agresores son superiores jerárquicos de las víctimas y en el restante el agresor es compañero de la víctima.
68. Las cinco mujeres víctimas han sido re victimizadas por la autoridad, que además es su empleadora, al no cumplir con su obligación constitucional, negándoles la protección más amplia para el acceso a la justicia y colocándolas aún en una situación de vulnerabilidad.
69. En dos de los casos las carpetas de investigación fueron judicializadas, aplicándose a los agresores prisión preventiva, al tratarse de delitos de naturaleza sexual agravados cometidos por servidores públicos; lo que implica que ha quedado documentado a través de acciones de investigación ministerial.
70. También se documentó un conflicto de interés en el personal de psicología, que facilitó el apoyo psicológico dentro de la misma corporación; ante ello resulta importante señalar que el Estado tiene la obligación de tutelar la intimidad frente a injerencias de todo origen.
71. Es por ello que al ser proveído el servicio de atención psicológica por parte de la Policía Bancaria e Industrial, esa corporación a través de la servidora pública profesional de la psicología tiene el deber de proteger los datos personales y confidenciales que se hayan tratado durante la terapia o intervención psicológica; en ese sentido, el *Código de Ética del Psicólogo*⁶³, (de aplicación general para toda aquella persona que ejerza la profesión de la psicología), establece como principio básico el respeto a los derechos y a la dignidad de las personas, por lo

⁶² Violencia de género. Escenarios y quehaceres pendientes / Graciela Vélez Bautista, América Luna Martínez, coordinadoras.-- 1ª ed.-- Toluca, Estado de México : Universidad Autónoma del Estado de México, 2015. Pág. 105. https://www.researchgate.net/profile/Ma-Guadalupe-Velez-Bautista/publication/314879425_VIOLENCIA_DE_GENERO_ESCENARIOS_Y_QUEHACERES_PENDIENTES/links

⁶³ <https://fenapsime.org/wp-content/uploads/2020/04/codet.pdf>

que tendrá la obligación de tomar las medidas necesarias para evitar daños innecesarios a su integridad y demás esferas de desarrollo;

72. Por lo anterior, al existir un conflicto de interés de las profesionales en psicología y ante la posible fuga de información confidencial, se estaría colocando a las víctimas en una situación de riesgo que puede afectarles en su trabajo y en su vida personal, sobre todo al ser el tema de consulta, la violencia laboral y sexual en su centro de trabajo.
73. Debe decirse que no se trata de casos aislados de violencia laboral/sexual en una corporación policiaca; ya en la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México se ha dado cuenta de otras quejas donde trabajadoras y trabajadores de la Secretaría de Seguridad Ciudadana frecuentemente viven violencia laboral, sea de la propia dependencia, la Policía Auxiliar o la Policía Bancaria e Industrial;
74. En la corporación que nos ocupa, también se han registrado otras quejas relacionadas con violencia sexual en el ámbito laboral, en las cuales las víctimas no fueron localizadas⁶⁴ o que decidieron no continuar con la denuncia de la violencia de la que fueron objeto⁶⁵. Lo anterior, es muestra de una situación persistente, grave y atentatoria de las mujeres que trabajan en dicha policía.
75. Por lo que es necesario que se adopten medidas tendientes a garantizar las condiciones de seguridad en el trabajo y acceso a la justicia de las mujeres policías de la Policía Bancaria e Industrial de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, para que desarrollen su trabajo en condiciones de trabajo decente y digno, libre de todo de tipo de violencia.

V. Relatoría de Hechos

Caso 1 Expediente CDHCM/V/121/CUAUH/20/D4566

Víctima directa: Rosaura Reyes Jacobo (Víctima Directa 1) [REDACTED]

Agresor: [REDACTED]

76. Con motivo de la contingencia sanitaria por COVID-19, la **víctima directa 1** quien al momento de los hechos [REDACTED], fue enviada a su domicilio por encontrarse dentro de la población en situación de riesgo, sin embargo por instrucciones de su jefe, se reincorporó a laborar [REDACTED], se reincorporó sin oponerse ya que era una instrucción dada por su jefe inmediato, quien al momento de solicitar su regreso le informó que "se le habían acabado sus

⁶⁴ CDHCM/V/121/GAM/20/D5434 y CDHCM/V/122/CUAUH/20/D5866.

⁶⁵ CDHCM/V/121/CUAUH/20/N5126 y CDHCM/V/121/CUAUH/21/D0268.

beneficios". Durante su regreso, la víctima directa 1 recibió diversos comentarios relacionados a su diversos cambios de su cuerpo y vida sexual [REDACTED] [REDACTED] por parte de su jefe inmediato, sin que ella diera pie a esas conversaciones situación que le incomodaba y mismos que nunca respondió y sólo guardaba silencio.

77. [REDACTED], fue sancionada con un arresto de 36 horas en su oficina; por lo que estuvo desde el viernes a las 9:00 horas, [REDACTED] [REDACTED], sin contar con un lugar digno para descansar, asearse o recibir alimentos.
78. El [REDACTED] se encontraba en su sector cuando su jefe inmediato le llamó a su oficina para conciliar la documentación, es decir, pasar a firma lo pendiente, momento que aprovechó el agresor para agredirla sexualmente, a lo cual la víctima directa 1 le dijo que ella no se llevaba así y se retiró de su oficina.
79. Asimismo, [REDACTED], la víctima directa 1 fue nuevamente agredida sexualmente por parte de su jefe inmediato al interior de su oficina a lo que víctima reaccionó dándole un manotazo y saliendo sin decirle nada.
80. Ese mismo día por la tarde el jefe de la víctima directa 1 la llamó a su oficina nuevamente y le preguntó qué por qué estaba actuando así, respondiéndole que sus acciones la hacían sentir mal emocionalmente y le alteraba su nervios, sin embargo, el agresor continuó preguntándole que si no sentía algún deseo a pesar de que ella no había propiciado su actuar anterior.
81. En razón n de los hechos anteriores [REDACTED] la víctima directa 1 realizó la denunció los hechos en la Fiscalía de Investigación de Delitos Sexuales de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México en compañía de personal adscrito a su corporación. Sin embargo, durante el trayecto la intimidaron constantemente para que se retractara de hacerlo, generando en la víctima directa 1 miedo que le quiten su comisión en el [REDACTED] como represalia, lo que significaría además una afectación económica para ella.
82. El [REDACTED], el agente del Ministerio Público decretó medidas de protección a su favor implementando el Código Águila, además de que fue canalizada al Centro de Terapia Apoyo a Víctimas de Delitos Sexuales.
83. Al [REDACTED], la víctima directa 1 continuaba trabajando de manera presencial los días lunes y viernes — [REDACTED] — y los días de corte — debiendo presentarse a las [REDACTED] en tanto aun cuando se le permitió realizar sus labores desde su hogar [REDACTED] [REDACTED], no contaba con los medios necesarios para realizar sus actividades

laborables desde casa y con la intención de evitar cualquier tipo represalias prefería asistir presencialmente a cumplir con sus actividades.

84. Con motivo de los hechos denunciados, la víctima directa 1 vive un ambiente hostil en su lugar de trabajo donde por parte de sus compañeros y su jefe directo ya que este ha realizado comentarios señalándola como corrupta por pertenecer a la anterior administración de la institución en la que labora.
85. Además de que aun cuando ha participado en el acompañamiento de diversas marchas, estas no constan en sus fatigas de trabajo e incluso cuando estuvo presente en la marcha del 8 de marzo de 2021, [REDACTED], a la fecha no ha recibido el reconocimiento que indicó el Secretario de Seguridad Ciudadana por su participación en las manifestaciones del movimiento feminista en el año 2020. Mismo que después supo, por personal que labora en el área de Carrera Policial, que las personas que recibirían el reconocimiento era nombradas por el Director Operativo, por lo que desconocía porque no aparecía en las listas; situación que la víctima directa 1 relaciona como consecuencia de haber denunciado las agresiones de las que fue víctima por parte de su jefe directo.

[REDACTED], la víctima directa 1 regresó [REDACTED], momento en que le informaron que debía presentarse en la [REDACTED] quién le cuestionó sobre la denuncia interpuesta en contra de su jefe directo, así como le preguntó de manera reiterada si se desistiría de la misma, ante su negativa, y casi como consecuencia en ese momento se le notificó que por órdenes superiores y supuestamente a solicitud de dónde se desempeñaba sería resignada a otro sector. En consecuencia la asignaron al [REDACTED] con horario [REDACTED], recibiendo un salario menor, lo que ha afectado su economía en tanto ella es el sustento económico de su familia. Situación que hizo del conocimiento de su superior, obteniendo como respuesta que la decisión ya estaba tomada, por lo que el [REDACTED]

87. [REDACTED], se informó a esta Comisión que desde el 13 de mayo de 2021, se remitió física y electrónicamente la carpeta de investigación de la víctima directa 1 a la Coordinación de Agentes del Ministerio Público Auxiliares de la Fiscal, proponiéndose el archivo temporal de la misma.
88. Resulta importante mencionar que aun cuando se informó a este Organismo que la PBI cuenta con un mecanismo interno para la denuncia a cargo de la Dirección de Supervisión y Evaluación Corporativa, a través de la Oficina de Quejas, esta Comisión no cuenta con información de que el mismo haya tenido conocimiento o que se haya dado vista al Órgano de Control Interno los hechos del presente caso. Así como no es posible conocer si la Coordinación de Igualdad Sustantiva

y Proyectos Especiales de la Corporación determinó o realizó alguna investigación al respecto.

Caso 2 Expediente CDHCM/V/121/GAM/20/D6505

Víctima directa: Guadalupe Alfaro Juárez (Víctima Directa 2) [REDACTED]

Agresor: [REDACTED]

89. En [REDACTED], la **víctima directa 2** se presentó a entregar documentación laboral para ser contratada en la Policía Bancaria e Industrial, siendo entrevistada en ese momento por quién después fungiría como su jefe directo, quien sin conocerla le dijo que su superior le debía un favor a un amigo, que por ello la estaban contratando 2. Posterior a ello, en el mes de enero de 2020 esta persona, fue nombrada [REDACTED] de la misma Policía Bancaria e Industrial y en consecuencia se convirtió en el Jefe Directo de la víctima directa 2.
90. El [REDACTED] siendo [REDACTED], la **víctima directa 2** se encontraba en la oficina de su jefe, revisando cuestiones laborales, al concluir la revisión y despedirse de ella, este rozó de manera innecesaria el cuerpo de la víctima directa situación que la incomodó.
91. El [REDACTED] siendo [REDACTED], la **víctima directa 2** se encontró nuevamente al entonces [REDACTED], quien al momento de saludarle volvió a tener conductas y manifestaciones no verbales de índole sexual hacia la víctima directa 2, [REDACTED], por lo que le pidió que la respetara y no lo volviera a hacer. La víctima directa 2 relaciona estos hechos como causa de diversos tratos hostiles y agresivos en su contra posteriores a que ella manifestara su rechazo por parte del entonces [REDACTED].
92. El [REDACTED] siendo [REDACTED], [REDACTED] volvió a rozar el cuerpo de la víctima directa 2 sin su consentimiento con excusa del saludo que ésta le brindó aun cuando antes ya le había exteriorizado su rechazo hacia ese tipo de contacto. Posterior a ello cada que la víctima directa 2 tenía algún contacto con su jefe directo en el espacio de trabajo o con motivo de sus funciones, se sentía incomoda por las miradas lascivas, que el entonces [REDACTED] dirigía hacia su cuerpo y que inclusive personal de la oficina se percataba y comentaba de la situación.
93. Derivado del procedimiento que la víctima directa 2 inició ante este Organismo, su jefe directo informó a todo el personal del área que él ya no podía acercarse a ella, haciendo del dominio público el proceso iniciado, a lo que implicó que algunas cuestiones relacionadas con sus derechos laborales o funciones no

podieran ser vistas o autorizadas toda vez que dependían del entonces [REDACTED] quien se excusaba de ver y atender cosas con la víctima directa e incluso giró instrucciones a los Jefes de Oficina a cargo de la víctima directa 2, para que a través de ellos se diera seguimiento al trabajo del área a su cargo.

94. El [REDACTED], la víctima directa 2 inició un procedimiento de queja por acoso sexual ante la Dirección de Supervisión de la Policía Bancaria e Industrial de la Ciudad de México, quienes le indicaron que con ello se daría vista a la Contraloría Interna, para que se iniciara el procedimiento respectivo. No obstante esta Comisión no tiene conocimiento de que dicho procedimiento se haya iniciado ni del estado que guarda el primer procedimiento ante la Dirección de Supervisión.
95. El [REDACTED], el Director General de la Policía Bancaria e Industrial de la Ciudad de México, le informó que desconocía los hechos que estaban aconteciendo en la [REDACTED] y que contaba con su apoyo; sin embargo, también le solicitó su apoyo para que pudiera trabajar de manera tranquila con el [REDACTED], toda vez que no entendía por qué no podían llevar una buena relación de trabajo.
96. La víctima directa 2 tuvo conocimiento de que el entonces, [REDACTED] de la Policía Bancaria e Industrial, hizo firmar a las abogadas que formaban parte de la [REDACTED] un documento redactado por él, en el que supuestamente ellas manifestaban no tener algún problema con el citado servidor público, lo que pudiera justificarse a su parecer con que muchas de ellas firmaron por miedo a perder sus empleos.
97. El 30 de noviembre de 2020, dos compañeras que trabajan en la Jefatura que tenía su cargo, le informaron que el entonces [REDACTED] les comunicó que se cancelaba el proyecto de la [REDACTED] que se estaba implementando bajo su responsabilidad y funciones en la [REDACTED] para la Policía Bancaria e Industrial de la Ciudad de México, manifestándoles que la razón de esa cancelación era gracias a la denuncia que la víctima directa 2 presentó en su contra, por lo que ella era la responsable de que fueran reasignadas a sus áreas de adscripción originales, ya que ambas son policías y únicamente cumplían una comisión en esa Coordinación.

Caso 3 Expediente CDHCM/V/121/MHGO/21/D0511

Víctima directa: Santa Gabriela Luna Vázquez [REDACTED] (Víctima Directa 3)

Agresor: [REDACTED]

98. La **víctima directa 3** se desempeña como elemento de la Policía Bancaria e Industrial de la Ciudad de México. El día [REDACTED], al estar prestando sus servicios, fue víctima de violencia sexual [REDACTED], situación [REDACTED]

que ocurrió en dos ocasiones; sin embargo, por temor a las amenazas que dicha persona ejercía en su contra la víctima directa 3 no denunció los hechos de manera inmediata.

99. El [REDACTED], decidió informar a sus mandos los hechos ocurridos, indicándoles además diversas conductas de acoso y amenazas que sufría por parte de esa persona desde tiempo atrás, solicitándoles de su apoyo para que él o ella fueran cambiados y evitar coincidir en horarios y espacios por sentirse en peligro frente a las amenazas que recibía de su agresor.

[REDACTED] Por lo ocurrido la víctima directa 3 denunció ante la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, los hechos posiblemente constitutivos del delito, [REDACTED] Es menester señalar que la autoridad ministerial como parte de las diligencias de integración de la misma, solicitó en dos ocasiones a la Policía Bancaria e Industrial de la Ciudad de México las fatigas de asistencia de la víctima directa y su agresor, [REDACTED] sin que fueran remitidas esas documentales [REDACTED]

101. A partir de que la víctima directa 3 denunció los hechos, fue cambiada de lugar de servicio, teniendo una disminución en su salario, sin permitirle un ascenso o cambio que pudiera ser favorable a mejorar sus condiciones laborales por lo que la víctima directa 3 no aceptó el cambio, lo anterior argumentando que eso le pasaba por "chismosa", por "problemática".
102. Por su parte su compañero fue ascendido de puesto, llegando a ser el jefe inmediato de la víctima directa 3 quien seguía ejerciendo ahora con mayor poder conductas de hostigamiento en su contra.
103. A partir de que denunció los hechos ante la autoridad ministerial, la víctima directa 3 ha sido objeto de actos de hostigamiento en su contra, así como no brindarle las facilidades correspondientes para que acuda ante Fiscalía General de Justicia para darle seguimiento a la integración de su carpeta de investigación, [REDACTED]
104. [REDACTED] se tuvo conocimiento a través de la Fiscalía de Delitos Sexuales, que el agresor, fue detenido e ingresado al [REDACTED] para permanecer en prisión preventiva a la espera del inicio del Juicio correspondiente.
105. Cabe señalar que entre las respuestas de atención brindadas por la autoridad ante el conocimiento de los hechos denunciados por la víctima directa 3 las acciones realizadas se enfocaron solamente a realizar visitas de supervisión,

exhortos y un proceso de capacitación o sensibilización del agresor. Sin que al momento de la emisión de este instrumento se haya informado el estado que guarda la carpeta de investigación administrativa.

Caso 4 Expediente CDHCM/V/121/CUAUH/21/D5721

Víctima directa: Patricia Guadalupe Domínguez Gapi, [REDACTED] (Víctima Directa 4)

Agresor: [REDACTED]

106. La **víctima directa 4** labora como elemento de la Policía Bancaria e Industrial de la Ciudad de México. En el [REDACTED] a la que fue comisionada para desempeñar sus funciones, constantemente la persona que se desempeñaba como su jefe [REDACTED] le hacía comentarios sobre su cuerpo y aspecto, así como constantemente la miraba de manera lasciva y la tocaba innecesariamente por lo que se sentía demasiado incómoda.
107. El [REDACTED], esta persona, se le acercó mientras ella se encontraba cumpliendo su servicio, [REDACTED] situación que la hizo sentir incómoda y por miedo no se presentó a trabajar al siguiente día.
108. El [REDACTED] se presentó a laborar, su superior la mandó llamar a su oficina, molesto por haber faltado y cuando ella le dijo que sus comentarios la molestaban y no daba motivos para ello, su agresor le refirió [REDACTED] por lo que solicita a su superior jerárquico el cambio de servicio de la víctima directa 4, siendo reubicada a dos horas de su lugar de domicilio.
109. En el nuevo lugar donde fue comisionada le llama su superior jerárquica supuestamente con motivo de la supervisión que hacán del mismo, lo que generaba que cumpliera con jornadas más largas de trabajo y el tema de que tenía que gastar más en transporte para sentirse segura
110. La víctima directa 4 denunció los hechos ante la Fiscalía de Investigación de Delitos Sexuales, y los hizo de conocimiento de sus superiores mediante parte informativo, por lo que le informó que hiciera su denuncia respectiva ante la autoridad y no se brindó acompañamiento como represalia la asignaron a un servicio más lejano de su domicilio, donde le designaron más trabajo que a sus compañeros, le pidieron que cubriera más horas.
111. El [REDACTED], este Organismo, brindó acompañamiento a la Víctima a la Dirección General de Derechos Humanos de la Secretaría de Seguridad Ciudadana, donde fue [REDACTED] encargada de dar seguimiento y atención a su caso. Quien le informó que derivado de los requerimientos realizados por esta Comisión ya se había solicitado el reporte a

la Policía Bancaria e Industrial, una vez recibida la información se haría de su conocimiento.

112. Adicionalmente, la [REDACTED] le indicó que le ofrecerían apoyo psicológico y acompañamiento jurídico, incluso para el seguimiento de su carpeta de investigación ante la Fiscalía General de Justicia y además generarían oficios para solicitar a la Policía Bancaria e Industrial le brindaran las facilidades para acudir y dar seguimiento a las diligencias que se deriven de los procedimientos que inició o llegará a iniciar.

113. El [REDACTED] la víctima refirió no sentirse cómoda con la psicóloga adscrita a la Secretaría de Seguridad Ciudadana, pues no le daba confianza, ya que se le hizo extraño que le preguntara [REDACTED] posteriormente, siendo aproximadamente las 20:00 horas, recibió un mensaje de texto en el grupo de su servicio, donde se les informó que debían presentarse a recibir [REDACTED] haciendo énfasis en esa cuestión; motivo de lo anterior, quiere pensar que todo fue una casualidad pero teme que la información de su sesión terapéutica se haya filtrado.

114. El [REDACTED], la víctimas manifestó a personal de esta Comisión que fue asignada [REDACTED] lugar que ella había solicitado en la reunión que se llevó a cabo con personal de la Dirección General de Derechos Humanos de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México; sin embargo, el selenio le asignó dos servicios, en los que al saber que la víctima directa debía realizar diversas diligencias con motivo de los hechos le informaban que ya no requerían sus servicios por no poder cumplir con los horarios señalados o en su caso debía cubrir horarios de 36 horas de trabajo por 12 de descanso.

115.

[REDACTED]

116.

[REDACTED]

8

117. Posteriormente, mediante llamada telefónica el 5 de noviembre de 2021, la víctima informó que se le había asignado un servicio de 12 horas de trabajo por 12 de descanso en [REDACTED] y derivado de esto se habían realizado gestiones con personal de la Coordinación Jurídica de la Policía Bancaria e Industrial, indicando que el día [REDACTED] se llevaría a cabo una reunión en la que se valoraría su situación y se realizarían acciones para salvaguardar su integridad, por lo que debía presentarse en su servicio asignado con el propósito de no tener repercusiones negativas; con el fin de informarle lo anterior se procedió a comunicarse con ella vía telefónica.
118. La víctima manifestó que el [REDACTED], se había puesto en contacto con ella vía telefónica y le preguntó si se sentía cómoda en su nuevo sector o prefería regresar al Sector [REDACTED] posteriormente le indicó que se debía presentar en [REDACTED] ese servidor público omitió indicar el motivo de la reunión y el objetivo de esa; sin embargo, al ser una instrucción la víctima indicó que se presentaría.

Caso 5 Expediente CDHCM/V/121/AZCAP/21/D6156

Víctima directa: Karla Rivera García, [REDACTED] (Víctima Directa 5)

Agresor: [REDACTED]

[REDACTED] La víctima directa 5 es [REDACTED] donde realiza funciones administrativas. Durante el desarrollo de sus funciones comenzó a incomodarse por diversos comentarios hechos a su cuerpo y apariencia por parte de quien fungía como su jefe directo, [REDACTED]

120. Situaciones que la víctima directa 5 hizo del conocimiento del Jefe de Oficina de la Coordinación donde realiza sus funciones y del Director de supervisión y evaluación corporativa quienes le indicaron acudir a las autoridades correspondientes e incluso le acompañaron a realizar la denuncia correspondiente ante la Unidad Especializada de Género de la Dirección General de Asuntos Internos de la SSC, donde se inició la investigación correspondiente y a la fecha se encuentra en integración.
121. A partir de la denuncia de los hechos la víctima directa 5 fue enviada a cubrir diverso operativos especiales [REDACTED] mismos que no obran en fatigas y que la víctima directa relaciona como una represalia en su contra por la denuncia realizada, pues aun cuando desde el 15 de marzo 2021 la oficina a la que fue asignada sabe que con motivo de una

condición de salud ella tiene limitada la realización de diversas actividades físicas, e incluso se le permitió asistir en diversas ocasiones a consultas médicas cuando así lo ha requerido la autoridad hizo del conocimiento de este Organismo la asistencia de la víctima directa 5 a los mismos.

122. El [REDACTED], acudió a su lugar de trabajo la licenciada [REDACTED] señalándole que iba por parte del Director de la Policía Bancaria e Industrial Germán Trejo; es el caso que le ofreció “como medida de reparación” para poder estar en un ambiente laboral libre de violencia y alejada de quien era su agresor un cambio de sector o servicio, a lo que ella se negó, pues el lugar donde se encuentra actualmente es el que más le conviene, por lo que dicho cambio representaría una afectación para ella y no en sí una forma de atender la situación por ella denunciada.
123. Motivo de lo anterior, se realizó un acta donde se hizo constar que ella no deseaba ser removida y por lo que la persona denunciada fue designada para realizar sus funciones en un domicilio diverso al de la víctima directa 5 para no contacto con ella. Aun cuando de acuerdo por lo informado por la autoridad responsable a este organismo que no existe fundamento por lo que se considere como medida preventiva el cambio de sector, cargo o servicio para los casos de violencia sexual.

VI. Marco jurídico aplicable

124. El primer párrafo del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que en nuestro país todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano es parte, así como de las garantías necesarias para su protección. En ese sentido, la SCJN estableció que “los derechos humanos, en su conjunto, constituyen el parámetro de control de regularidad constitucional, conforme al cual debe analizarse la validez de las normas y actos que forman parte del orden jurídico mexicano”⁶⁶.
125. Sobre la cuestión el artículo 4° apartado A de la CPCM relativo a la protección de los derechos humanos establece que los derechos humanos, en su conjunto forman parte del parámetro de regularidad constitucional local; asimismo, estos pueden ejercerse a título individual o colectivo, tienen una dimensión social y son de responsabilidad común.
126. El segundo párrafo del artículo 1o. de la CPEUM establece que las normas relativas a los derechos humanos deberán interpretarse a partir de los principios de interpretación conforme y pro persona; a su vez, la SCJN ha entendido que

⁶⁶ En este sentido ver, Tesis P.J. 20/2014 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Tomo I, abril 2014, p. 202.

el principio de supremacía constitucional implica que a la eficacia normativa directa de la Constitución se añade su eficacia como marco de referencia o criterio dominante en la interpretación de las restantes normas⁶⁷. En sentido amplio, la interpretación conforme implica que todas las autoridades del Estado mexicano deben interpretar las leyes a la luz y conforme a los derechos humanos previstos en la constitución y tratados internacionales, mientras que en sentido estricto implica que cuando existan varias interpretaciones válidas, preferirá aquella que sea acorde a la norma constitucional y a los instrumentos internacionales⁶⁸. De otro lado, la SCJN ha entendido que el principio pro persona busca maximizar la vigencia y el respeto de los derechos humanos y permite "optar por la aplicación o interpretación de la norma que los favorezca en mayor medida, o bien, que implique menores restricciones a su ejercicio"⁶⁹.

127. De otro lado, en el tercer párrafo del artículo 1o. CPEUM se establece que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen las obligaciones generales de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos y consecuentemente los deberes especiales prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos, todo lo cual debe ser realizado de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.
128. En este contexto, la Comisión en el ámbito de sus competencias y atribuciones como organismo protector de derechos humanos tiene la obligación legal⁷⁰, constitucional⁷¹ y convencional⁷² de garantizar los derechos humanos, inclusive, de ser el caso, la de realizar un control de convencionalidad ex

⁶⁷ En este sentido ver, Tesis 1a./J. 37/2017 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Tomo I, mayo de 2017, p. 239.

⁶⁸ En este sentido se puede consultar, Caballero, José Luis (coord.), Sánchez Cordero, Olga, "El Control de Constitucionalidad en México, a partir de la Reforma de junio de 2011", Derechos constitucionales e internacionales. Perspectivas, retos y debates, México, Tirant lo Blanch, 2018, pp. 930-931.

⁶⁹ En este sentido ver, Tesis 1a. CCCXXVII/2014 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Tomo I, Octubre de 2014.

⁷⁰ El artículo 2 de la Ley de la CDHDF establece que esta Comisión "es un organismo público autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propios que tiene por objeto 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".

⁷¹ El tercer párrafo del artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) establece 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."

⁷² OEA, Convención Americana sobre Derechos Humanos, San José, Costa Rica, 1969, art. 1.1; ONU, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Nueva York, Estados Unidos, 1966, ONU, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Nueva York, Estados Unidos, art. 2.2; OEA, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará), Belém do Pará, Brasil, 1994, art.7.; ONU, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Nueva York Estados Unidos, 1979, arts. 2 y 3.

oficio⁷³. Así, la Comisión funda sus recomendaciones en las disposiciones de derechos humanos establecidas en tanto en la CPEUM, como en las diversas fuentes del derecho internacional de los derechos humanos, inclusive la interpretación que los organismos internacionales de derechos humanos realizan respecto del contenido y alcance de los derechos de fuente internacional, favoreciendo en todos los casos la mayor protección de las personas y sus derechos humanos.

VI.1. Derecho al trabajo

129. El **derecho al trabajo** comprende la libertad de elegir libremente la actividad lícita a la que una persona quiere dedicarse, por la que recibe una remuneración suficiente y sin discriminación, que le asegure una vida digna, al igual que a su familia. Dicho empleo debe realizarse en condiciones satisfactorias y de higiene, y con protección social.⁷⁴
130. Es un derecho fundamental, esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana, ya que implica la potestad de toda persona de desempeñar una actividad laboral, libremente escogida o aceptada⁷⁵, en condiciones dignas y justas, así como recibir como contraprestación una remuneración que permita a las personas trabajadoras “gozar de un estándar de vida digno”, proporcionar a sus familiares mejores condiciones de salud, vivienda y educación⁷⁶, alcanzar su plena realización, integración social y económica⁷⁷ y su reconocimiento en el

⁷³ [L]a protección de los derechos humanos constituye un límite infranqueable a la regla de mayorías, es decir, a la esfera de lo “susceptible de ser decidido” por parte de las mayorías en instancias democráticas, en las cuales también debe primar un “control de convencionalidad” [...], que es función y tarea de cualquier autoridad pública y no sólo del Poder Judicial. Corte IDH, Caso Gelman Vs. Uruguay. Fondo y Reparaciones, Sentencia de 24 de febrero de 2011, Serie C No. 221, San José, Costa Rica, párr. 239. [E]n el ámbito de su competencia “todas las autoridades y órganos de un Estado Parte en la Convención tienen la obligación de ejercer un ‘control de convencionalidad’”. Corte IDH, Caso de personas dominicanas y haitianas expulsadas Vs. República Dominicana. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 28 de agosto de 2014, Serie C No. 282, San José, Costa Rica, párr. 497. Esta obligación vincula a todos los poderes y órganos estatales en su conjunto, los cuales se encuentran obligados a ejercer un control “de convencionalidad” ex officio entre las normas internas y la Convención Americana, evidentemente en el marco de sus respectivas competencias y de las regulaciones procesales correspondientes. Corte IDH, Caso Rochac Hernández y otros Vs. El Salvador. Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 14 de octubre de 2014, Serie C No. 285, San José, Costa Rica, párr. 213.

⁷⁴ Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217 A (III), París, 10 de diciembre de 1948, artículo 23; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, artículos 6 y 7; Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 1948, artículo XIV y Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917, última reforma publicada D.O.F. el 20 de diciembre de 2019, artículo 5.

⁷⁵ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Artículo 6.1

⁷⁶ Corte 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 311.

⁷⁷ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 18: El Derecho al Trabajo, E/C.12/GC/18 6 de febrero de 2006, Capítulo I, párr. 4.

seno de la comunidad⁷⁸. Además, es aquél en el que se respetan los derechos de la persona, garantizando una renta que blinde la vida y necesidades de cada trabajadora y trabajador⁷⁹.

131. Dentro de las condiciones en condiciones igualitarias y equitativas de trabajo se hallan: el descanso, tiempo libre, limitación de la jornada, vacaciones con salario⁸⁰, capacitación, seguridad e higiene, remuneración de días festivos⁸¹, esquemas de ascenso, la estabilidad en el empleo⁸² y ambiente laboral libre de violencia.⁸³

132. Como en todos los derechos, los Estados deben asegurar los elementos esenciales para su cumplimiento, a saber: ⁸⁴

a) **Disponibilidad.** Se refiere a proveer esquemas para que las personas conozcan los empleos disponibles.

b) **Accesibilidad.** Este elemento se despliega en tres aspectos:

- Prohibición de la discriminación por cualquier motivo basado en las categorías sospechosas, como el género. Al contrario, deben promoverse condiciones de igualdad de oportunidades y trato en el empleo.
- Accesibilidad física. Conlleva la eliminación de todas las barreras que limitan el ejercicio del derecho al trabajo, en ese sentido, se deben garantizar disposiciones flexibles y alternativas que se adapten a las necesidades de las personas trabajadoras.⁸⁵
- Accesibilidad de información. Es el deber de divulgar los datos sobre empleo y formas de acceder, desde el plano local, regional, nacional e internacional.

c) **Aceptabilidad y calidad.** Promover condiciones justas y favorables para todas las personas trabajadoras, en específico, a la seguridad, libertad de elección.

⁷⁸ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 18: El Derecho al Trabajo, E/C.12/GC/18 6 de febrero de 2006, Capítulo I, párr. 1.

⁷⁹ Comité DESC, Observación General núm. 18. El derecho al trabajo, aprobada en el 35º período de sesiones, 7 a 25 de noviembre de 2005, Ginebra, párr. 7 y 8.

⁸⁰ Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217 A (III), París, 10 de diciembre de 1948, artículo 24.

⁸¹ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, artículos 6 y 7.

⁸² Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador", adoptado en el decimotercer período ordinario de sesiones de la Asamblea General, en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988, artículos 6 y 7.

⁸³ Declaración sobre el progreso y el desarrollo en lo social, proclamada por la Asamblea General en la Resolución 2542 (XXIV), de 11 de diciembre de 1969, artículo 20, inciso c).

⁸⁴ Comité DESC, Observación General núm. 18. El derecho al trabajo, aprobada en el 35º período de sesiones, 7 a 25 de noviembre de 2005, Ginebra, párr. 12.

⁸⁵ Comité DESC, Observación General núm. 5. Las personas con discapacidad, aprobada en el 11º período de sesiones, 9 de diciembre de 1994, Ginebra, párr. 22.

133. Cabe señalar que, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 constitucional, define a las personas trabajadoras como aquellas que prestan “un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”, incluidos los empleados públicos.
134. A nivel local la CPCM establece que todas las personas, sin distinción alguna, gozan de los derechos humanos laborales que están reconocidos por la CPEUM, los tratados e instrumentos internacionales, esa constitución y las leyes aplicables.⁸⁶ Por lo tanto, ordena que las autoridades trabajen para garantizar ambientes laborales seguros, que velen por la salud, higiene y bienestar de las personas, la protección especial a los grupos de atención prioritaria⁸⁷ y suponiendo el acceso a las mismas oportunidades a través de la igualdad sustantiva o de hecho de las trabajadoras y trabajadores frente al patrón⁸⁸.
135. En ese sentido, los entes públicos de la Ciudad de México deberán velar, en el ámbito de su competencia, de adoptar medidas dirigidas a erradicar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
136. Cabe señalar que la referida igualdad sustantiva, “se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres”.⁸⁹
137. Al respecto la CIDH ha señalado que el adecuado respeto y garantía del derecho al trabajo de las mujeres es un componente clave para la erradicación de la pobreza, el empoderamiento, y la autonomía de las mujeres. Por lo que es necesario que los Estados cumplan con su obligación de crear las condiciones que faciliten la inserción y permanencia de las mujeres en este ámbito.
138. De ahí la obligación de las autoridades en el ámbito de sus competencias de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la violencia y discriminación contra la mujer en la esfera del empleo⁹⁰ principalmente bajo su

⁸⁶ Constitución Política de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 5 de febrero de 2017, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 10 de diciembre de 2019, artículo 10, apartado B, punto 2.

⁸⁷ Constitución Política de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 5 de febrero de 2017, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 10 de diciembre de 2019, artículo 10, apartado B, punto 2, 4, inciso c) y 5, inciso e).

⁸⁸ Ley Federal del Trabajo, artículo 2.

⁸⁹ LFT, artículo 2.

⁹⁰ *Idem*.

obligación de respetar el derecho al trabajo, al inhibirse de limitar el acceso al trabajo de las mujeres.⁹¹

139. En cuanto a las mujeres que ejercen sus servicios profesionales ante alguna autoridad, la legislación de la Ciudad de México les reconoce de manera puntual el derecho al trabajo digno y la igualdad de beneficios⁹². De igual manera, dispone que la obligación institucional de garantizarles su derecho en condiciones de equidad e igualdad considerando su integridad, un nivel económico suficiente, así como generar las condiciones que no generen distinciones entre las personas trabajadoras del servicio público por motivo de género.⁹³
140. Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, supletoria de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado⁹⁴, señala que las condiciones de trabajo deben atender al principio de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, y en ningún momento deben establecer diferencias y/o exclusiones, entre otras, por sexo, género, condición de embarazo y responsabilidades familiares y señala una protección especial en el caso de mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares⁹⁵.

VI.1.1. Omisión de garantizar condiciones y un ambiente de bienestar, seguridad e higiene en el trabajo frente a riesgos psicosociales y ergonómicos de trabajo equitativas y satisfactorias

141. El artículo 123, Apartado "A", fracción XV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dispone que el patrón estará obligado a observar, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores.
142. La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 132, fracción XVI, consigna la obligación patronal de instalar y operar los lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales, así como

⁹¹ Comité DESC, Observación General núm. 18. El derecho al trabajo, aprobada en el 35º período de sesiones, 7 a 25 de noviembre de 2005, Ginebra, párr. 23.

⁹² Ídem.

⁹³ Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 08 de febrero de 2019, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 7 de junio de 2019, artículo 64. Ley de Acceso a las mujeres a una Vida libre de violencia de la Ciudad de México; Ley de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres del Distrito Federal.

⁹⁴ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, artículo 11.

⁹⁵ de la Ley Federal del Trabajo, artículos 56 y 164.

de adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral.

143. El referido ordenamiento también recoge las siguientes obligaciones a cargo de los trabajadores, en su artículo 134, fracciones II y X: observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo y las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal, y someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.
144. También, la Ley Federal del Trabajo dispone en su artículo 512 que en los reglamentos e instructivos que las autoridades laborales expidan se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que el trabajo se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.
145. Actualmente, pueden mencionarse distintas perspectivas a la hora de abordar el estudio de las personas trabajadoras, y en particular, lo que conlleva a su salud y seguridad en dicho ámbito.
146. Una de ellas, denominado tradicional y ligado a las condiciones objetivas que rodean el proceso de trabajo, enfocado principalmente a los problemas de higiene, seguridad y medicina del trabajo como aspectos manifiestos y visibles del trabajo; propone concepciones indemnizatorias o reparadoras de los daños relacionados con el trabajo, con menos énfasis en la prevención de riesgos. La otra, conocida como renovadora, que revaloriza las dimensiones subjetivas de las condiciones de trabajo y del medio ambiente en que este se realiza, sin dejar de lado el análisis de las dimensiones objetivas implicadas en este proceso⁹⁶.
147. Esta concepción renovadora toma como eje de análisis y de observación el proceso de trabajo en el cual pueden ser identificadas dos dimensiones: las condiciones de trabajo y el medio ambiente de trabajo.
148. Entendiendo que las condiciones de trabajo son aquellos factores tales como la organización, el contenido y el tiempo de trabajo, la remuneración, la ergonomía⁹⁷, la tecnología involucrada, la gestión de la fuerza de trabajo, los servicios sociales y asistenciales y, también, la participación de las personas trabajadoras. Por su parte, el medio ambiente de trabajo señala el lugar donde

⁹⁶ Neffa, Julio César, ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una perspectiva, HVMANITAS-CEIL, Buenos Aires, 2002, p. 6.

⁹⁷ Se trata del estudio de datos biológicos y tecnológicos aplicados a problemas de mutua adaptación entre una persona y una máquina.

se lleva a cabo la actividad laboral y permite clasificar los riesgos según su naturaleza.

149. La articulación de estas dos dimensiones configura la carga global que los trabajadores deben soportar individual y colectivamente.
150. Bajo estas condiciones, la Organización Internacional del Trabajo ha establecido que si bien es cierto que, el trabajo es considerado una actividad humana que se propone producir los bienes y servicios necesarios para la reproducción de la sociedad y por tanto, es revalorizado como actividad creativa y colaborativa, considerándose a éste como un derecho y como una necesidad, con una dimensión social, cultural y económica, éste no debe estar alejado de la salud de las personas trabajadoras, pues debe existir un equilibrio entre las condiciones y el medio ambiente de trabajo.
151. A partir de lo anterior es que la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención, ha establecido que trabajo y deterioro de la salud (integridad física y psicoemocional) no se consideran dimensiones inseparables; los riesgos en el trabajo son consecuencia de las malas condiciones en que este se desarrolla.
152. Es por ello que, la NOM-035 en comento establece que la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional deberá contemplar, entre otros aspectos, la violencia laboral, incluyendo el acoso, acoso psicológico, el hostigamiento y los malos tratos⁹⁸.
153. También, la Organización Internacional del Trabajo ha considerado a la violencia laboral como la epidemia del siglo XXI porque, junto al desempleo, se ha convertido en el enemigo número uno de la clase trabajadora. La violencia laboral crece en la medida que aumenta la precarización del trabajo y la flexibilidad laboral, dejando secuelas negativas en la vida de las trabajadoras, los trabajadores y sus familias. El sub-empleo, los contratos temporales, los horarios flexibles, crean condiciones favorables a la violencia laboral porque vulneran el derecho al trabajo y alejan la posibilidad del trabajo decente”.
154. La violencia laboral es uno de los riesgos más dañinos para la salud y la seguridad de las personas trabajadoras; al igual que lo es para la salud del entorno organizacional y de la sociedad en general. Los costos que supone, en términos de salud, bienestar y economía son muy elevados; van desde la merma en la integridad física y psicológica, hasta la pérdida de productividad, pasando por el deterioro del clima laboral, de la propia entidad contratantes, de las relaciones familiares y sociales de quien la vive, o las prestaciones económicas y de seguridad social.

⁹⁸ Inciso g), del numeral 7.1 de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención

155. Es por ello, que tanto para la Organización Internacional del Trabajo, como para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el tema es de amplia preocupación, por lo que las dependencias e instituciones públicas de la Ciudad de México, como la Policía Bancaria e Industrial, tienen la obligación de hacer valer el derecho al trabajo en condiciones de seguridad e higiene.

Motivación

156. Esta Comisión a partir de las investigaciones realizadas con motivo de los 5 casos que conforman el presente instrumento, tiene la convicción de que la Policía Bancaria e Industrial, vulneró el derecho al trabajo de las 5 víctimas directas por no contar con políticas de prevención, atención, sanción y erradicación de las conductas de violencia sexual en contra de las víctimas y de todas las personas que laboran en la Policía Bancaria e Industrial, generándose con ello un riesgo psicosocial que hasta la fecha de cierre de las investigaciones no había sido atendido vulnerando con esto el derecho de las víctimas directas 1,2,3,4 y 5 a un trabajo digno y en condiciones de seguridad, igualdad y bienestar.
157. Además de que fue omisa en garantizarles condiciones laborales equitativas y en un ambiente de bienestar situaciones, que se mencionan de manera particular a continuación:

Caso 1

158. La **víctima directa 1** tuvo que reincorporarse a laborar el 1 de junio de 2020, teniendo en ese momento 7 meses de gestación, por la instrucción de su jefe inmediato, quien al momento de solicitar su regreso le informó que “se le habían acabado sus beneficios”⁹⁹. Recibió diversos comentarios relacionados a su cuerpo y vida sexual estando embarazada por parte de su jefe inmediato, propiciando se con eso un ambiente hostil y violento en su contra en su lugar de trabajo y por parte de su jefe inmediato. El hecho de que no contaba con los medios necesarios para realizar sus actividades laborables desde casa y con la intención de evitar cualquier tipo de represalias prefería asistir presencialmente a cumplir con sus actividades¹⁰⁰ y que cuando tenía 31 semanas de embarazo -8 meses aproximadamente—, fue sancionada con un arresto de 36 horas en su oficina; por lo que estuvo sin contar con un lugar digno para descansar, asearse o recibir alimentos¹⁰¹ configura violencia laboral en su contra en tanto no garantizo que dada su condición de embarazo tuviera condiciones de salubridad y bienestar a su persona vulnerando con eso su derecho al trabajo.

⁹⁹ Véase Anexo 1, evidencias: 2, 7 y 9

¹⁰⁰ Véase Anexo 1, evidencias: 3, 7 y 9

¹⁰¹ Véase Anexo 1, evidencias: 2, 3 y 7

159. Asimismo, el hecho de que la víctima directa 1 al momento de ser acompañada por el personal de su corporación a realizar la denuncia correspondiente fuera intimidada constantemente para que se retractara de hacerlo, generándole miedo que le quitaran su comisión en el área administrativa como represalia, así como los diversos actos de hostigamiento y hostilidad que recibió por parte de su jefe directo y compañeros quienes le señalaban de corrupta por pertenecer a la anterior administración, que no se le reconozca su participación en diversos operativos especiales como consecuencia de haber denunciado la violencia sexual en su espacio de trabajo constituye una omisión de garantizar condiciones y ambientes laborales seguros
160. Finalmente se acreditó que al momento de que la **víctima directa 1** regresó de su licencia de maternidad, fue cuestionada de manera reiterada sobre la posibilidad de desistir a su denuncia y ante su negativa, y casi como consecuencia se le notificara que por órdenes superiores y supuestamente a solicitud de dónde se desempeñaba sería resignada a otro sector, lo que afectó elementos de accesibilidad y aceptabilidad en el trabajo la Comisión documentó que a la **víctima directa 1** no se le garantizó un trabajo en condiciones de igualdad, afectado su economía en tanto ella es el sustento económico de su familia¹⁰².

Caso 2

161. La **víctima directa 2** vio vulnerado su derecho al trabajo por parte de la PBI en tanto no se le garantizó su derecho al trabajo en condiciones de satisfacción y libre de violencia pues además de haber sido víctima de violencia sexual en el ámbito laboral, a raíz de haber expresado su inconformidad y denunciado los hechos recibió diversos tratos hostiles y agresivos en su contra por parte del entonces Coordinador Jurídico¹⁰³, quien informó a todo el personal del área que él ya no podía acercarse a ella, se le culpabilizara de decisiones institucionales así como que se intentara generar una atmosfera de hostilidad y desacreditación con las personas que trabajaban de manera subordinada¹⁰⁴ con la víctima directa 2.
162. Llegando al grado de que ella se sintiera todo el tiempo cuestionada, vigilada y desacreditada como profesional, lo que concluyó con la notificación de la destitución de su cargo impactó de manera negativa el hecho de que pudiera realizar sus funciones en condiciones de igualdad así como el hecho de que pudiera disfrutar y ejercer su derecho al trabajo en un ambiente seguro de afectaciones psicoemocionales, con motivo de la denuncia de los hechos de violencia realizados.

¹⁰² Véase Anexo 1, evidencias: 2 y 10

¹⁰³ Véase Anexo 2, evidencias: 1, 2, 8, 11 y 13

¹⁰⁴ Véase Anexo 2, evidencias: 2, 7, 8, 9, 11 y 12

Caso 3

163. A partir de que la **víctima directa 3** denunció los hechos, fue cambiada de lugar de servicio, fue señalada como una persona “chismosa” y “problemática”¹⁰⁵, además de que fue objeto de actos de hostigamiento en su contra, al grado de no contar con así las facilidades correspondientes para que acudiera ante Fiscalía General de Justicia para darle seguimiento a la integración de su carpeta de investigación e imponerle diversas trabas burocráticas como partes informativos en el que detallaran los motivos y razones de su asistencia a la Fiscalía¹⁰⁶, vulnera su derecho a desarrollar su trabajo en condiciones.

Caso 4

164. Por su parte, la **víctima directa 4** fue cambiada de servicio al parecer a solicitud de a su superior jerárquico posterior a haber denunciado los hechos de violencia de los que había sido víctima, lo que vulneró su derecho al trabajo en relación a su elemento de aceptabilidad y calidad, en tanto el nuevo sitio al que fue comisionada no contempló el lugar de residencia de la **víctima directa 4** por lo que el hecho de que se le dieran jornadas más largas, que cubriera horas extras de trabajo y que el sitio se encontrara a dos horas de su vivienda configuró un trato hostil¹⁰⁷ en su contra que implicaba que tuviera que gastar mayores cantidades de dinero en transporte para poder tener un camino seguro¹⁰⁸ de regreso aun cuando el cambio había sido solicitado con motivo de las violencias sexuales de las que había sido víctima y por las que ya no tenía un ambiente seguro en el ámbito laboral.

Caso 5

165. En relación con la **víctima directa 5** el hecho de que al momento de hacer de conocimiento los hechos de violencia que había sufrido a sus superiores estos únicamente le hayan indicado que debía acudir a las autoridades correspondientes¹⁰⁹, buscaran reubicarla en otro sitio sin considerar sus condiciones particulares de salud que limitan su actividad física y que propiciaron su comisión aun cuando no existe fundamento por lo que se considere como medida preventiva el cambio de sector, cargo o servicio para los casos de violencia sexual¹¹⁰ así como que fuera enviada a acompañar diversos operativos sin que obre su registro en fatigas¹¹¹, constituyen hechos

¹⁰⁵ Véase Anexo 3, evidencias: 1, 5 y 11

¹⁰⁶ Véase Anexo 3, evidencias: 8

¹⁰⁷ Véase Anexo 4, evidencias: 1

¹⁰⁸ Véase Anexo 4, evidencias: 1, 3, 5 y 6

¹⁰⁹ Véase Anexo 5, evidencias: 1, 5, 6, 7 y 11

¹¹⁰ Véase Anexo 5, evidencias: 3, 4, 5 y 7

¹¹¹ Véase Anexo 5, evidencias: 8

que en su conjunto vulneraron su derecho a garantizar un trabajo en condiciones de seguridad.

166. Finalmente es menester de esta Comisión no dejar de mencionar que las conductas de abuso, acoso u hostigamiento sexual o violación, según sea el caso, vividas por las víctimas directas además constituyen actos de violencia laboral en contra de las cinco víctimas directas de este instrumento atribuibles a la Policía Bancaria e Industrial e contrarias a su obligación de garantizar a todas las personas que laboran en ella condiciones de seguridad, salubridad y bienestar favorables para las víctimas en relación a su seguridad y respetando su libertad de elección.

VI.2. Derecho a una vida libre de violencia en el ámbito laboral

167. El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia abre la posibilidad del efectivo ejercicio de sus demás derechos humanos, en tanto se complementa con la garantía del derecho a ser libres de toda forma de discriminación y violencia, ambas, como manifestaciones de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que impiden y anulan gravemente el goce de derechos en comparación con el otro género¹¹². Como ha precisado la Relatora Especial de Naciones Unidas sobre la Violencia contra la Mujer, todos los derechos humanos susceptibles de ser vulnerados en casos de violencia contra las mujeres forman parte del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia¹¹³.
168. De conformidad con los instrumentos internacionales, se ha entendido a la violencia contra la mujer como una forma de discriminación que se traduce en la limitación o menoscabo del disfrute y ejercicio de sus derechos en un esquema de igualdad¹¹⁴. Se trata de una violencia que se ejecuta en contra de la persona por el hecho de ser mujer y cuyos efectos son particulares, pues tienen consecuencias de forma desproporcionada¹¹⁵.
169. En específico, la violencia contra la mujer contraviene el derecho a no ser discriminada, contenido en el artículo 1º de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, pues genera una distinción, exclusión o restricción con base en su sexo, vulnerando sus

¹¹² Corte IDH, Caso Velásquez Paiz y otros Vs. Guatemala. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 19 de noviembre de 2015, Serie C No. 307, San José, Costa Rica, párr. 175; y Caso Rosendo Cantú y Otra vs. México, Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia del 31 de agosto de 2010, Serie C No. 216 San José, Costa Rica, párr. 120;. Convención de Belém do Pará, art. 5.

¹¹³ ONU, Consejo de Derechos Humanos, A/HRC/35/30, Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, Nueva York Estados Unidos, 2017, párr. 39.

¹¹⁴ Comité cedaw, Recomendación General núm. 19. La violencia contra la mujer, aprobada en el 11º período de sesiones, 29 de enero de 1992, párr. 1.

¹¹⁵ Comité cedaw, Recomendación General núm. 19. La violencia contra la mujer, aprobada en el 11º período de sesiones, 29 de enero de 1992, párr. 6.

derechos en cualquier ámbito que se desarrolle, ya sea político, económico, social, cultural o civil¹¹⁶.

170. Asimismo, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belem Do Para", es el primer instrumento internacional de carácter regional que reconoce la violencia contra las mujeres como una violación a sus derechos humanos. Éste especifica que la violencia contra la mujer causa daño, sufrimiento físico, sexual, psicológico e incluso la muerte, y se entiende como tal cuando se presenta en el entorno familiar, en la comunidad, así como la que es ejecutada o tolerada por el Estado y las autoridades, que ocurra tanto en el ámbito público como privado¹¹⁷.
171. En ese sentido, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia se traduce en el reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos sus derechos humanos, contenidos tanto en las constituciones locales como en los instrumentos internacionales¹¹⁸. Esta afirmación abarca tanto los derechos civiles y políticos, como los económicos, sociales y culturales¹¹⁹.
172. El derecho a una vida libre de violencia también está reconocido por la Constitución Política de la Ciudad de México, vinculándolo con la integridad física y psicológica de la persona¹²⁰. Además, se reconocen los derechos de las mujeres, como grupo de atención prioritaria, obligando a las autoridades a eliminar las barreras que limitan el disfrute de sus derechos, y garantizar una vida libre de discriminación motivada por su condición¹²¹. Este se enmarca la contribución esencial de las mujeres en la vida pública y el desarrollo de la ciudad¹²².
173. La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México contempla la violencia laboral como aquella que ocurre cuando se presenta la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o

¹¹⁶ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979, artículo 1.

¹¹⁷ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belem do Para", adoptada en el Vigésimo cuarto periodo de sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, 6 de septiembre de 1994, artículo 2.

¹¹⁸ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belem do Para", adoptada en el Vigésimo cuarto periodo de sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, 6 de septiembre de 1994, artículo 4.

¹¹⁹ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belem do Para", adoptada en el Vigésimo cuarto periodo de sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, 6 de septiembre de 1994, artículo 5.

¹²⁰ Constitución Política de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 5 de febrero de 2017, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 10 de diciembre de 2019, artículo 6.

¹²¹ Constitución Política de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 5 de febrero de 2017, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 10 de diciembre de 2019, artículo 11, inciso B, punto 1 y 2 inciso b).

¹²² Constitución Política de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 5 de febrero de 2017, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 10 de diciembre de 2019, artículo 11, inciso C.

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 género¹²³. Esta, se presenta tanto en el ámbito público o privado.

174. Este mismo cuerpo normativo define la violencia sexual como un tipo de violencia 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, entre otras.
175. La conjugación de actos violentos del tipo sexual en el ámbito laboral en contra de las mujeres representa un supuesto en el cual pueden configurarse hechos de hostigamiento sexual. Supuesto que, de acuerdo con el artículo 15, fracción IV de la Ley citada anteriormente establece como obligación de todas las Dependencias, Entidades y Alcaldías de la Ciudad de México, 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 del trabajo.
176. La Relatora Especial sobre la Violencia contra la Mujer de Naciones Unidas ha enmarcado que la violencia se convierte en una limitante para que se ejerzan de forma efectiva todos los derechos humanos y, por lo tanto, para gozar de los derechos de ciudadanía, que entre otros aspectos incluye la participación en las esferas económica y social¹²⁴.
177. El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) enmarca la violencia y el acoso por razón de género como conductas que afectan de manera desproporcionada a las mujeres, mismas que se potencializa ante la presencia de estereotipos de género y de relaciones de poder en razón del orden binario del género, elementos condicionales que son palpables en la esfera laboral de todas las personas.
178. Bajo este entendido es que, el artículo 1, numeral 1, fracción a) define la violencia y el acoso laboral como aquél conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

¹²³ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 29 de enero de 2008, artículo 7, fracción III.

¹²⁴ Relatoría Especial sobre la Violencia contra la Mujer, sus causas y consecuencias, Informe presentado en el vigésimo noveno periodo de sesiones, 1 de septiembre de 2014, párr. 10.

179. La razón de género concurrente en hechos de esta modalidad de violencia se refleja en dos momentos, estos son: la causa y consecuencia del hecho o acto violento. En la causa siendo el origen detonador la condición de mujer y en la consecuencia cómo les impacta a estas diferenciadamente. Estas violencias en razón de género incluyen el acoso y el hostigamiento de índole sexual, correspondientemente.
180. En particular, el mismo Convenio insta a los Estados a adoptar la legislación, medidas y mecanismos que permitan identificar, prevenir, investigar, de ser el caso, sancionar y reparar los casos de violencia y acoso en el trabajo¹²⁵.
181. También, la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), estipula que los Estados deben eliminar la discriminación contra las mujeres en el trabajo¹²⁶.
182. La Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer que tuvo lugar en Beijing en 1995, estableció una Plataforma de Acción definiendo objetivos y acciones para avanzar en la garantía y protección de los derechos de la mujer, incluyendo la eliminación del acoso sexual en el trabajo¹²⁷.
183. Bajo la normatividad señalada, los gobiernos tienen una responsabilidad importante de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso. Todos los actores en el mundo del trabajo, sean públicos o privados, deben abstenerse de recurrir a la violencia y al acoso, así como a prevenir y contrarrestar estas prácticas.
184. La Ley Federal del Trabajo¹²⁸ considera de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a las personas trabajadoras como a los patrones.
185. La violencia y el acoso en el mundo del trabajo tienen una dimensión de género importante y afectan significativamente la estabilidad en el empleo y el derecho de las mujeres a condiciones justas y favorables¹²⁹. En consecuencia, ante un hecho violento basado en el género de las mujeres se merma su libre elección de un empleo, a recibir un salario suficiente y prestaciones para que la mujer y su familia gocen de una vida digna, el derecho a vivir una vida libre de violencia

¹²⁵ Artículos 7° y 8° Convenio 190 sobre la Violencia y Acoso de la Organización Internacional del Trabajo.

¹²⁶ Artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

¹²⁷ Puede verse en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf>

¹²⁸ Artículo 3.

¹²⁹ Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, aprobada en el Cuadragésimo octavo período de sesiones, 23 de febrero de 1994, artículo 3, inciso g).

en el trabajo, así como a contar con protección social¹³⁰, condiciones de trabajo seguras y saludables y a no ser discriminadas.

186. Debido a la recurrencia de esta situación a nivel mundial, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas (Comité CEDAW) recomendó que los Estados Parte implementen medidas que protejan a las mujeres de la violencia en el ámbito laboral, encomendando crear plataformas que aseguren a este grupo de atención prioritaria el empleo, capacitación y condiciones dignas de trabajo¹³¹.
187. En general, los instrumentos internacionales de derechos humanos enmarcan que dentro de las obligaciones de los Estados Parte para erradicar la violencia contra las mujeres se encuentran las de no realizar acciones o prácticas de violencia, vigilar que los funcionarios públicos eviten tales actos, transformar las prácticas administrativas y jurídicas que toleren la violencia y acoger todas las medidas necesarias para hacer efectivos los derechos¹³².
188. Así también la legislación local dispone la obligación de las autoridades de mejorar la situación de las mujeres, y para el efecto se ordena generar políticas y programas concretos y eficaces, que garanticen su vida libre de violencia y aseguren el cumplimiento de sus derechos¹³³.
189. De acuerdo con lo señalado por la Suprema Corte de Justicia¹³⁴ el acoso laboral es la 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.
190. La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 3 y 3bis, prohíbe cualquier situación discriminatoria en el ámbito laboral y define el hostigamiento y el acoso sexual como manifestaciones de violencia. Asimismo, señala los motivos de rescisión de la relación laboral. Uno, sin responsabilidad para el empleador, cuando la persona trabajadora comete actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual (artículo 47, fracción VIII); otro, sin responsabilidad para la persona

¹³⁰ Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217 A (III), París, 10 de diciembre de 1948, artículo 23.

¹³¹ Comité Cedaw, Recomendación General núm. 19. La violencia contra la mujer, aprobada en el 11º periodo de sesiones, 29 de enero de 1992, párr. 24, inciso p).

¹³² Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belem do Para", adoptada en el Vigésimo cuarto periodo de sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, 6 de septiembre de 1994, artículo 7.

¹³³ Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 08 de febrero de 2019, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 7 de junio de 2019, artículo 69, punto 4.

¹³⁴ vid. supra. 2

trabajadora, cuando el empleador, sus familiares o cualquiera de sus representantes en el servicio incurren en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos. (Artículo 51, fracción II).

191. También esta Ley prohíbe a la parte patronal, en el caso que nos ocupa, a la Policía Bancaria e Industrial, así como a las y los trabajadores llevar a cabo, la permisión o tolerancia de actos de hostigamiento y acoso sexual en el trabajo, respectivamente¹³⁵.
192. Por su parte, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en el artículo 4 define práctica discriminatoria como toda acción u omisión cuyo fin sea impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades, y de manera específica en el artículo 9 establece de manera general las conductas que son consideradas discriminatorias, entre las que se encuentran aquellas actitudes que realicen o inciten a la violencia física, sexual o psicológica. Dentro de ellas se encuentra el acoso y hostigamiento sexual.
193. La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el capítulo II, de los artículos 10 al 15, define a la violencia laboral como aquella que se presente en el marco de una relación laboral, independientemente de la relación jerárquica. Asimismo, señala la diferencia entre hostigamiento y acoso sexual y marca las obligaciones de los tres órdenes de gobierno frente a la violencia laboral.
194. Cabe destacar, que el acoso sexual es un delito tipificado en el artículo 179 del Código Penal para el Distrito Federal (hoy, de la Ciudad de México), en el que se establece que a quien solicite favores sexuales para sí o para una tercera persona o realice una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, que le cause un daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad, se le impondrá de uno a tres años de prisión; dicha pena se incrementa en una tercera parte cuando la conducta atípica es cometida en el ámbito del trabajo y señala que en caso de ser cometida por un servidor público, además de la pena prevista se le destituirá y se le inhabilitará para ocupar cargo, empleo o comisión en el sector público por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.

VI.3. Omisión de garantizar la vida libre de violencia de las mujeres en el ámbito laboral

195. Como ha quedado manifestado, existe un amplio bagaje normativo internacional, nacional y local, tanto de carácter laboral, penal y administrativo que establece la prohibición explícita del hostigamiento y acoso sexual, de tal

¹³⁵ Artículos 133 fracción XII y 135 fracción XI.

suerte que existe frente a tales conductas la obligación de las autoridades de prevenir, investigar y en su caso, aplicar las sanciones correspondientes.

196. Esta violación se encuentra inscrita en las consecuencias que acarrear los hechos delineados con anterioridad. Entendiendo que, debido a que las víctimas no contaron con asesoría, atención integral y acompañamientos adecuados se normalizaron las conductas violentas en el ámbito laboral. Lo anterior, es de importancia ya que, la garantía de este derecho requiere de acciones para la prevención, sanción y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral y esta última, a su vez comprende, la visibilización de estas conductas como violatorias a derechos humanos.
197. Además, la violencia sexual acreditada en cada uno de los casos devela una violación a este derecho a la luz del estándar interamericano recogido en la Convención de Belém Do Pará para los Estados. En específico, aquella contemplada en el artículo 7, fracción a, en la cual se establece la obligación de abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación.
198. El 30 de marzo de 2012, se publicó en la Gaceta Oficial del Distrito Federal (hoy Ciudad de México, el Acuerdo por el que se crea el *Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal*,¹³⁶ el cual tiene por objeto prevenir, atender y sancionar el acoso sexual al interior de la Administración del Distrito Federal a través de un mecanismo protocolizado para atender y sancionar los casos de acoso sexual, mismo que es de aplicación obligatoria para todo el personal de la Administración Pública del Distrito Federal (hoy Ciudad de México), dentro de la cual está contemplada la Policía Bancaria e Industrial.
199. El mismo documento menciona dentro de sus objetivos específicos que a través de su instrumentación, las instituciones obligadas a su observancia, deberán contar con medidas específicas para prevenir el acoso sexual al interior de sus corporaciones o centros de trabajo a través de un mecanismo protocolizado para atender y sancionar los casos de acoso sexual. Asimismo deberán promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.
200. El Protocolo referido es muy específico al mencionar que dentro de las acciones inmediatas a realizar por la autoridad, cuando es conocedora de una situación de violencia que esté viviendo una persona trabajadora de su Institución, se encuentra la de instrumentar medidas de protección que salvaguarden la integridad física y psicológica de las víctimas, ello de

¹³⁶ http://aldf.gob.mx/archivo-PROTOCOLO_PREV_ACOSO.pdf

conformidad a lo establecido en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México¹³⁷.

Motivación.

201. En el caso de las cinco víctimas directas en los expedientes que se investigaron, ellas, en su calidad de mujeres trabajadoras vivieron hechos violentos por parte de las autoridades de la Policía Bancaria e Industrial y de sus agresores directos, tales como¹³⁸: intimidación con el objetivo de que no denunciaran los hechos, amenazas del personal de la corporación, quienes refirieron que vivirían consecuencias negativas por denunciar las conductas delictivas, haciendo alusión específica a las relaciones o cotos de poder de sus agresores, ello con el objetivo de que se abstuvieran de continuar con el procedimiento.
202. Adicionalmente, fueron víctimas de acoso laboral dado que fueron objeto de cambios arbitrarios de servicios, que significaron detrimento en sus ingresos y en la conciliación trabajo-familia, toda vez que las distancias a recorrer desde sus hogares a los espacios de trabajo implicaron más horas de traslado. Asimismo, al ser removidas de sus servicios sufrieron afectaciones a sus ingresos, ya que en los nuevos servicios asignados la compensación económica fue menor.
203. Los actos de violencia sexual en sus lugares de trabajo se clasifican en sus modalidades de acoso y violación en el caso 3 y hostigamiento y abuso en los casos 1, 2, 4 y 5¹³⁹, mismos que fueron constatados a través de miradas, tocamientos, expresiones y manifestaciones en las que se cosificó, sexualizó y atacó el cuerpo y la apariencia de las mujeres trabajadoras, por parte de sus superiores o de sus pares jerárquicos.
204. Se registró que en todos los casos, las víctimas decidieron denunciar a sus agresores; como primera instancia, ante sus superiores jerárquicos y/o responsables generales de los centros de trabajo, obteniendo como respuesta que no hicieran nada porque podía ser contraproducente o en su caso les prometían parar la situación de violencia, sólo pidiendo tiempo para buscar una solución. Sin embargo, ninguna de ellas recibió respuesta favorable, al contrario, como consecuencia o "castigo" les fueron asignadas cargas de trabajo mayores sin justificación alguna y de manera desproporcionada en relación con el demás personal, en otros casos, las víctimas fueron reasignadas

¹³⁷ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México. Artículo 62.

https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/leyes/LEY_DE_ACCESO_DE_LAS_MUJERES_A_UNA_VIDA_LIBRE_DE_VIOLENCIA_DE_LA_CDMX_7.pdf

¹³⁸ Véase Anexo 1, 2, 3, 4 y 5

¹³⁹ Idem

a espacios físicos lejanos a sus domicilios particulares, para la realización de sus funciones.

205. Durante el proceso de investigación de los expedientes que integran la presente recomendación no se encontró evidencia que permita identificar que la Policía Bancaria e Industrial cuente con un mecanismo que dé cumplimiento a lo ordenado en el *Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal*, ni mucho menos que frente a los casos de los que se tiene conocimiento hayan instrumentado algún otro protocolo o política pública que prevenga, atienda o sancione conductas de violencia sexual ni de otro tipo al interior de la Institución.
206. Posterior a que las víctimas hicieran del conocimiento de los superiores jerárquicos, los actos de violencia que estaban viviendo, éstos tuvieron conductas hostiles, maltrataron y acosaron a las víctimas no permitiéndoles realizar sus funciones laborales en un ambiente libre de violencia.
207. Generaron un ambiente hostil con sus compañeros de trabajo, estigmatizando a las víctimas por el hecho de serlo y de haberse atrevido a denunciar a sus agresores, aún más al tratarse de superiores jerárquicos que cuentan con altos mandos dentro de la corporación.
208. También se encontró que en ninguno de los casos, se instrumentaron medidas de protección a favor de las víctimas, por el contrario fueron revictimizadas al dejarlas trabajando con sus agresores o proponerles regresar al mismo lugar de trabajo donde vivieron la agresión sexual o más aún fueron removidas de sus espacios de trabajo y el agresor continuó desarrollando sus funciones de manera ordinaria.
209. Otro aspecto importante a destacar es el conflicto de interés de las profesionales en psicología que la autoridad responsable les facilitó para el apoyo psicológico dentro de la misma corporación, ya que el caso 3, la víctima refirió que la terapeuta le indicaba que ella había provocado que su agresor presentara cierta conducta violenta hacia su persona.
210. El ascenso del agresor, como en el caso 3, es un ejemplo claro del desinterés e indiferencia de las autoridades, hacia las víctimas. Generando impunidad y la apreciación equivocada de que los actos de violencia perpetrados en contra de las mujeres son correctos y por ello reciben premios o reconocimientos
211. Es decir, estas conductas no aportan a la erradicación de la violencia en el ámbito laboral, por el contrario, promueve e inclusive puede señalarse que invita a que otros agresores continúen perpetrando la violencia hacia las mujeres, tratándolas como objetos sexuales de su propiedad, promueve que compañeros de trabajo continúen cosificando el cuerpo de las mujeres, que se les violente con la mirada, con los comentarios y propuestas de índole sexual,

que se les presione para que el intercambio sexual sea la forma en que puedan acceder a mejores puestos laborales.

Caso 1

212. En el caso de la víctima directa 1, el hecho de que haya recibido comentarios relacionados con cambios en su cuerpo y vida sexual por parte de quien fungía como su jefe directo, así como el hecho de que haya sido tocada en diversas partes de su cuerpo sin que ella diera su consentimiento en las oficinas de quien era su jefe directo¹⁴⁰, a pesar de que ella ya le había manifestado su rechazo con toda la intención e ignorando su voluntad el entonces jefe directo realizó conductas que por su naturaleza configuran actos de hostigamiento sexual en contra de la **víctima directa 1**, lo que en conjunto con el ambiente hostil de trabajo que propició su propio jefe, sin que las autoridades hayan tomado alguna medida para que las agresiones a la víctima se detuviera, aunado a que posterior al que la **víctima directa 1** denunció las agresiones, y posteriormente sufrió diversas represalias y conductas hostiles y violentas en su contra con la intención de castigarla o intimidarla de seguir con su procedimiento penal¹⁴¹, incluida la sanción de arresto impuesta aun en su condición de embarazada, logrando configurar la violación al derecho a la vida libre de violencia en el ámbito laboral de la **víctima directa 1**.

Caso 2

213. El hecho de que la **víctima 2** haya recibido en diversas ocasiones comentarios, miradas y manifestaciones no verbales de índole sexual hacia su persona así como roces innecesarios con su cuerpo por parte del entonces Coordinador Jurídico de la misma Policía Bancaria e Industria¹⁴², con quien tenía una relación de subordinación; y el hecho de que dichas agresiones tuvieran lugar en diversos espacios de su entorno laboral como la oficina de su jefe o en diversos pasillos de su espacio de trabajo, lo cual dio pie a que la víctima directa manifestara en diversas ocasiones su rechazo e incomodidad con los mismos, es que a partir de la investigación realizada por este Organismo se tiene la convicción de que la **víctima directa 2** sufrió violencia en razón de género, específicamente del tipo de violencia sexual en el ámbito laboral, toda vez que considerando los elementos que se han logrado señalar en los hechos del presente caso se verifican actos concretos de hostigamiento sexual en su contra y por los cuales la **víctima directa 2** inició un proceso penal en contra del entonces servidor público¹⁴³.

¹⁴⁰ Véase Anexo 1, evidencias: 1 y 8

¹⁴¹ Véase Anexo 1, evidencias: 2, 7, y 10

¹⁴² Véase Anexo 2, evidencias: 1

¹⁴³ Véase Anexo 2, evidencias: 4 y 10

214. En el mismo sentido se logró acreditar que la **víctima directa 2** también fue víctima de otras conductas que configuran en primer lugar hostigamiento laboral por parte del entonces Coordinador Jurídico, quien a partir de que la **víctima directa 2** iniciara los diversos procedimientos penales y administrativos en su contra, este propició ambientes laborales hostiles¹⁴⁴ en los que la víctima directa era señalada, agredida, minimizada e ignorada por su persona en calidad de jefe directo y responsable de la revisión y visto bueno del trabajo realizado por la **víctima directa 2**. La situación de hostilidad hacia su persona fue ampliada por las demás personas integrantes del equipo de la Coordinación, inclusive aquellas que conformaban su grupo de trabajo. La presencia de un ambiente laboral violento fue acrecentada por situaciones en las que personal de la PBI entró a su oficina a tomar documentación resguardada en su equipo de cómputo y mover cosas que tenía bajo su resguardo, lo anterior sin su consentimiento y violando su espacio personal del trabajo, intromisiones de las que nunca se le comentó y no se hubiese enterado de no haberse percatado presencialmente de los hechos.
215. Los actos intimidatorios también afectaron su sentido de alerta constante al sentir que en diversas ocasiones fue seguida fuera de su lugar de trabajo por otras personas, esto al hacerse de conocimiento público la denuncia de los hechos de hostigamiento sexual por parte del entonces Coordinador Jurídico. El desenlace de la violencia vivida y denunciada se presentó con la destitución notificada¹⁴⁵ posterior a que ella no quiso dar su renuncia cuando se le requirió en una ocasión previa, misma destitución que relaciona con la denuncia realizada en contra de su jefe inmediato y agresor. Es decir, ambas situaciones son verificadas como represalias en contra de la **víctima directa 2**.

Caso 3

216. La **víctima directa 3** vivió agresiones sexuales en dos ocasiones distintas, mismas que podrían configurar en el ámbito penal el delito de violación sexual en su contra¹⁴⁶. Estas conductas violentas fueron realizadas por quien en ese momento fungía como su compañero de comisión y tuvieron lugar en su espacio de trabajo. Su compañero además de violentarla de manera sexual, la amenazaba constantemente¹⁴⁷ con lastimarla si ella denunciaba los hechos ocurridos y continuó ejerciendo actos de violencia sexual y laboral en su contra, esta vez configurándose el hostigamiento laboral por la relación de subordinación. En razón de lo anterior, esta Comisión tiene la convicción de que la **víctima directa 3** fue víctima de violencia en el ámbito laboral, por actos de acoso sexual cometido en su contra y la posible comisión del delito de violación atribuible a personal adscrito a la Policía Bancaria e Industrial.

¹⁴⁴ Véase Anexo 2, evidencias: 4, 7, 8, 9, 11 y 12

¹⁴⁵ Véase Anexo 2, evidencias: 21, 22, y 23

¹⁴⁶ Véase Anexo 3, evidencias: 1

¹⁴⁷ Véase Anexo 3, evidencias: 1 y 11

217. Situación que de acuerdo a lo que consta en la investigación realizada por este Organismo, si bien en primer lugar no existía formalmente una relación de subordinación, esta no es un requisito para constatar hechos de violencia laboral en razón de su género. Además, con fecha posterior a la de los hechos el servidor público agresor fue ascendido¹⁴⁸ para ejercer el cargo de jefe de servicio con lo que llegó a ser su jefe inmediato y en consecuencia, continuó ejerciendo, ahora con mayor poder, conductas de hostigamiento en su contra las cuales impactaron en el hecho de que la **víctima directa 3** tuviera que realizar su trabajo en un ambiente laboral hostil, que fuera señalada y estigmatizada, así como que se le solicitaran mayores requisitos de control para poder acudir a darle seguimiento a la denuncia penal¹⁴⁹ que inició en contra de su agresor.

Caso 4

218. En el caso de la **víctima directa 4** fue posible acreditar la violación al derecho a la vida libre de violencia en el ámbito laboral atribuible a personal adscrito a la Policía Bancaria e Industrial que fungía como Subinspector de la **víctima directa 4**, quien en el Centro Comercial donde ambos desarrollaban su comisión y durante el ejercicio de sus funciones realizaba diversos comentarios sobre su cuerpo y aspecto¹⁵⁰. Mismo sujeto quien además realizó otras conductas que le incomodaban a la **víctima directa 4**, tales como miradas lascivas y tocamientos innecesarios e incluso en una ocasión al manifestarle la **víctima directa 4** que sentía frío, éste hizo un comentario que generó en ella tanto miedo que la hizo faltar a trabajar al día siguiente, lo que fue reclamado y reprendido por el entonces Jefe Subinspector, quien a su vez, al conocer el rechazo e inconformidad de sus actitudes por parte de la **víctima directa 4**, le reprendió, culpabilizó y solicitó el cambio de comisión al señalar que así no le servía y ya no la quería.¹⁵¹ Estas conductas en su conjunto configuran actos de hostigamiento laboral en contra de la **víctima directa 4** y en consecuencia, vulneran su derecho a vivir libre de violencia en el ámbito laboral.

219. En el mismo sentido se logró acreditar que estos hechos de hostigamiento por parte de personal adscrito a la Policía Bancaria e Industrial continuaron a pesar de que los hizo del conocimiento de sus superiores jerárquicos, quienes en su oportunidad le dijeron que no podían hacer nada y que ella podía acudir a las instancias que considerara. Sin tener certeza de que el cambio de comisión se debiera a la solicitud de su agresor y entonces, jefe inmediato y sin que sus superiores jerárquicos consideraran las razones por las que se encontraba comisionada en este lugar. El nuevo lugar estaba lejos de su domicilio por lo

¹⁴⁸ Véase Anexo 3, evidencias: 11

¹⁴⁹ Véase Anexo 3, evidencias: 5 y 8

¹⁵⁰ Véase Anexo 4, evidencias: 4

¹⁵¹ Véase Anexo 4, evidencias: 1

que implicaba mayor gasto de dinero y tiempo, era constantemente cuestionada sobre el ejercicio de sus labores y en algunos casos se le asignaban mayores cargas de trabajo.¹⁵² El concierto de estas condiciones configuró un ambiente laboral violento en contra de la **víctima directa 4**. Situación que impactó incluso en la atención psicológica que con motivo de los hechos recibía por personal de la misma SSC, en tanto temía que la información que ella estaba compartiendo pudiera estar siendo filtrada¹⁵³ a otros mandos y que esto pudiera afectar a un más el ejercicio de su comisión.

Caso 5

220. Finalmente, la **víctima directa 5** comisionada en la Coordinación de Supervisión y Evaluación Operativa recibió diversos comentarios hechos a su cuerpo y apariencia mientras realizaba sus funciones en su espacio laboral¹⁵⁴ por parte de quien fungía como su jefe directo Inspector General; quien aun conociendo la relación de supra subordinación y la palpable relación de poder que existía entre ambos al ser su jefe directo le realizaba llamadas fuera del horario laboral a su teléfono móvil con la intención de invitarla a salir en contextos no laborales, ni en relación a las funciones que realizaba.¹⁵⁵ Además de que, en una ocasión incluso realizó tocamientos no consentidos de índole sexual a su persona. Configurando de esta manera actos de hostigamiento sexual en contra de la **víctima directa 5**, acreditando en consecuencia la violación al derecho a una vida libre de violencia en el ámbito laboral atribuible al entonces Inspector General de la PBI.
221. Aunado a esto, el hecho de que la **víctima directa 5** fuera enviada a cubrir diversos operativos especiales los días 28 de septiembre y 2 de octubre de 2021, mismos que no obran en fatigas, aun cuando desde el 15 de marzo 2021 la oficina a la que fue asignada tenía conocimiento de que con motivo de una condición de salud ella tiene limitada la realización de diversas actividades físicas.¹⁵⁶ Al no considerar sus condiciones de salud y trabajo específicas por las que se encuentra comisionada en un área administrativa se generó en su contra un ambiente laboral violento.
222. La **víctima directa 5** relaciona estas decisiones con el hecho de haber denunciado los actos de hostigamiento sexual y laboral, en tanto los mandos con poder de decisión le propusieron como “medida de reparación” un cambio de sector o servicio¹⁵⁷ para poder estar en un ambiente laboral libre de violencia y alejada de quien era su agresor, sin considerar que esto pudiera representar

¹⁵² Véase Anexo 4, evidencias: 1, 3, 5, 6 y 7

¹⁵³ Véase Anexo 4, evidencias: 3 y 4

¹⁵⁴ Véase Anexo 5, evidencias: 5 y 11

¹⁵⁵ Véase Anexo 5, evidencias: 5 y 12

¹⁵⁶ Véase Anexo 5 evidencias: 5 y 7

¹⁵⁷ Véase Anexo 5 evidencias: 2, 3, 4, 5, 6 y 11

afectaciones en las diversas esferas de su vida, incluida la laboral, económica y de salud.

223. Por lo anterior esta Comisión tiene acreditada la violación al derecho a una vida libre de violencia en el ámbito laboral por personal adscrito a la Policía Bancaria e Industrial en perjuicio de la **víctima directa 5**.

2.3 Omisión de prevenir la violencia laboral en razón de género.

224. Todas las autoridades en el ámbito de su competencia tienen la obligación de que permitan la modificación de patrones socio cultural de conductas de hombres y mujeres para contrarrestar todo tipo de premisas y acciones que legitiman, permiten y exacerbaban la violencia contra las mujeres¹⁵⁸. De ahí que de la falta de atención diligente de los casos de violencia contra las mujeres cometidas en los ámbitos públicos, como es el espacio laboral, cometidas por estas autoridades en el marco de una relación laboral resulta imperante la existencia de mecanismos, políticas y programas que permitan que desde el momento que se tiene conocimiento de un riesgo real e inmediato para una mujer, deberán tomar las medidas necesarias y razonables que permitan prevenir y evitar la evolución de estos a un daño¹⁵⁹, De ahí su obligación de contar con disposiciones y políticas efectivas, que permitan actuar de una manera eficaz ante las denuncias.
225. Esta Comisión identificó que las víctimas no contaron con asesoría y acompañamiento adecuados para que recibieran atención integral sobre los derechos que les asisten y ante qué vías podían denunciar, lo que evidencia que la Institución no cuenta con una política que tenga por objetivo la prevención de la violencia y la aplicación de mecanismos establecidos para actuar ante este tipo de conductas al interior de su organización.
226. Lo anterior se traduce en la falta de aplicación del *Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal*, instrumento que, como ya se manifestó en los apartados anteriores, su aplicación es obligatoria, situación evidentemente ignorada por la autoridad.
227. Si bien cierto, existen mínimos indicios de que se escuchó a las víctimas cuando decidieron exponer las conductas que estaban viviendo, es evidente que el trato recibido por parte de las autoridades fue carente de perspectiva de género y en consecuencia violatorio de los derechos humanos de las víctimas al no generar

¹⁵⁸ Convención Belem do Pará, art. 8 fracc. B.

¹⁵⁹ Corte IDH, Corte Interamericana De Derechos Humanos Caso González Y Otras ("Campo Algodonero") Vs. México Sentencia De 16 De Noviembre De 2009 (Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones Y Costas), párr.286. Caso Mujeres Víctimas De Tortura Sexual En Atenco Vs. México Sentencia De 28 De Noviembre De 2018 (Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones Y Costas), párr.

las condiciones que les permitieran acceder a la justicia de manera pronta, bajo un proceso diligente, garantista de su estabilidad emocional e integridad física.

Motivación

228. Derivado del análisis de los 5 expedientes¹⁶⁰, se encontraron elementos en común, estableciendo un patrón constante de revictimización por parte de la autoridad, evidenciando una vez más la falta de aplicación de políticas y protocolos que prevengan las conductas de violencia, a través de la ejecución de medidas preventivas, de seguimiento y control, de detección y canalización y en su caso de acompañamiento de las víctimas.

229. Dentro de las conductas contantes se encuentran las siguientes:

- Violencia institucional (maltrato a víctimas al momento de hacer del conocimiento de los superiores jerárquicos los actos de violencia que estaban viviendo).
- Entorpecimiento para continuar con sus funciones dentro de un ambiente libre de violencia.
- Estigmatización de las víctimas en el entorno laboral.
- Falta de medidas de protección para la víctima.
- Despidos o cambios de servicios que significaron detrimento en el ingreso de las víctimas y en la conciliación trabajo-familia, toda vez que las distancias a recorrer desde sus hogares a los espacios de trabajo están más lejanos.
- Amedrentamiento para no denunciar a sus agresores ante otras instancias.
- Conflicto de interés de las profesionales en psicología, adscritas a la autoridad responsable, que atendieron a las víctimas.
- Ausencia de asesoría jurídica y acompañamiento adecuado.
- Revictimización de las víctimas al dejarlas trabajando con sus agresores o proponerles regresar al mismo espacio de trabajo donde vivieron la agresión sexual.
- Desinterés e indiferencia hacia las víctimas al ascender a algunos de los superiores jerárquicos o compañeros agresores.
- Encubrimiento de los agresores.
- La desacreditación de la narrativa de las víctimas.

230. Consideran a las mujeres de su propiedad, que piensan que pueden utilizarlas como objetos sexuales, que no son capaces de visualizar a sus compañeras como una igual, que merece el mismo respeto que sus compañeros hombres y las mismas oportunidades para desarrollarse en un ambiente libre de violencia a salvo de cualquier tipo de agresión.

231. Es claro que el gobierno de la Ciudad de México tiene una responsabilidad importante de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la

¹⁶⁰Véase Anexos 1,2, 3, 4, 5.

violencia laboral, el acoso y hostigamiento sexuales. Por tanto, la Policía Bancaria e Industrial debe abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, y debe trabajar urgentemente en prevenir y contrarrestar estas prácticas.

232. Para este Organismo es prioritario que la institución señalada tenga articulados mecanismos de participación, denuncia y protección en caso de cualquier muestra de discriminación, acoso u hostigamiento sexual, en el que imperen los principios de credibilidad, discreción y confidencialidad.
233. Es imperante que esa corporación resignifique su prestigio en el servicio público, iniciando por el reconocimiento de la importancia que tienen las mujeres que trabajan en ella, pronunciándose en el sentido de que nunca más serán cómplices de comportamientos que ridiculicen, menosprecien o agredan a las mujeres policías.
234. Esta Recomendación es un llamado urgente a no tolerar la violencia en los espacios laborales y mucho menos en el servicio público, que sirva de ejemplo para el resto de las dependencias e instituciones públicas de la Ciudad de México.
235. Pero sobre todo, se emite esta recomendación para visibilizar que las mujeres de la Policía Bancaria e Industrial tienen derecho al acceso a la justicia, a la reparación del daño, a la restitución de sus derechos, a ejercer el servicio policial en un ambiente sano, donde sea respetada su integridad física, psicoemocional y su dignidad.

VII. Posicionamiento de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México sobre la violación de derechos humanos

236. La Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, rechaza cualquier tipo de violencia contra las niñas y mujeres, no admitiendo ningún tipo de justificación y expresando el mayor de los repudios.
237. Por lo que este Organismo local promueve una cultura de igualdad entre mujeres y hombres tomando en cuenta toda su diversidad, el rompimiento de ciclos de transmisión social e intergeneracional de la violencia contra las mujeres, la no impunidad y la debida diligencia, que deben estar presentes en la respuesta del gobierno de la Ciudad de México para el avance en la erradicación de las violencias como requisitos indispensables para el pleno desarrollo de las mujeres y la sociedad.
238. Esta Comisión, en el ejercicio de sus facultades ha tomado conocimiento de los actos de violencia, discriminación y humillación que las mujeres viven en el ámbito laboral, sin que ello signifique ignorar las agresiones físicas, patrimoniales, económicas y psicoemocionales que viven en otros ámbitos en los que se desarrollan.

239. Como se ha manifestado, las mujeres tienen el derecho a desarrollarse laboralmente en un ambiente libre de violencia, bajo el estándar del trabajo decente y digno, en el que sean reconocidas como sujetas de derechos, que les permitan desarrollarse bajo un esquema de igualdad de oportunidades en relación con los hombres.
240. Sin embargo, se observa que aún y cuando existe un amplio inventario de normatividad nacional e internacional, en el que se establecen obligaciones de las autoridades e instituciones para generar políticas públicas que tengan por objetivo la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, en la práctica en la vida cotidiana las mujeres siguen siendo agredidas, revictimizadas, abandonadas, juzgadas por la sociedad, aisladas y castigadas cuando se atreven a denunciar actos de violencia perpetrados contra su persona.
241. Además, esta Comisión ha documentado y emitido recomendaciones relativas a la violencia que viven las mujeres en las corporaciones de policía, como es el caso de:
- 09/2011** *Falta de implementación de mecanismos, específicos para la prevención, atención, investigación y en su caso, sanción de cualquier acto de violencia contra las mujeres al interior de las instituciones y dependencias del D.F.*
- 08/2020** *Violencia Institucional perpetrada en contra de Mujeres trabajadoras al servicio del Estado, por razón de maternidad, en detrimento de sus derechos laborales.*
242. En septiembre de 2019, la Cuarta Visitaduría General de este Organismo, publicó el informe denominado "Informe sobre las violencias de género en la procuración de justicia en la Ciudad de México"¹⁶¹ en el cual se abordan 24 casos de mujeres que vivieron violencia sexual en el ámbito laboral, de las cuales 20 de ellas trabajaban como Policías Auxiliares o Preventivas en las diferentes corporaciones de la hoy Secretaría de Seguridad Ciudadana.
243. Es alarmante que una institución que se dedica a la protección de la ciudadanía, agrede a las mujeres que ahí trabajan, no las proteja, no les crea y además las revictimice.
244. En esta ocasión, este Organismo Protector de Derechos Humanos de la Ciudad de México muestra su preocupación ante las condiciones laborales en las que las servidoras públicas de la Policía Bancaria e Industrial de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México se encuentran trabajando al ser

¹⁶¹ Informe sobre las violencias de género en la procuración de justicia en la Ciudad de México. CDHCM. Cuarta Visitaduría General. Págs. 82 a la 95.

víctimas de violencia sexual, toda vez que se encuentran expuestas tanto física como psicológicamente, ante la ausencia de medidas efectivas de prevención, protección, atención y sanción de la violencia laboral de la que son objeto, así como por la falta de acceso a la justicia con perspectiva de género, lo que ha implicado represalias como consecuencia de su decisión de denunciar, afectación a su estabilidad laboral, psicoemocional y en algunos casos, a su salud física y la conciliación entre la vida laboral y la vida personal.

245. En los hechos constatados por este organismo protector de derechos humanos, queda evidenciado que la sociedad está marcada por violencias diversas, pero que las mujeres están atravesadas por violencias complejas y crecientes por el solo hecho de ser mujeres. Las mujeres no solo sufren la violencia privada, sino que viven el temor ante la violencia creciente en el espacio público y sus trabajos donde debieran sentirse seguras.
246. Quedó también de manifiesto que, aunque existe una prohibición expresa de la violencia en el ámbito laboral, no hemos superado las prácticas culturales machistas y verticales de las corporaciones policíacas.
247. También es oportuno señalar que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 133, fracciones XII y XIII, prohíbe a los patrones o representantes realizar, permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo, por lo tanto, este Organismo se pronuncia por la necesidad de que las autoridades contribuyan a fortalecer la cultura de la no impunidad, garantizando a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia sexual en el ámbito laboral, el acceso a la justicia a través de los procedimientos que la normatividad prevea.
248. Esta CDHCM ha evidenciado que, a Rosaura, Guadalupe, Santa Gabriela (Luna), Patricia Guadalupe y Karla les violaron sus derechos a una vida libre de violencia, a un trabajo digno, decente y seguro, de protección a su integridad física y emocional, de seguridad y de acceso a la justicia.
249. Tales violaciones trajeron como consecuencia la discriminación de las víctimas como mujeres y como trabajadoras con una gran vocación de servicio para la protección y seguridad de la ciudadanía.
250. Por ello, es lamentable que la Policía Bancaria e Industrial no tenga un protocolo para la atención de las mujeres que forman parte de su equipo de trabajo; que a la fecha, no cuenten con la sensibilidad, perspectiva y compromiso de rechazar cualquier tipo de violencia y mucho menos, de garantizar su acceso a la justicia cuando son agredidas, humilladas, discriminadas, ultrajadas y castigadas por agresores que las consideran de su propiedad, que piensan que pueden utilizarlas como objetos sexuales, que no son capaces de visualizar a sus compañeras como una igual, que merece el mismo respeto que sus compañeros hombres y las mismas oportunidades para

desarrollarse en un ambiente libre de violencia a salvo de cualquier tipo de agresión.

251. Es claro que el gobierno de la Ciudad de México tiene una responsabilidad importante de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia laboral, el acoso y hostigamiento sexuales. Por tanto, la Policía Bancaria e Industrial debe abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, y debe trabajar urgentemente en prevenir y contrarrestar estas prácticas.
252. Para este Organismo es prioritario que la institución señalada tenga articulados mecanismos de participación, denuncia y protección en caso de cualquier muestra de discriminación, acoso u hostigamiento sexual, en el que imperen los principios de credibilidad, discreción y confidencialidad.
253. Es imperante que esa corporación resignifique su prestigio en el servicio público, iniciando por el reconocimiento de la importancia que tienen las mujeres que trabajan en ella, pronunciándose en el sentido de que nunca más serán cómplices de comportamientos que ridiculicen, menosprecien o agredan a las mujeres policías.
254. Esta Recomendación es un llamado urgente a no tolerar la violencia en los espacios laborales y mucho menos en el servicio público, que sirva de ejemplo para el resto de las dependencias e instituciones públicas de la Ciudad de México.
255. Pero sobre todo, se emite esta recomendación para visibilizar que las mujeres de la Policía Bancaria e Industrial tienen derecho al acceso a la justicia, a la reparación del daño, a la restitución de sus derechos, a ejercer el servicio policial en un ambiente sano, donde sea respetada su integridad física, psicoemocional y su dignidad.

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

256. El derecho de las víctimas de violaciones de derechos humanos a ser destinatarias de reparación encuentra sustento en la obligación que asumen los Estados de respetar, asegurar que se respeten y aplicar las normas internacionales de derechos humanos cuando ratifican los principales instrumentos universales y regionales en la materia¹⁶².
257. En ese sentido, en un Estado democrático de Derecho, todas las personas deben tener la seguridad de que, en caso de sufrir una violación a sus derechos humanos, gozarán de la posibilidad de reclamar que el responsable de esa afectación asuma sus consecuencias. Asimismo, el Estado, como garante de

¹⁶² Gómez Isa, Felipe, "El derecho de las víctimas a la reparación por violaciones graves y sistemáticas de los derechos humanos", en *El Otro Derecho*, No. 37 (2007). Bogotá: ILSA, 2007.

esos derechos, deberá asumir la obligación de resarcir los daños que sus agentes provoquen a una persona.

258. En el ámbito internacional, el deber de reparar a cargo del Estado ante violaciones a derechos humanos está previsto, entre otros instrumentos, 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 humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones” que, en su apartado IX, párrafo 15, establecen:

[...] 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...¹⁶³

259. Por lo que hace al sistema regional, la CADH establece esta obligación en su artículo 63.1, que señala que se garantizará a la persona lesionada en el goce de su derecho conculcado y se repararán las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la vulneración de esos derechos.

260. Al respecto, la Corte IDH 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 Estados. De esta manera, al producirse un hecho ilícito imputable a un Estado, surge de inmediato la responsabilidad internacional de éste por la violación de la norma internacional de que se trata, con el consecuente deber de reparación y de hacer cesar las consecuencias de la violación.¹⁶⁴

261. En cuanto al alcance y contenido de las reparaciones, la Corte IDH ha precisado que éstas “consisten en las medidas que tienden a hacer desaparecer los efectos de las violaciones cometidas. Su naturaleza [...] depende del daño ocasionado [...]”¹⁶⁵ ya que “la reparación es el término genérico que comprende

¹⁶³ Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones, Principio IX, párr. 15. Resolución 60/147, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 16 de diciembre de 2005.

¹⁶⁴ Corte 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, párr. 295.

¹⁶⁵ Corte IDH, Caso Comunidad Indígena Yakye Axa vs. Paraguay, Sentencia 17 de junio de 2005, Serie C, No. 125, párr. 193.

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)".¹⁶⁶

262. De tal manera que la Corte IDH ha desarrollado un amplio catálogo de medidas, vinculadas con un concepto integral de reparación del daño¹⁶⁷:

Los modos específicos de reparar varían según la lesión producida: podrá consistir en la *restitutio in integrum* de los derechos afectados, en un tratamiento médico para recuperar la salud física de la persona lesionada, en la obligación del Estado de anular ciertas medidas administrativas, en la devolución de la honra o la dignidad que fueron ilegítimamente quitadas, en el pago de una indemnización, etc (...). La reparación puede tener también el carácter de medidas tendientes a evitar la repetición de los hechos lesivos¹⁶⁸.

263. A nivel nacional, el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala, entre otras cosas, la obligación de todas las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, por lo que, en consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

264. En términos de lo dispuesto en dicho artículo constitucional, la Ley General de Víctimas (Ley General) establece que las personas víctimas tienen, entre otros, el derecho a ser reparadas de manera integral, adecuada, diferenciada, transformadora y efectiva, por el daño o menoscabo que han sufrido en sus derechos como consecuencia de violaciones a derechos humanos y por los daños que esas violaciones les causaron¹⁶⁹.

265. En ese sentido, la Ley General prevé que una reparación integral puede comprender medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición, en sus dimensiones individual, colectiva, material, moral y simbólica; asimismo, que cada una de esas medidas será implementada a favor de la víctima, teniendo en cuenta la gravedad y magnitud de la violación de sus derechos, así como las circunstancias y características del hecho victimizante¹⁷⁰.

266. A nivel local, el derecho a la reparación integral por violaciones a derechos humanos se encuentra establecido en la Constitución Política de la Ciudad de México (CPCM)¹⁷¹, la cual, entre otras cosas, estipula que las autoridades

¹⁶⁶ Corte IDH, *Caso Loayza Tamayo vs. Perú*, Reparaciones, Sentencia del 27 de noviembre de 1998, Serie C, No. 42, párr. 85.

¹⁶⁷ Nash Rojas, Claudio, *Las Reparaciones ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos (1988-2007)*, Universidad de Chile, Segunda Edición, Chile, 2009, p. 39.

¹⁶⁸ Corte IDH, *Caso Garrido y Baigorria Vs. Argentina*. Reparaciones, Sentencia de 27 de agosto de 1998. Serie C No. 91, párr. 41.

¹⁶⁹ Ley General de Víctimas, art. 7, fracción II.

¹⁷⁰ Ley General de Víctimas, art. 1, cuarto párrafo.

¹⁷¹ Constitución Política de la Ciudad México, artículo 5, apartado C, y artículo 11, apartado J.

adoptarán las medidas necesarias para la atención integral de las víctimas, en los términos de la legislación aplicable. Particularmente, en el apartado C del artículo 5 y el apartado J del artículo 11 de la CPCM, se protege el derecho a la reparación integral por violaciones a derechos humanos, los derechos de las víctimas y los derechos a la memoria, a la verdad y a la justicia.

267. Asimismo, la Ley de Víctimas para la Ciudad de México (Ley de Víctimas) establece en sus artículos 56 al 77 las medidas de reparación integral del daño en 5 dimensiones, que pueden ser, dependiendo de cada caso, restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y prevención para la no repetición.

VIII.1 Reparación del daño en casos de violaciones al derecho a una vida libre de violencia.

268. En casos relacionados con violencia sexual, para garantizar que las reparaciones sean justas y adecuadas es preciso entender plenamente el componente de género y las consecuencias del daño sufrido por las víctimas. Además, al poner en práctica las reparaciones deben considerarse las desigualdades de género a fin de asegurar que las disposiciones de las reparaciones no excluyan, marginen ni penalicen a las personas que han resultado víctimas de agresiones sexuales.¹⁷²
269. Por su parte el Comité contra la Tortura señala que garantizar el acceso efectivo a recursos judiciales puede precisar la asistencia y el apoyo a los y las denunciante, así como la eliminación de obstáculos para acceder a la justicia, lo que incluye obstáculos discriminatorios que afectan especialmente a las mujeres.¹⁷³
270. En el Informe de la Relatoría Especial sobre la violencia contra la mujer, se establece que las reparaciones deben esforzarse por tener un efecto transformador de estas desigualdades, en lugar de restablecer o reforzar las condiciones estructurales de una sociedad que sostiene estas prácticas y creencias y que sirven de base para cometer actos de violencia sexual.¹⁷⁴ Por lo que el diseño de las reparaciones, incluida la combinación apropiada de distintas formas de reparación, debe estar orientado por su potencial de transformación.¹⁷⁵

¹⁷² Véase Paz y Paz Bailey, "Guatemala: Género y reparaciones para las violaciones de los derechos humanos", p. 106/107).

¹⁷³ Véase Comité contra la Tortura, Observación general N° 3, párrs. 29-42

¹⁷⁴ Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, Rashida - 13 - Manjoo, A/HRC/14/22, párr. 31; Corte Interamericana de Derechos Humanos, Campo Algodonero vs. México, Excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas, 16 de noviembre de 2009, párr. 450; Declaración de Nairobi sobre el derecho de las mujeres y las niñas a anteponer recursos y obtener reparaciones, Principio 3.H; y Corte Penal Internacional Fiscal c. Thomas Lubanga Dyilo: Decisión en la que se establecen los principios y procedimientos que han de aplicarse a las reparaciones, ICC-01/04-01/06- 2904, Sala de Primera Instancia I, 7 de agosto de 2012, párr. 222 (actualmente en apelación).

¹⁷⁵ CPI, Fondo Fiduciario para las Víctimas, Observaciones y reparaciones en respuesta a la orden del 14 de marzo de 2012, Fiscal c. Thomas Lubanga Dyilo, ICC-01/04-01/06-2872, 25 de abril de 2012, párrs. 49-66.

271. Para la Organización de Naciones Unidas resulta relevante que, para la reparación a víctimas de violencia sexual, como parte del conjunto de mecanismos de reparación en el contexto del acceso a la justicia, deben ofrecerse servicios de apoyo jurídico a las víctimas de violencia sexual, a fin de que cuente con la asistencia necesaria y pertinente.¹⁷⁶ Se deben adoptar medidas para asegurar que las víctimas puedan participar en el proceso de reparación por medios que sean aceptables según su cultura y religión. Necesitan un entorno adecuado y favorable para compartir sus experiencias, con total confidencialidad si es necesario. Es posible que las víctimas estén más dispuestas a hablar de lo sucedido a personas de su mismo sexo.¹⁷⁷
272. En todas las circunstancias, las medidas de reparación deben diseñarse adecuadamente para responder al daño sufrido por las personas víctimas inmediatas y, asimismo, responder a las necesidades urgentes como consecuencia de una violación o abuso sexual.¹⁷⁸
273. Finalmente, existen diversos factores adversos a las personas víctimas, como la dificultad a la que se pueden enfrentar las víctimas a la hora de obtener pruebas que respalden su reclamación debido a la destrucción o la ausencia de ellas, tienen significancia a la hora de determinar un estándar de prueba apropiado en la concesión de reparaciones.¹⁷⁹ Las comisiones de reclamaciones y los programas administrativos de reparación han ido más allá, reconociendo una amplia variedad de estándares de prueba, han cambiado determinados aspectos de la carga de la prueba y/o han aprobado supuestos en la consideración de la evidencia de ciertos actos, teniendo en cuenta la dificultad de la víctima de tener acceso a la prueba.¹⁸⁰
274. Por su parte la Corte IDH ha ordenado normalizar, conforme a los estándares internacionales, los parámetros para investigar, realizar el análisis forense y juzgar, ha estimado que el Estado debe, en un plazo razonable, continuar con la estandarización de todos sus protocolos, manuales, criterios ministeriales de investigación, servicios periciales y de impartición de justicia, utilizados para investigar todos los delitos que se relacionen con [...] violencia sexual [...], conforme al Protocolo de Estambul, el Manual sobre la Prevención e

¹⁷⁶ Véase Principios y directrices de las Naciones Unidas sobre el acceso a la asistencia jurídica en los sistemas de justicia penal, A/RES/67/187, principio 4.

¹⁷⁷ ACNUR y Refugee Law Project, Lo que se debe saber 4, El trabajo con hombres y niños sobrevivientes de violencia sexual y de género durante el desplazamiento forzado, 2012, p. 9.

¹⁷⁸ Véase, NACSA, Informe Anual 2009, p. 11; ONU Mujeres y PNUD, Reparaciones, desarrollo y género (Kampala, 2010), p. 16; Centro Internacional para la Justicia Transicional, Sierra Leona: Presentación al examen periódico universal del Consejo de Derechos Humanos, 11º período de sesiones, mayo de 2011, párr. 12.

¹⁷⁹ Véase Fiscal c. Thomas Lubanga Dyilo: Decisión en la que se establecen los principios y procedimientos que han de aplicarse a las reparaciones, ICC-01/04-01/06-2904, Sala de Primera Instancia I, 7 de agosto de 2012, párr. 252

¹⁸⁰ Varios de estos métodos están descritos en H. Niebergall, "Overcoming Evidentiary Weaknesses in Reparation Claims Programmes - The Mass Claims Context", en C. Ferstman, M. Goetz, A. Stephens (eds.) Reparations for Victims of Genocide, War Crimes and Crimes against Humanity: Systems in Place and Systems in the Making (Martinus Nijhoff, 2009).

Investigación Efectiva de Ejecuciones Extrajudiciales, Arbitrarias y Sumarias de Naciones Unidas y los estándares internacionales de búsqueda de personas desaparecidas, con base en una perspectiva de género.¹⁸¹

275. La Corte también ha considerado fundamental que el Estado continúe con las acciones desarrolladas e implemente, en un plazo razonable, un programa o curso permanente y obligatorio sobre atención a mujeres víctimas de violencia sexual, dirigido a todos los niveles jerárquicos de las Policías. Como parte de esta formación, se deberá incluir la jurisprudencia de la Corte Interamericana respecto a violencia sexual [...], así como los estándares internacionales en materia de atención a víctimas e investigación de ese tipo de casos.¹⁸²
276. Finalmente, la Corte dispone que el Estado debe conducir eficazmente la investigación y, en su caso, abrir el proceso penal correspondiente y, de ser pertinente, otros que correspondieren, para identificar, procesar y, en su caso, sancionar a los responsables de los vejámenes [...], a fin de evitar la repetición de hechos iguales o análogos. Dicha investigación deberá incluir una perspectiva de género, emprender líneas de investigación específicas respecto a violencia sexual, y posibilitar [...] información sobre los avances en la investigación, de conformidad con la legislación interna, y en su caso, la participación adecuada en el proceso penal.¹⁸³
277. Adicionalmente, a nivel nacional, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha enfatizado que “la especial obligación de prevenir, investigar y, en su caso, sancionar la violencia contra las mujeres, así como el derechos correlativo de éstas y sus familiares de que, entre otras, la investigación se lleve a cabo con perspectiva de género y con especial diligencia, sitúa la dignidad de las mujeres más allá de los meros efectos restitutivos y articula un entendimiento de dignidad que es fundamentalmente transformativo y sustantivo. En ese sentido, la obligación de reparar [...] cuando se ha concluido que existe una violación a los derechos humanos de éstas es una de las fases imprescindibles en el acceso a la justicia”.¹⁸⁴
278. Para el caso particular, es importante señalar que este Organismo, en la Recomendación 08/2020, dirigida entre otras autoridades a la Policía Bancaria e Industrial de la Ciudad de México, recomendó a dicha autoridad el diseño y puesta en marcha de una Política Institucional que considere, entre otras, el impulso a una cultura laboral libre de violencia y discriminación, sin que hasta

¹⁸¹ Corte IDH. Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C No. 205.

¹⁸² Corte IDH. Caso Favela Nova Brasília Vs. Brasil. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de febrero de 2017. Serie C No. 333.

¹⁸³ Corte IDH. Caso Véliz Franco y otros Vs. Guatemala. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 19 de mayo de 2014. Serie C No. 277.

¹⁸⁴ SCJN, Amparo en revisión 554/2013 (derivado de la solicitud de ejercicio de la facultad de atracción 56/2013, quejosa: Irinea Buendía Cortez (madre de Mariana Lima Buendía), Primera Sala, Sentencia de 25 de marzo de 2015, párr. 222.

el momento haya avances sustantivos al respecto, por lo que resulta necesario redoblar el impulso en el establecimiento de medidas con enfoque transformador, que contribuyan a la erradicación de una ambiente laboral libre de todo tipo de violencia y que doten a las mujeres trabajadoras de esa institución de herramientas para la protección y acceso a su derecho a una vida libre de violencia.

VIII.2 Inscripción en el Registro de víctimas y plan de reparación integral.

279. Para que las víctimas puedan acceder a la reparación integral, conforme a lo previsto en la Ley de Víctimas, se requiere el reconocimiento de tal calidad, por parte de la Comisión Ejecutiva de Atención Víctimas de la Ciudad de México (CEAVI), para lo cual, de conformidad con el artículo 4 de la referida Ley, dicha instancia tomará en consideración la determinación que se realiza a través de la presente Recomendación.
280. Asimismo, es necesaria la inscripción de las víctimas en el Registro de Víctimas de la Ciudad de México. Para ello, la CEAVI debe reunir y valorar la información de cada caso, incluyendo las circunstancias de modo, tiempo y lugar que generaron el hecho victimizante; y en ese tenor, podrá solicitar la información que considere necesaria a cualquiera de las autoridades de la Ciudad de México, las que estarán en el deber de suministrarla.
281. Esta Comisión remitirá la presente Recomendación a la CEAVI para que se considere su inscripción en el Registro de Víctimas de la Ciudad de México; todo ello en los términos establecidos por el artículo 148 y 149 de la Ley de Víctimas, así como 71 y 77 de la Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México.
282. La CEAVI deberá emitir un plan de reparación integral para las víctimas que hayan obtenido su registro, el cual deberá ser ejecutado por la autoridad responsable, con cargo a su presupuesto. Dicho plan se establecerá de acuerdo con los parámetros contenidos en los conceptos de daño material y daño inmaterial, y podrá tomar en cuenta lo establecido en la presente recomendación, así como los resultados del seguimiento a su cumplimiento.
283. En ese sentido, a partir de los hechos victimizantes y los derechos violados acreditados en el presente instrumento, esta Comisión considera procedente que se valore la emisión las medidas necesarias para que víctima directa 1, víctima directa 2, víctima directa 3, víctima directa 4 y víctima directa 5 puedan acceder a una reparación integral del daño conforme a lo previsto por la Ley General de Víctimas, la Ley de Víctimas para la Ciudad de México y los estándares internacionales sobre reparación del daño.

284. En virtud de lo anterior, de conformidad con la legislación en la materia, una vez que la CEAVI emita sus determinaciones respecto del registro de víctimas y emita los planes integrales de reparación que correspondan, la Policía Bancaria e Industrial de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, deberá ejecutar todas las medidas de dicho plan, con base en las violaciones acreditadas.

IX. RECOMENDACIÓN.

A. PLAN DE REPARACIÓN INTEGRAL.

De conformidad con los más altos estándares internacionales, así como con lo establecido por la Ley General de Víctimas y la Ley de Víctimas para la Ciudad de México, y tomando como referencia el Apartado *VIII. Obligación de reparar a las víctimas de violaciones a derechos humanos* de la presente Recomendación, la autoridad recomendada adoptará la siguiente medida:

A.1. LA POLICÍA BANCARIA E INDUSTRIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

PRIMERO. Realizará las acciones necesarias dentro de su competencia, para coadyuvar en la inscripción de la víctima directa 1, víctima directa 2, víctima directa 3, víctima directa 4 y víctima directa 5, al Registro de Víctimas de la Ciudad de México. Una vez que la CEAVI genere los Planes de Reparación Integral que procedan, en un plazo no mayor a los 180 días naturales posteriores, ejecutará todas las medidas contenidas en los mismos, bajo los principios de máxima protección, debida diligencia y no victimización secundaria.

B. REHABILITACIÓN.

De conformidad con los más altos estándares internacionales, así como con lo establecido por la Ley General de Víctimas y la Ley de Víctimas para la Ciudad de México, y tomando como referencia el Apartado *VIII. Obligación de reparar a las víctimas de violaciones a derechos humanos* de la presente Recomendación, la autoridad recomendada adoptará la siguiente medida:

B.1. LA POLICÍA BANCARIA E INDUSTRIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

SEGUNDO. De manera previa a la emisión de los planes de reparación que, en su caso correspondan, en un plazo que inicie a los 30 días naturales y culmine a los 90 días naturales después de aceptar la Recomendación, previa autorización de las víctimas directas 1, 2, 3, 4 y 5, gestionará la atención psicológica que éstas requieran, derivado de los hechos victimizantes documentados en el presente Instrumento recomendatorio.

C. DERECHO A LA VERDAD Y A LA JUSTICIA.

De conformidad con los más altos estándares internacionales, así como con lo establecido por la Ley General de Víctimas y la Ley de Víctimas para la Ciudad de México, y tomando como referencia el Apartado VIII. *Obligación de reparar a las víctimas de violaciones a derechos humanos* de la presente Recomendación, la autoridad recomendada adoptará la siguiente medida:

C.1. LA POLICÍA BANCARIA E INDUSTRIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

TERCERO. En un plazo que no exceda los 180 días naturales después de aceptar la Recomendación, realizará lo siguiente:

- a) Informará, de ser el caso, los procedimientos administrativos que se hubieren iniciado en contra de personas servidoras públicas, por los hechos documentados en el presente Instrumento.
- b) Dará vista a las autoridades revisoras competentes, de los casos en los que aún no se haya iniciado la investigación correspondiente, o incluso, de aquellos que, por omisiones, se hayan prescrito.
- c) Aportará el contenido de la presente Recomendación a las autoridades administrativas y laborales que estén integrando las investigaciones relacionadas con los hechos materia del presente Instrumento.

D. GARANTÍAS DE NO REPETICIÓN.

De conformidad con los más altos estándares internacionales, así como con lo establecido por la Ley General de Víctimas y la Ley de Víctimas para la Ciudad de México, y tomando como referencia el Apartado VIII. *Obligación de reparar a las víctimas de violaciones a derechos humanos* de la presente Recomendación, la autoridad recomendada adoptará las siguientes medidas:

D.1. A LA POLICÍA BANCARIA E INDUSTRIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

CUARTO. En un plazo que no exceda los 90 días naturales después de aceptar la Recomendación, adoptará las medidas necesarias para que, en la Política Institucional que esa autoridad diseña en cumplimiento del punto recomendatorio décimo segundo de la Recomendación 08/2020 emitida por este Organismo, se incluya lo siguiente:

- a) Medidas para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres trabajadoras de la Policía Bancaria e Industrial, con énfasis en la violencia sexual.
- b) La ejecución de campañas de información y sensibilización sobre la importancia de no estigmatizar a las mujeres, la no cosificación de sus cuerpos y su derecho a desarrollarse en un ambiente laboral libre de violencia sexual y de cualquier otro tipo.

QUINTO. En un plazo que inicie a los 30 días naturales y culmine a los 180 días naturales después de aceptar la Recomendación, se creará la Unidad de Seguimiento para la atención integral de mujeres trabajadoras de la Policía Bancaria e Industrial víctimas de violencia, entendiéndose por atención integral las acciones de orientación jurídica, atención psicológica y acompañamiento legal hasta la total conclusión de los procedimientos que la víctima decida iniciar.

Así lo determina y firma,



Nashieli Ramírez Hernández
Presidenta de la Comisión de Derechos
Humanos de la Ciudad de México.

C.c.p. **Dra. Claudia Sheimbaum Pardo**, Jefa de Gobierno de la Ciudad de México. Para su conocimiento.

C.c.p. **Dr. Héctor Díaz Polanco**, Presidente de la Mesa Directiva del Congreso de la Ciudad de México. Para su conocimiento.

C.c.p. **Lic. Ernesto Alarcón Jiménez**, Presidente de la Junta de Coordinación Política del Congreso de la Ciudad de México. Para su conocimiento.

C.c.p. **Dip. Marisela Zuñiga Cerón**, Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la Ciudad de México. Para su conocimiento.

C.c.p. **Mtro. Armando Ocampo Zambrano**, Comisionado Ejecutivo de Atención a Víctimas de la Ciudad de México. Para su conocimiento.

