



Anexo 1

Expediente: CDHCM/V/121/CUAUH/20/D4640

Víctima directa: Mujer Víctima Directa 1

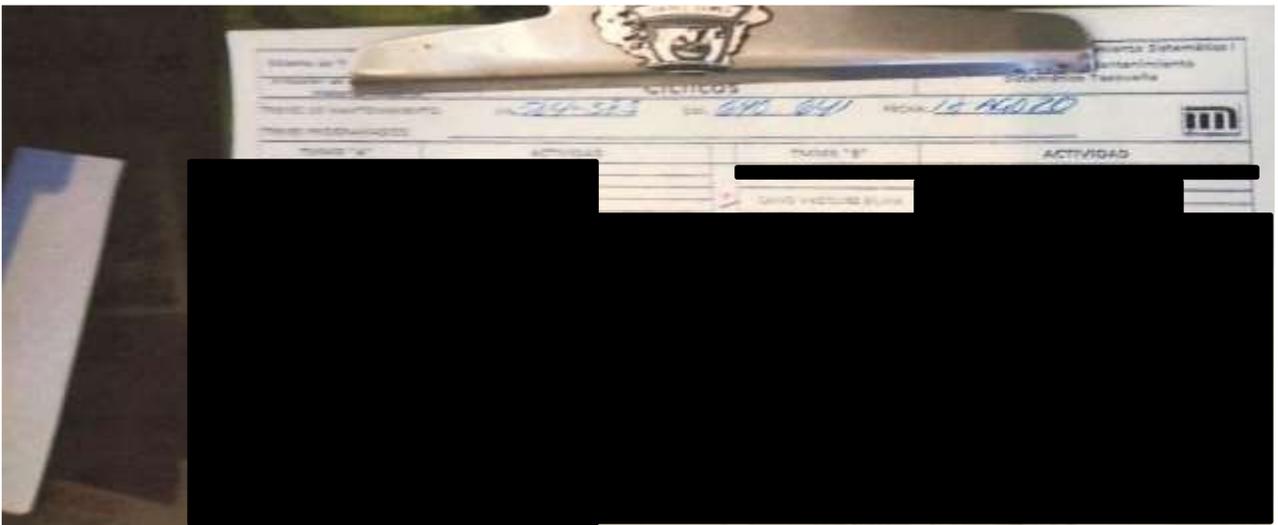
1. Escrito del 21 de agosto de 2020, suscrito por la Mujer Víctima Directa 1, en el que manifestó lo siguiente:

[...]

El día martes 18 de agosto de 2020, siendo aproximadamente las 08:40 horas, me informa mi jefe directo C. ALFREDO HERNÁNDEZ PÉREZ con categoría Técnico Profesional "A" que mi trabajo a realizar sería con el [...], sin embargo, me envió a trabajar con mi agresor el [...], no obstante que ya se les había notificado el presente asunto, lo cual lo hacen con la clara intención de seguirme agrediendo e intimidando, derivado al abuso denunciado, no obstante que en los hechos, solicité muy respetuosamente se me proteja para estar lejos de mis agresores.

[...].

Cabe señalar que adjunto al escrito la MVD1 remitió la bitácora de trabajo del 18 de agosto de 2020, en la que se observa que fue enviada a trabajar con el agresor 1:



2. Acta administrativa del 27 de agosto de 2020, ante la presencia del ingeniero BOS, Coordinador de Mantenimiento Sistemático Taxqueña, en su carácter de Jefe inmediato superior, efectuó en la Coordinación de Mantenimiento sistemático



Taxqueña de la Dirección de Mantenimiento Rodante del Sistema de Transporte Colectivo, en la que se hizo constar la declaración de la testigo de cargo Mujer Víctima Directa 1, y del trabajador investigado [...], recibida en la Oficialía de Partes de este Organismo el 18 de junio de 2021, mediante el cual se informa lo siguiente:

[...]

DECLARACIÓN DE LA TESTIGO DE CARGO. En relación a los hechos con fecha quince de abril del año dos mil diecinueve siendo aproximadamente las 10:00 de la mañana, en la vía 06 de la parte alta de la misma fosa y en posición de piernas abiertas de ambos costados y manos extendidas hacia arriba, ya que dicho tipo de trabajo requiere de esa posición, sin visibilidad de dar el paso de los compañeros de repente siento que algo me toca la pelvis, lugar donde porto mi cangurera, por lo tanto bajo un poco las rodillas y la mirada, teniendo a unos escasos centímetros de mi pecho al empleado [...] con una mirada lasciva intimidante, degradante y ofensiva para persona, por lo que inmediatamente le reclamo y dirigiéndome a él le digo: A mí no me gustan estas cosas, que te pasa, y me retiro del lugar; ya que no pude contener el llanto y el coraje, estando presente el compañero a unos 3 metros aproximadamente de distancia al [...], quien le dijo a [...], ahora si te pasaste. Posteriormente me hago a un lado para que ellos pasen, después de unos minutos, regresa [...] por la misma fosa nuevamente y le expreso mi molestia nuevamente y yo le dije: Yo nunca te he faltado al respeto, me ofendiste, por lo que me alejo, llegando en ese momento, mi jefe directo [...], preguntándome que qué pasaba, que por qué estaba llorando; le expongo lo sucedido, se retira y regresa con mi jefe sobrestante [...], el cual me dice que proceda como yo decida, que estoy en mi derecho. Al terminar mi trabajo, platico con los señores delegados de mi Sindicato [...] exponiendo mi situación del agravio del que sufrí. Por lo que llamaron al [...] y le preguntaron que, si él estaba ahí, que, si él vio, y él les contestó: Sí, él estaba muy cerca de ella. Yo no dije nada porque pensé que ella se llevaba así con él. Ellos me sugirieron hablar con el Coordinador de taller, en lo que hablaban a la Seccional II para ver que instrucción les daban. Posteriormente subo con el [...] quien me pregunta si tengo testigos, y le dije que [...] estaba en el lugar de los hechos y me dijo que se lo hiciera por escrito y ya, me retiro del lugar.

[...]

DECLARACIÓN DE LA SANCIÓN. Previo estudio de la presente acta, de lo manifestado por los que en ella comparecieron, y de los elementos que se exhiben y que quedan agregadas al presente expediente, derivado del análisis jurídico a la presente acta así como los elementos y antecedentes que se vertieron en ella, se desprende que no se puede sancionar al trabajador [...], toda vez que los hechos que se le atribuyen ocurrieron el



día quince de abril de dos mil diecinueve, por lo que se encuentra dicha acción prescrita, encontrándonos limitados para emitir una sanción, toda vez que de acuerdo al artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo señala que se cuentan con 30 días para sancionar la conducta de los trabajadores, por lo anterior, únicamente se exhorta al trabajador a desempeñar sus actividades de trabajo con intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes, con fundamento en lo dispuesto al Art. 48 del Reglamento que fija las Condiciones Generales de Trabajo.

[...].

3. Oficio 71023/CMST/2020/01080, del 28 de agosto de 2020, suscrito por el ingeniero BOS, Coordinador de Mantenimiento Sistemático Taxqueña, dirigido al C. [...] AMG TMMR "A", recibido en la Oficialía de Partes de este Organismo el 18 de junio de 2021, mediante el cual se informa lo siguiente:

[...]

Por medio de la presente, notifico a usted que derivado de la investigación programada para los días 26 y 27 de agosto del presente (2020), se determinó aplicar como medida correctiva una EXHORTACIÓN para el desempeño de sus actividades de trabajo, con intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes; con fundamento en lo dispuesto al Art. 48 del Reglamento que Fija las Condiciones Generales de Trabajo.

[...].

4. Acta administrativa del 1° de septiembre de 2020, que se efectuó en la Coordinación de Mantenimiento Sistemático Taxqueña de la Dirección de Mantenimiento Rodante del Sistema de Transporte Colectivo, en la que se hizo constar la declaración de la testigo de cargo la Mujer Víctima Directa 1, y del trabajador investigado [...], de la que se desprende lo siguiente:

[...]

DECLARACIÓN DE LA TESTIGO DE CARGO. En relación a los hechos motivo de la presente acta la [Mujer Víctima Directa 1], manifiesta que: Siendo el mes de noviembre del año dos mil diecisiete y derivado a las quejas del comportamiento machista y misógino de mis compañeros hacia mi(sic), el C. [...], me da la instrucción de no sentarme en la mesa de trabajo, porque según su percepción, distraigo a los compañeros por ser mujer (lugar por donde se tiene por base de los supervisores para recibir instrucciones del local de averías), comentarios de violencia de género que constantemente vivo en el desempeño de mis funciones como



trabajadora del taller por parte de compañeros y jefes. Días posteriores, me dice: “No me hagas enojar, porque no sabes cómo te va, ya lo hice con una vieja y no sabes cómo le fue, esa persona sí me hizo enojar mucho, tú pues ahí la llevas”. El día seis de septiembre del dos mil diecisiete, el C. [...], comenzó a discriminarme por ser mujer, al restarme el derecho a cobrar mi tiempo extra; ya que omitió con toda la intención, no pasar mis boletas para su trámite (16/08/17) (sic). Al darme cuenta, tiempo después que en su escritorio estaban dos de mis boletas trabajadas, le pregunté el motivo de no haber tramitado dichas papeletas, me respondió: “no te afecta, al fin metiste ocho o nueve boletas en esta catorcena”. (había cubierto vacaciones de mi compañera XXXXXX por única ocasión). El día diecinueve de enero del 2018, según el rol, me presento a trabajar tiempo extraordinario sen domingo por tarde a las 15:00 horas, le informo al [...] para mi asistencia a laborar y él me dice: “No vas a trabajar”, vendrá el [...] y me regresa a mi casa. Derivado del conflicto que los jefes tienen de trabajar con mujeres, al poco tiempo fui removida de mis actividades como supervisora de limpieza y notificada de manera verbal por parte de los Delegados Sindicales [...], argumentando que esa fue una orden de “arriba”. Así mismo es necesario aclarar, que el [...] fue notificado con el oficio Ref. 53100/GSBS/SSM/PNA/1062/18 con fecha 26 de enero de 2018, acerca de mi diagnóstico médico derivado del cual hubo un acuerdo entre el Ing. BOS y mi Representación Sindical que no haría funciones que pusieran en riesgo mi salud, no obstante lo anterior, cuando el Ing. BOS sale de vacaciones, quedándose a cargo el [...], éste desconoció dicho acuerdo sin motivo aparente, asignándome funciones que generaron un malestar en la parte baja de la cadera, ya que me ponen a realizar limpieza de coronas, limpieza de mecanismo de puertas y limpieza de torres de secado al día de hoy.

[...]

DECLARACIÓN DEL TRABAJADOR INVESTIGADO. En este acto presento mi declaración por escrito para los efectos legales procedentes, siendo todo lo que desea declarar.

[...]

DECLARACIÓN DE LA SANCIÓN. Previo estudio de la presente acta, de lo manifestado por los que en ella comparecieron, y de los elementos que se exhiben y que quedan agregadas al presente expediente, derivado del análisis jurídico a la presente acta así como los elementos y antecedentes que se vertieron en ella, se desprende que no se puede sancionar al trabajador [...], toda vez que los hechos que se le atribuyen ocurrieron en el mes de noviembre de dos mil diecisiete, por lo que se encuentra dicha acción prescrita, encontrándonos limitados para emitir una sanción, toda vez que de acuerdo al artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo señala que se cuentan con 30 días para sancionar la conducta de los



trabajadores, por lo anterior, únicamente se exhorta al trabajador a desempeñar sus actividades de trabajo con intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes, con fundamento en lo dispuesto al Art. 48 del Reglamento que fija las Condiciones Generales de Trabajo.

[...].

5. Acta administrativa del 1° de septiembre de 2020, ante la presencia del ingeniero BOS, Coordinador de Mantenimiento Sistemático Taxqueña, en su carácter de Jefe inmediato superior, se efectuó en la Coordinación de Mantenimiento Sistemático Taxqueña de la Dirección de Mantenimiento Rodante del Sistema de Transporte Colectivo, en la que se hizo constar la declaración de la testigo de cargo Mujer Víctima Directa 1, y del trabajador investigado [...], recibida en la Oficialía de Partes de este Organismo el 18 de junio de 2021, de la que se desprende lo siguiente:

[...]

DECLARACIÓN DE LA TESTIGO DE CARGO. Aproximadamente en el mes de noviembre de dos mil diecinueve, el C. [...] nos informa que a partir de la fecha, sería el encargado del local de Cíclicos por parte del Sindicato, por lo que elaboraría un grupo de [...] que él en ese momento sería por cuestiones meramente de trabajo; sin embargo, en las siguientes semanas, comenzó a enviar imágenes y videos con contenido sexual al grupo de [...] en otra ocasión llegando a mi área laboral, lo encontré poniendo un plátano macho, quien se dio a la tarea de hacerlo en forma de pene en la mesa de trabajo, al darme cuenta, me doy presente con mi jefe C. [...] y me retiro a realizar mis funciones asignadas, cabe señalar que me di cuenta de la mofa que estaban haciendo por la forma del plátano macho. Así mismo, me envía una imagen sexual de los glúteos de una mujer en el que el día siguiente me ofrece una disculpa sin borrar la imagen, lo cual desde mi punto de vista me parece ofensivo; ya que no me llevo de esa manera con dicha persona. Así mismo y sin motivo aparente, me niega el acceso a mi área de labores (bodega de materiales) argumentando que nadie me quiere, por lo que me iba a suplir otra persona. Cabe señalar que dicho motivo, no es fundamento ni sustento legal para quitarme de mi área de trabajo. Cito(sic) a el [...], ya que le constan estos hechos por estar en el grupo de [...] y en el área de Cíclicos.

DECLARACIÓN DEL TESTIGO. El C. [...], en relación a los hechos manifestados por la [Mujer Víctima Directa 1]...(sic) Yo pertencí a ese grupo de [...] el cual se nos había indicado que sería solo para cuestiones de trabajo, sin embargo, no fue para dicho tema, ya que la mayoría era para contenido sexual explícito y opté por salirme del grupo. Y en relación al tema del plátano con forma de pene, si me consta que él lo hizo y lo puso en la mesa de trabajo.



[...]

DECLARACIÓN DEL TRABAJADOR INVOLUCRADO. El C. [...], quien comparece en este acto... En este acto, presentó mi declaración por escrito por los efectos legales procedentes.

[...]

DECLARACIÓN DE LA SANCIÓN. Previo estudio de la presente acta, de lo manifestado por los que en ella comparecieron, y de los elementos que se exhiben y que quedan agregadas al presente expediente, derivado del análisis jurídico a la presente acta así como los elementos y antecedentes que se vertieron en ella, se desprende que no se puede sancionar al trabajador C. [...], toda vez que los hechos que se le atribuyen ocurrieron en el mes de noviembre de dos mil diecinueve, por lo que se encuentra dicha acción prescrita, encontrándonos limitados para emitir una sanción, toda vez que de acuerdo al artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo señala que se cuentan con 30 días para sancionar la conducta de los trabajadores, por lo anterior, únicamente se exhorta al trabajador a desempeñar sus actividades de trabajo con intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes, con fundamento en lo dispuesto al Art. 48 del Reglamento que fija las Condiciones Generales de Trabajo.

[...].

6. Oficio 71023/CMST/2020/01099, del 2 de septiembre de 2020, suscrito por el Coordinador de Mantenimiento Sistemático Taxqueña, dirigido al C. [...] Subjefe de Departamento "A" N-14, recibido en la Oficialía de Partes de este Organismo el 18 de junio de 2021, mediante el cual se informa lo siguiente:

[...]

Por medio de la presente, notifico a usted que derivado de la investigación programada para los días 01 y 02 de septiembre del presente [2020], se determinó únicamente EXHORTARLO para el desempeño de sus actividades de trabajo, con intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes; con fundamento en lo dispuesto al Art. 48 del Reglamento que Fija las Condiciones Generales de Trabajo.

[...].

7. Oficio 71023/CMST/2020/01098, del 2 de septiembre de 2020, suscrito por el Coordinador de Mantenimiento Sistemático Taxqueña, dirigido al C. [...] Técnico en



Mantenimiento de Material Rodante “A”, recibido en la Oficialía de Partes de este Organismo el 18 de junio de 2021, mediante el cual se informa lo siguiente:

[...]

Por medio de la presente, notifico a usted que derivado de la investigación programada para los días 01 y 02 de septiembre del presente (2020), se determinó únicamente EXHORTARLO para el desempeño de sus actividades de trabajo, con intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes; con fundamento en lo dispuesto al Art. 48 del Reglamento que Fija las Condiciones Generales de Trabajo.

[...].

8. Oficio DG/CUIS/0079/2020(sic), del 9 de septiembre de 2020, signado por la C. Sheila Arzate García, Coordinadora de la Unidad de Igualdad Sustantiva del Sistema de Transporte Colectivo, recibido en la Oficialía de Partes de este Organismo el 18 de junio de 2021, mediante el cual se informa lo siguiente:

[...]

Por este conducto me permito informar a usted que en atención al escrito que interpuso la [Mujer Víctima Directa 1] dirigido a la Dra. Claudia Sheinbaum Pardo, Jefa de Gobierno de la CDMX, en el que informa que ha sufrido acoso laboral y sexual por parte de trabajadores adscritos a la Coordinación de Mantenimiento Sistemático Taxqueña, se llevaron a cabo las siguientes acciones:

De acuerdo a lo establecido en el Artículo 92 del Reglamento que fija las Condiciones Generales de Trabajo del Sistema de Transporte Colectivo se realizaron los Procedimientos Administrativos a los trabajadores investigados en tres fechas distintas, por tratarse de diferentes eventos a los que hace mención la trabajadora y por recomendación de la Gerencia Jurídica, los días 27 de agosto, 01 y 09 de septiembre del año en curso (2020).

La resolución en cada una de las Acta Administrativa fue el exhorto para todos los trabajadores investigados a “desempeñar sus actividades de trabajo con intensidad, cuidado y esmero apropiados sujetándose a la dirección de sus jefes” con fundamento en lo dispuesto al Artículo 48 del Reglamento que fija las Condiciones Generales de Trabajo, ya que todos los hechos que se les atribuyen ocurrieron en años anteriores, por lo que dichas acciones quedan prescritas según el Artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala que se cuentan con 30 días para sancionar la conducta de los trabajadores.

Por lo anterior, la Coordinación a mi cargo considera que la trabajadora al no obtener una resolución favorable, ya que finalmente queda la duda de su dicho contra lo que expuso referente al acoso sexual y laboral que ha sufrido, puede llegar a manifestar comportamientos como sentimientos de



angustia, humillación e incertidumbre, disminuir su productividad y sobre todo sentirse en un ambiente laboral inseguro.

En ese sentido se le hizo la recomendación al [...] Coordinador de Mantenimiento Sistemático Tasqueña, para que se apoye a la trabajadora y que considere un cambio de área y separarla de los posibles agresores, con ello cuidar su integridad y sobre todo evitar la revictimización.

Por todo lo expuesto y con la finalidad de contribuir en la construcción de ambientes laborales libre de violencia, de protección de derechos y entornos no discriminatorios, y sobre todo brindar medidas de protección a la trabajadora, solicito su apoyo para que tenga a bien considerar el término de la comisión con la que cuenta la [Mujer Víctima Directa 1], en la Coordinación de Mantenimiento Sistemático Taxqueña.

No omito mencionar que la [Mujer Víctima Directa 1], hizo mención que el área a la que le gustaría asistir es la Coordinación de Transportación de Líneas 7 y 9, [...]. Lo anterior para que considere la petición de la trabajadora.

[...].

9. Acta circunstanciada del 5 de abril de 2021, suscrita por un Visitador Adjunto de Apoyo de Investigación adscrito a la Quinta Visitaduría General de esta CDHCM, en la que se hizo constar una llamada telefónica con la Mujer Víctima Directa 1, de la que se desprende lo siguiente:

[...]

Por otro lado, manifestó que actualmente ya no está en el taller, encontrándose comisionada en la Dirección de Transportación, por lo que se puede decir que está bien; sin embargo, esta decisión fue tomada más como una ayuda que como una resolución que proviniera de alguna investigación que se haya realizado por los hechos que hizo del conocimiento de la autoridad. Además, reiteró que el STC no realizó ninguna investigación, ni tampoco inició ningún protocolo con el fin de atender los hechos de acoso sexual, es más, la querían correr de su trabajo, ya que la pusieron a disposición de personal. Por lo anterior, acudió a las áreas de Igualdad Sustantiva y a la Gerencia de Jurídico; no obstante, la autoridad continuó siendo omisa en atender su problemática; aunado a lo anterior, el Coordinador de Mantenimiento Sistemático Tasqueña, únicamente exhortó al servidor público [...]. Asimismo, en el mes de agosto del 2020, acudió al Órgano Interno de Control del STC, donde se inició la queja correspondiente; sin embargo, hace un mes se presentó en dicha área y le fue señalado que su caso estaba parado; por el momento no puede ofrecer el número de expediente que se inició en Contraloría; no obstante, lo hará llegar próximamente.

[...]

Su pretensión es que no vuelva a ocurrir los hechos, además, que la autoridad investigue de manera diligente los hechos ocurridos y que se sancione a los servidores públicos presuntamente responsables.



[...].

10. Acta circunstanciada del 7 de abril de 2021, suscrita por un Visitador Adjunto de Apoyo de Investigación adscrito a la Quinta Visitaduría General de esta CDHCM, de la que se desprende lo siguiente:

[...] hace consta que la [Mujer Víctima Directa 1], remitió vía correo electrónico copia del oficio SCGCDMX/OICSTC/0883/2020, del 2 de septiembre de 2020, del expediente CI/STC/G/0351/2022, suscrito por el Titular del Órgano Interno de Control en el Sistema de Transporte Colectivo.

[...].

11. Acta circunstanciada del 16 de abril de 2021, suscrita por una Visitadora Adjunta Auxiliar de Investigación adscrita a la Quinta Visitaduría General de esta CDHCM, de la que se desprende lo siguiente:

[...]

se hace constar cuando la [Mujer Víctima Directa 1], trabajaba en el Taller de Mantenimiento Sistemático Tasqueña del Sistema de Transporte Colectivo “Metro”, laboraban cuatro mujeres en total, encontrándose cada una en áreas diferentes; en ese sentido, refirió que tiene conocimiento que a una de ellas “la nalguearon” pero por temor a represalias y desconfianza de que las autoridades de ese Sistema no hicieran nada, no acudió a denunciar. Asimismo, señaló que el ambiente laboral dentro del Taller de Mantenimiento Sistemático Tasqueña, es sumamente “machista y misógino”, pues de manera constante discriminan a las mujeres, negándoles el acceso igualitario al pago de horas extras o bien al realizar comentarios del tipo “las mujeres no son fuertes y no sirven para esto — refiriéndose a trabajos que requieren de cargar cosas—”;

[...]

la violencia sexual y las “bromas” pesadas hacia ellas son constantes y permitidas por los jefes de ese taller, situación que no solo afecta su desarrollo personal y profesional, sino que puede ponerlas en peligro.

[...]

Tiene la plaza de [...] y se encuentra adscrita a la Dirección de Transportación, cumpliendo funciones de [...]; en ese lugar se siente muy cómoda, tranquila y apoyada, pues los jefes, quienes tienen conocimiento de la situación, son amables y considerados con ella, motivo de lo anterior, no es su deseo cambiarse a otra área diversa a esa.

[...]

Desconoce el motivo por el que la cambiaron de adscripción, considerando que con motivo de que cuando se acercó al Coordinador de Mantenimiento Sistemático Tasqueña, el [...], para denunciar lo que le había pasado, la pusieron a disposición de personal y tenían intenciones de despedirla; pero probablemente la situación fue del conocimiento de la Directora General del Metro y por eso la adscribieron a la Dirección de



Transportación. Cuando fue puesta a disposición, estuvo durante un mes sentada en una silla que se encontraba afuera de la oficina de la Dirección de Recursos Humanos y durante ese tiempo recibió mensajes de amenaza donde de manera anónima le decían que “si ya había logrado lo más fácil, pronto lograría lo peor”.

Teme que haya represalias en su contra, pues las autoridades del Metro al no atender su situación, le provocaron que se sintiera revictimizada y culpable, lo que afectó su salud psicoemocional. En el mes de marzo acudió al Órgano Interno de Control del Metro pero le dijeron que la persona encargada del expediente había renunciado y que desconocían el momento en el que se le daría atención al mismo; dicha situación le provocó que se sintiera sola y que creyera que la violencia que vivió no era lo suficientemente grave como para ser atendida; sentimiento que fue reforzado con motivo de que el área de Igualdad Sustantiva del Metro, no le brindó el acompañamiento y la orientación pertinente, omitiendo, así, aplicar el protocolo de atención correspondiente.

Aun y cuando ella no desea regresar a laborar al Taller de Mantenimiento Sistemático Tasqueña, considera importante y necesario señalar la violencia que viven las mujeres trabajadoras en el Metro, específicamente en esa área, Su(sic) pretensión es que no vuelva(sic) a ocurrir los hechos, además, que la autoridad investigue de manera diligente los hechos ocurridos y que se sancione a los servidores públicos presuntamente responsables.

[...].

12. Oficio GJ/001988/2021, del 7 de mayo de 2021, suscrito por el Encargado de Despacho de la Gerencia Jurídica del Sistema de Transporte Colectivo, recibido en la Oficialía de Partes de este Organismo el 7 de mayo de 2021, mediante el cual se informa lo siguiente:

[...]

Sobre el particular, con fundamento en los artículos 7° fracciones I y VII, 49 fracción IX y 63 de la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México, así como 59 y 61 de la Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México; me permito informar a usted que mediante oficios números GJ/001959/2021, GJ/001960/2021 y GJ/001961/2021 se solicitó a la Dirección de Administración de Personal, a la Dirección de Mantenimiento de Material Rodante y a la Coordinación de la Unidad de Igualdad Sustantiva, todas de este Organismo, su apoyo para que de acuerdo a sus facultades informen de las acciones requeridas por ese Órgano Protector de Derechos Humanos, por lo que se está en espera de la información que envíen dichas áreas, a fin de remitírsela a la brevedad posible.

No se omite señalar, que la información solicitada es de estricta responsabilidad del área que la genere, ya que la Gerencia Jurídica funge



como enlace institucional entre ambos Entes Públicos, por lo que sólo es facilitadora y coadyuvante en la atención de los requerimientos de esa Comisión.

[...].

13. Oficio 71020/SGMSI/2021/000241, del 7 de mayo de 2021, suscrito por el ingeniero Francisco Javier Acevedo Venegas, Subgerente de Mantenimiento Sistemático I del Sistema de Transporte Colectivo Metro, dirigido al C. [...] Técnico en Mantenimiento de Material Rodante “A”, recibido en la Oficialía de Partes de este Organismo el 18 de junio de 2021, mediante el cual se informa lo siguiente:

[...]

Por medio de la presente le EXHORTO como trabajador del Sistema de Transporte Colectivo, sin prejuzgar la veracidad de los hechos, le solicito realizar acciones que eviten cometer y tolerar actos u omisiones de molestia, discriminación, acoso, amenaza que puedan vulnerar los derechos humanos de la [Mujer Víctima Directa 1], así como de las mujeres trabajadores del Taller de Mantenimiento Sistemático Taxqueña.

Así mismo le instruyo a que se inscriba el curso “Violencia de Género. Eliminar la Violencia contra las mujeres y las niñas”,(sic)

[...].

14. Oficio 71020/SGMSI/2021/000242, del 7 de mayo de 2021, suscrito por el ingeniero Francisco Javier Acevedo Venegas, Subgerente de Mantenimiento Sistemático I del Sistema de Transporte Colectivo Metro, dirigido al C. [...] Técnico en Mantenimiento de Material Rodante “A”, recibido en la Oficialía de Partes de este Organismo el 18 de junio de 2021, mediante el cual se informa lo siguiente:

[...]

Por medio de la presente le EXHORTO como trabajador del Sistema de Transporte Colectivo, sin prejuzgar la veracidad de los hechos, le solicito realizar acciones que eviten cometer y tolerar actos u omisiones de molestia, discriminación, acoso, amenaza que puedan vulnerar los derechos humanos de la [Mujer Víctima Directa 1], así como de las mujeres trabajadores del Taller de Mantenimiento Sistemático Taxqueña.

Así mismo le instruyo a que se inscriba el curso “Violencia de Género. Eliminar la Violencia contra las mujeres y las niñas”,(sic)

[...].

15. Oficio 71020/SGMSI/2021/000243, del 7 de mayo de 2021, suscrito por el ingeniero Francisco Javier Acevedo Venegas, Subgerente de Mantenimiento Sistemático I del Sistema de Transporte Colectivo Metro, dirigido al C. [...] Técnico



en Mantenimiento de Material Rodante “A”, recibido en la Oficialía de Partes de este Organismo el 18 de junio de 2021, mediante el cual se informa lo siguiente:

[...]

Por medio de la presente le EXHORTO como trabajador del Sistema de Transporte Colectivo, sin prejuzgar la veracidad de los hechos, le solicito realizar acciones que eviten cometer y tolerar actos u omisiones de molestia, discriminación, acoso, amenaza que puedan vulnerar los derechos humanos de la [Mujer Víctima Directa 1], así como de las mujeres trabajadores del Taller de Mantenimiento Sistemático Taxqueña.

Así mismo le instruyo a que se inscriba el curso “Violencia de Género. Eliminar la Violencia contra las mujeres y las niñas”, (sic)

[...].

16. Oficio 71020/SGMSI/2021/000244, del 7 de mayo de 2021, suscrito por el ingeniero Francisco Javier Acevedo Venegas, Subgerente de Mantenimiento Sistemático I del Sistema de Transporte Colectivo Metro, dirigido al C. [...] Técnico Profesional “A” de MR N-10, recibido en la Oficialía de Partes de este Organismo el 18 de junio de 2021, mediante el cual se informa lo siguiente:

[...]

Por medio de la presente le EXHORTO como trabajador del Sistema de Transporte Colectivo, sin prejuzgar la veracidad de los hechos, le solicito realizar acciones que eviten cometer y tolerar actos u omisiones de molestia, discriminación, acoso, amenaza que puedan vulnerar los derechos humanos de la [Mujer Víctima Directa 1], así como de las mujeres trabajadores del Taller de Mantenimiento Sistemático Taxqueña.

Así mismo le instruyo a que se inscriba el curso “Violencia de Género. Eliminar la Violencia contra las mujeres y las niñas”,(sic)

[...].

17. Oficio 71020/SGMSI/2021/000245, del 7 de mayo de 2021, suscrito por el ingeniero Francisco Javier Acevedo Venegas, Subgerente de Mantenimiento Sistemático I del Sistema de Transporte Colectivo Metro, dirigido al C. [...] Técnico en Mantenimiento de Material Rodante “B”, recibido en la Oficialía de Partes de este Organismo el 18 de junio de 2021, mediante el cual se informa lo siguiente:

[...]

Por medio de la presente le EXHORTO como trabajador del Sistema de Transporte Colectivo, sin prejuzgar la veracidad de los hechos, le solicito realizar acciones que eviten cometer y tolerar actos u omisiones de molestia, discriminación, acoso, amenaza que puedan vulnerar los



derechos humanos de la [Mujer Víctima Directa 1], así como de las mujeres trabajadores del Taller de Mantenimiento Sistemático Taxqueña.

Así mismo le instruyo a que se inscriba el curso “Violencia de Género. Eliminar la Violencia contra las mujeres y las niñas”,(sic)
[...].

18. Oficio 71020/SGMSI/2021/000240, del 7 de mayo de 2021, suscrito por el ingeniero Francisco Javier Acevedo Venegas, Subgerente de Mantenimiento Sistemático I del Sistema de Transporte Colectivo Metro, dirigido al C. [...] Subjefe de Departamento “A” N-14 de la Coordinación de Mantenimiento Sistemático Taxqueña, recibido en la Oficialía de Partes de este Organismo el 18 de junio de 2021, mediante el cual se informa lo siguiente:

[...]
Por medio de la presente le EXHORTO como trabajador del Sistema de Transporte Colectivo, sin prejuzgar la veracidad de los hechos, le solicito realizar acciones que eviten cometer y tolerar actos u omisiones de molestia, discriminación, acoso, amenaza que puedan vulnerar los derechos humanos de la [Mujer Víctima Directa 1], así como de las mujeres trabajadores del Taller de Mantenimiento Sistemático Taxqueña.

Así mismo le instruyo a que se inscriba el curso “Violencia de Género. Eliminar la Violencia contra las mujeres y las niñas”,(sic)
[...].

19. Oficio 71020/SGMSI/2021/000239, del 7 de mayo de 2021, suscrito por el ingeniero Francisco Javier Acevedo Venegas, Subgerente de Mantenimiento Sistemático I del Sistema de Transporte Colectivo Metro, dirigido al Coordinador de Mantenimiento Sistemático Taxqueña, recibido en la Oficialía de Partes de este Organismo el 18 de junio de 2021, mediante el cual se informa lo siguiente:

[...]
Por medio de la presente le EXHORTO como trabajador del Sistema de Transporte Colectivo, sin prejuzgar la veracidad de los hechos, le solicito realizar acciones que eviten cometer y tolerar actos u omisiones de molestia, discriminación, acoso, amenaza que puedan vulnerar los derechos humanos de la [Mujer Víctima Directa 1], así como de las mujeres trabajadores del Taller de Mantenimiento Sistemático Taxqueña.

Así mismo le instruyo a que se inscriba el curso “Violencia de Género. Eliminar la Violencia contra las mujeres y las niñas”,(sic)
[...].



20. Oficio G.R.H./53200/AJ/645/2021, del 7 de mayo de 2021, signado por el Encargado de Despacho de la Gerencia de Recursos Humanos del Sistema de Transporte Colectivo, recibido en la Oficialía de Partes de este Organismo el 18 de junio de 2021, mediante el cual se informa lo siguiente:

[...]

Se anexa cuadro descriptivo denominado "Anexo 1", en el cual se enlistan las mujeres que se encuentran en la Coordinación de Mantenimiento Sistemático Taxqueña.

Por lo que hace a las funciones que desempeña cada trabajadora, es importante resaltar que le corresponde al jefe inmediato de cada una de ellas, asignar sus funciones, en relación al perfil de cada una de sus categorías, y a las necesidades del servicio en cada área en específico.

[...]

De las acciones para garantizar que las mujeres trabajadoras del metro puedan permanecer o ascender de puesto y desarrollarse profesionalmente dentro de este Organismo, tomando únicamente su experiencia, capacidades y conocimientos, sin atender a su género, es importante precisar lo siguiente:

1. Este Organismo de conformidad a la Ley Federal de Trabajo, a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Aparato "B" del artículo 123 Constitucional, y al Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Sistema de Transporte Colectivo, tiene una Comisión Mixta de Escalafón constituida, cuyo objeto, es *efectuar promociones de ascenso a las y los trabajadores a las plazas vacantes dentro de este Organismo*, la cual se rige de conformidad al Reglamento de Escalafón, y es integrada por representantes de este Organismo y representantes del Sindicato, con fundamento a lo establecido en los artículos 2, 3, 22, 28, 40 y demás aplicables del Reglamento de Escalafón, así como al artículo 74 del Reglamento que fija las Condiciones Generales de Trabajo del Sistema de Transporte Colectivo.
2. De conformidad al Reglamento de Escalafón, *cuando existen plazas vacantes, estas son convocadas y dirigidas a las y los trabajadores, a efecto de que estas sean ocupadas de conformidad al procedimiento establecido en los artículos 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, y demás aplicables.*

[...]

Se informa que el pago de tiempo extraordinario se efectúa, a las y los trabajadores cuyo superior jerárquico remite el oficio de solicitud de pago a esta Dirección de Administración de Personal, acompañada de la relación correspondiente que *incluye a las y los trabajadores que se han hecho acreedores a dicho pago*, cabe hacer mención que esta remuneración se procesa para mujeres y hombres trabajadores y



trabajadoras de este Organismo, sin hacer ninguna diferencia de género.

Adicionalmente se informa que este Organismo tiene dentro de su estructura la Coordinación de la Unidad de Igualdad Sustantiva, de conformidad a los Lineamientos para la Implementación de Unidades de Igualdad Sustantiva y su vigilancia en la Administración Pública de la Ciudad de México, la cual tiene entre otras, las(sic) atribución de elaborar e implementar estrategias con perspectiva de género para la mejora del clima y cultura organizacional en pro de la igualdad y la no violencia al interior de los entes públicos de la Ciudad de México, es por ello que de conformidad al artículo 4° Constitucional este Organismo, así como la Comisión Mixta de Escalafón y todos los entes públicos que cuenten con facultades y atribuciones para el desarrollo continuo de este Organismo velan y velarán en todo momento por continuar dando estricto cumplimiento a dichas estrategias con perspectiva de género.

[...].

21. Escrito sin oficio del 7 de mayo de 2021, signado por el Coordinador de Mantenimiento Sistemático Taxqueña, del Sistema de Transporte Colectivo, recibido en la Oficialía de Partes de este Organismo el 18 de junio de 2021, mediante el cual se informa lo siguiente:

[...]

A lo citado por parte de la [MUJER VÍCTIMA DIRECTA 1], en escrito anteriormente citado hago conocimiento que los hechos citados se realizaron en tiempo y forma en los procedimientos con fechas el 27 de agosto del 2020 C. AMG [...] con expediente [...], 1 de septiembre del 2020, C. RMDLCG [...] con expediente [...], C JMHS [...] con expediente [...], a lo cual se llegó por acuerdo de las partes del área jurídica del Sistema de Transporte Colectivo Metro a darle al trabajador una exhortación.

Yo, como Coordinador del Taller de Mantenimiento Menor Taxqueña, es de mi interés total de salvaguardar la integridad de mis trabajadores y apoyarlos en su crecimiento laboral dentro del Taller sin importar género a lo cual he integrado en el taller panfletos y posters con información para promover una cultura institucional de igualdad, género libre de violencia contra las mujeres y así como el otorgamiento de cursos para el conocimiento del Taller así como apoyado con la C. [...] para dar a conocer las nuevas normatividades en protección e igualdad y violencia contra la mujer.

No se ha podido dar los cursos en concreto derivado a esta pandemia que estamos viviendo a lo cual posteriormente pasando este mal momento se dará en tiempo determinado.



Por parte de la COORDINACIÓN DE LA UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA se hizo la invitación para participar en el curso de “Género y Derechos Humanos”, para los servidores públicos con nombre C. AMG [...] con expediente [...], asimismo dentro de este procedimiento del C. AMG [...] adjunto la declaración en calidad de testigo del [...] A con número [...] para lo que la ley convenga de expediente C. RMDLCG [...] con expediente [...], C. JMHS [...] con expediente [...] C. AHP [...] con expediente [...] C. SNCM [...] con expediente [...] con fecha de 3 y 4 de diciembre de 2020. En cuanto al C. CDR [...], con número de expediente [...] por encontrarse ausente por motivos de las vacaciones se le hará llegar un alcance en tiempo y forma a su reincorporación laboral.

Hago constar que dentro de las instalaciones del taller contamos con personal femenino 10 en área administrativa 3 en área técnica a las cuales se les ha apoyado y cuentan con dos baños exclusivos para su uso.

Dentro de las prestaciones de la trabajadora se da otorgamiento de uniformes y hora de lactancia acorde a sus derechos.

Mediante los jefes de cada área se dio la instrucción que estos monitoreen a su personal para proteger y salvaguardar a la mujer dado el caso, no hace(sic) ningún acto discriminatorio en cuestión laboral y personal debido a que cada individuo ejerce su actividad diariamente.

A su vez, hago de su conocimiento que a la [MUJER VÍCTIMA DIRECTA 1] se le brindó el apoyo mediante lo dicta las CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, y mediante procedimientos administrativos con fecha anteriormente citadas, logrando una resolución mediante el oficio DG/CUIS/0079/2020 que giró la COORDINACION DE LA UNIDAD SUSTANTIVA.

[...]

Sin más por el momento, declaro que los hechos escritos son ciertos dejando constancia de mi declaración con este documento y se haga uso para lo que disponga la autoridad pertinente.

[...].

22. Oficio 71020/SGMSI/2021/000246, del 7 de mayo de 2021, suscrito por el ingeniero Francisco Javier Acevedo Venegas, Subgerente de Mantenimiento Sistemático I, dirigido al Coordinador de Mantenimiento Sistemático Taxqueña, recibido en la Oficialía de Partes de este Organismo el 18 de junio de 2021, mediante el cual se informa lo siguiente:



[...]

Por medio de la presente le EXHORTO como trabajador del Sistema de Transporte Colectivo, sin prejuzgar la veracidad de los hechos, le solicito realizar acciones que eviten cometer y tolerar actos u omisiones de molestia, discriminación, acoso, amenaza que puedan vulnerar los derechos humanos de la [Mujer Víctima Directa 1], así como de las mujeres trabajadores del Taller de Mantenimiento Sistemático Taxqueña.

Así mismo le instruyo a que se inscriba el curso “Violencia de Género. Eliminar la Violencia contra las mujeres y las niñas”,(sic)

[...].

23.Oficio 71100/DMMR/2021/148, del 10 de mayo de 2021, signado por el Director de Mantenimiento de Material Rodante del Sistema de Transporte Colectivo, recibido en la Oficialía de Partes de este Organismo el 18 de junio de 2021, mediante el cual se informa lo siguiente:

[...]

En atención a su oficio Ref. GJ/001960/2021, el cual da seguimiento al oficio 5-3899-21 y se recibió el 29 de abril del mismo año, respecto al expediente CDHCM/V/121/CUAUH/20/D4640, instaurado a partir de los hechos de queja narrados por la [Mujer Víctima Directa 1].

Me permito anexar copia de oficio de la Coordinación de Mantenimiento Sistemático Taxqueña Ref.: CMST/2021/513 de fecha 07 de mayo de 2020, dando atención a lo solicitado, y anexando las declaraciones de los Servidores Públicos, oficio Ref.: CMST/2020/01100, CMST/2020/01101, ambos del 02 de septiembre de 2020, CMST/2020/01079 del 28 de agosto de 2020, CMST/2020/1378 de 04 de noviembre de 2020, copia de Cursos de Género y Derechos Humanos que se impartió en línea el INCADE los días 03 y 04 de diciembre de 2020, copia de Cédulas de Registro de Participantes de Curso Externo, oficios de exhorto a los trabajadores de la Coordinación de Mantenimiento Sistemático Taxqueña turnados por la Subgerencia de Mantenimiento Sistemático I, números de Ref.: SGMSI/2021/000240, 000241, 000242, 000244, 000245, 000246, del 07 de mayo de 2021 con firma de recepción de los allí nombrados, excepto el SGMSI/2021/000243, del [...] (el trabajador se encuentra en periodo vacacional).

Así como oficio Ref.: SGMSI/2021/000239 de fecha 07 de mayo de 2021, dando la instrucción al Ing. BOS a una “CERO TOLERANCIA”, de hostigamiento sexual y acoso sexual.

En referencia a las manifestaciones de la [Mujer Víctima Directa 1], en relación al ambiente laboral, los comentarios discriminatorios, los estereotipos y las “bromas pesadas” dentro del taller de Mantenimiento Sistemático Taxqueña, donde solicitan que el área informe a esta Comisión si dentro del Reglamento Interno, reglas de operación,



programas de mantenimiento sistemático, normas, etc., que establecen las funciones que deban realizar dentro de ese taller, se realiza alguna distinción entre hombres y mujeres, y que establezca que las mujeres no pueden realizar ciertas actividades por ser “débiles” o bien, se especifica que no deben contratar mujeres dentro de esa área por falta de conocimiento, fuerza o pericia, EN BASE A ESTA SOLICITUD ME PERMITO INFORMAR QUE NO HAY NINGÚN REGLAMENTO QUE IMPIDA LABORAR AL GÉNERO FEMENINO Y MUCHO MENOS DISTINCIÓN EN LAS ACTIVIDADES LABORALES.

[...].

24. Oficio DG/CUIS/032/2021, del 10 de mayo de 2021, signado por la Coordinadora de la Unidad de Igualdad Sustantiva del Sistema de Transporte Colectivo, recibido en la Oficialía de Partes de este Organismo el 18 de junio de 2021, mediante el cual se informa lo siguiente:

[...]

La [Mujer Víctima Directa 1] envía escrito con fecha 21 de agosto de 2020 al correo electrónico audienciaspublicas@cdhcm.gob.mx(sic), dirigido a la Jefa de Gobierno, Dra. Claudia Sheinbaum Pardo, el día 24 de agosto de 2020(sic); en el cual denuncia diversas conductas de acoso sexual, discriminación y violencia de género por parte de los CC. [...], trabajadores adscritos al Taller Sistemático Taxqueña; por tratarse de un tema de violencia de género, la Directora General del STC, Dra. Florencia Serranía Soto me instruye dar la atención a la denunciante.

El día 24 de agosto esta coordinación se puso en contacto vía telefónica para informar a la [Mujer Víctima Directa 1] que la Coordinación de la Unidad de Igualdad Sustantiva le daría el *acompañamiento en la atención a su queja*, así como las vías de atención a las cuales podría acudir:

1) Laboral: Mediante el Procedimiento Interno de acuerdo a lo establecido en el Reglamento que fija las Condiciones Generales de Trabajo del Sistema de Transporte Colectivo.

2) Administrativo: Presentando la denuncia ante el Órgano de Control Interno del Sistema de Transporte Colectivo, con fundamento en la Ley de Responsabilidades Administrativa de la CDMX.

3) Penal: Ante la Fiscalía de Investigación de Delitos Sexuales; ante un Fiscal, en apego al Código Penal del Distrito Federal. (sic)

De acuerdo al Manual Administrativo del STC, la Coordinación de la Unidad de Igualdad Sustantiva deberá *“canalizar a las unidades administrativas internas o externas que sean competentes, las solicitudes de atención directa a la población que en su caso llegue a recibir, en función de los criterios que apliquen a cada caso y contribuir en el ámbito de su competencia en el seguimiento de los mismos”*, por lo anterior solicita al Ing. BOS, Coordinador de Mantenimiento Sistemático Taxqueña mediante oficio DG/CUIS/0072/2020, el apoyo



para dar atención a un caso de violencia de género derivado de la denuncia interpuesta por la trabajadora en comento en contra de trabajadores adscritos a la Coordinación a su cargo, a través de un Procedimiento Administrativo de acuerdo a lo establecido en el artículo 92 del Reglamento que fija las Condiciones Generales de Trabajo del STC.

La Coordinación de la Unidad de Igualdad Sustantiva asiste en acompañamiento de la trabajadora al levantamiento de las seis Actas Administrativas los días 27 de agosto, 01 y 09 de septiembre de 2020, las cuales se distribuyeron en dos procedimientos por día; derivado de que en su denuncia se describe(sic) diferentes eventos por Acoso Laboral y Sexual por parte de los trabajadores era necesario aplicar a cada uno de los investigados el Procedimiento Administrativo correspondiente. La sanción aplicable en todos los casos fue el exhorto por escrito a los trabajadores investigados a “desempeñar actividades de trabajo con intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes” con fundamento en lo dispuesto al Artículo 48 del Reglamento que fija las Condiciones Generales de Trabajo, ya que todos los hechos que se les atribuyen ocurrieron en años anteriores, por lo que dichas acciones quedan prescritas según el Artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala que se cuenta con 30 días para sancionar la conducta de los trabajadores a partir de la fecha en que ocurrieron.

La Coordinación de la Unidad de Igualdad Sustantiva considera que la trabajadora al no obtener una resolución favorable puede llegar a manifestar sentimientos de angustia, humillación e incertidumbre, disminuyendo así su productividad y sobre todo sentirse en un ambiente laboral inseguro, por tal motivo, se hizo la recomendación al Ing. BOS, Coordinador de Mantenimiento Sistemático Taxqueña, para que se apoye a la trabajadora y que considere un cambio de área y separarla de los posibles agresores y con ello cuidar su integridad y lo fundamental, evitar la revictimización, a lo cual el Ing. BOS, manifiesta su acuerdo ante dicha propuesta. Por lo anterior, se envía oficio DG/CUIS/0079/2020 al Lic. Abraham Marciano Toribio, Director de Administración de Personal, a través del cual se solicita el apoyo para que considere el término de la comisión con la que cuenta la [Mujer Víctima Directa 1] en la Coordinación de Mantenimiento Sistemático Taxqueña, y regrese a su área de adscripción que es la Dirección de Mantenimiento de Material Rodante, lo anterior con la finalidad de contribuir en la construcción de ambientes laborales libres de violencia, de protección de derechos y entornos no discriminatorios, y sobre todo brindar medidas de protección a la trabajadora.

Una vez que se incorpora a su área de adscripción, la trabajadora solicita el apoyo a la Coordinación de Igualdad Sustantiva para su cambio a la Dirección de Transportación, ya que no se siente segura en su área de adscripción por aún tener contacto con personal del Taller Sistemático Taxqueña, en pláticas con el Ing. Jairo Bertín Flores



Ávila, el entonces Encargado del Despacho de la Dirección de Mantenimiento de Material Rodante, se solicitó su apoyo con la gestión administrativa para el cambio de área; para el actual 2021, la trabajadora ya forma parte del personal que labora en la Dirección de Transportación tal como lo solicitó y en primer lugar, para evitar la revictimización. Así mismo, se enteró a la trabajadora que podíamos canalizarla y acompañarla a la Secretaría de las Mujeres para recibir apoyo psicológico, sin embargo, a la fecha la persona peticionara no ha informado si requiere el apoyo y la fecha en la que puede asistir.

[...]

La aplicación de encuestas, las cuales nos permitirán reconocer los tipos de violencia que existen en todas las áreas del STC, sobre este punto, se informa que durante 2019 se implementaron de forma aleatoria y anónima teniendo muy poca participación por parte de las personas trabajadoras. Para 2020 y 2021, derivado de las medidas sanitarias por la pandemia Covid-19, esta actividad se cancela; sin embargo, y en aras de promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres como medida de protección ante casos de violencia sexual y hostigamiento laboral al interior del Sistema se ha invitado a las personas trabajadoras desde personal de estructura hasta personal operativo a los cursos en línea impartidos por la Secretaría de las Mujeres así como del Instituto de Capacitación y Desarrollo del STC (INCADE) en materia de Equidad de Género y Derechos Humanos.

[...].

25. Oficio SCGCDMX/OICSTC/0462/2021, del 12 de mayo de 2021, signado por el Titular del Órgano Interno de Control en el Sistema de Transporte Colectivo, recibido en la Oficialía de Partes de este Organismo el 13 de mayo de 2021, mediante el cual se informa lo siguiente:

[...]

Derivado del estudio y análisis de las constancias que integran la Gestión registrada con el número de expediente [...], del cual se desprende un presunto acoso sexual y violencia de género por parte de personal que integra la Coordinación de Mantenimiento Sistemático Taxqueña del sistema(sic) de Transporte Colectivo en contra de la [Mujer Víctima Directa 1], se ordenó dar vista a la Autoridad Investigadora de este Órgano Interno de Control, a efecto de en el ámbito de las atribuciones conferidas en la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México determine lo que en derecho correspondiera en el asunto que nos ocupa; por lo que mediante Acuerdo de fecha 03 de mayo de 2021, se tuvo por radicado el asunto de mérito con el número de expediente [...] y se ordenó el inicio de las investigaciones necesarias para determinar una probable responsabilidad en contra de los servidores públicos denunciados.



[...]

Como ya fue señalado anteriormente el asunto de mérito fue elevado a denuncia y radicado bajo el número [...] por lo que mediante oficio SCGCDMX/OICSTC/CDR/AI/112/2021 del 10 de mayo de 2021, se citó a comparecer a la [Mujer Víctima Directa 1], a efecto de que ratifique, amplíe su denuncia y en su caso aporte mayores elementos de prueba respecto a los hechos denunciados, asimismo, con oficio SCGCDMX/OICSTC/CDR/AI/113/2021 de fecha 10 de mayo de 2021, se solicitó información a la Coordinación de la Unidad de Igualdad Sustantiva del Sistema de Transporte Colectivo.

[...]

Con oficio SCGCDMX/OICSTC/CDR/AI/112/2021 del 10 de mayo de 2021, se citó a comparecer a la [Mujer Víctima Directa 1], a efecto de que ratifique, amplíe su denuncia y en su caso aporte mayores elementos de prueba respecto a los hechos denunciados, en donde entre varia información se espera obtener el nombre completo y medio para localizar a la persona señalada como testigo.

[...]

En las diligencias llevadas a cabo en el expediente [...] por este Órgano Interno de Control, fueron respetados en todo momento los derechos humanos de la [Mujer Víctima Directa 1], de igual forma durante la etapa de investigación e integración del expediente administrativo [...], serán respetados los derechos humanos de la denunciante de conformidad con lo previsto en los artículos 90 y 91 de la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México.

[...]

Una vez que comparezca ante la Autoridad Investigadora de este Órgano Interno de Control en el Sistema de Transporte Colectivo y de los medios de prueba que se obtengan, se le informará de ser procedente las instancias a las cuales puede acudir para iniciar los procedimientos que considere procedentes.

[...]

Los hechos y datos proporcionados por la [Mujer Víctima Directa 1], son protegidos en términos de lo dispuesto por los artículos 90 y 91 de la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México, asimismo, sus datos personales son resguardados en términos de lo dispuesto por la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México.

[...].

Cabe señalar que al mencionado oficio se anexaron diversos escritos enviados por la MVD1, a diversas autoridades.



Escrito dirigido al Coordinador Sistémico Taxqueña el 25 de febrero de 2020, en el que la MVD1 manifestó:

[...]

Por medio de la presente, hago de su conocimiento que el día miércoles 22 de enero del año en curso, el Sr. SNCM exp. [...], puso un tubo y un envase de refresco en la parte superior de la puerta de la bodega de materiales dónde desempeño mis labores y al regresar de mi tiempo de alimento al intentar abrir la puerta de la misma se cae el envase cayendo sobre nosotros el C. [...] Y UNA SERVIDORA [...], el tubo no alcanzó a caer sin embargo esta acción tan cobarde y con todo el dolo de provocar un accidente directo a mi persona, por lo que fui y le pregunte directamente a él si había puesto el tubo arriba de la puerta – contestando – sí, yo fui.

Cabe mencionar que desde hace varios meses atrás se ha gestado una agresión en contra mía del Sr. [...], ya q' al realizar sus ventas de refresco y al abrir su refrigerador busca la manera de agredir, por lo que solicito su apoyo para se tomen las medidas necesarias por dichas agresiones.

[...]

Escrito dirigido a la Jefa de Gobierno de la Ciudad de México el 12 de agosto de 2020, en el que la MVD1 manifestó:

[...]

Que por medio del presente escrito y con fundamento en lo dispuesto por el 1,8,20 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, decreto por el que se emite la Declaratoria de Alerta por Violencia contra las Mujeres en la Ciudad de México, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y demás aplicables de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW); 1, 3, 4, 6, 7, 10 aplicables de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer “Convención de Belem Do Para”; 3, y 4 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra Mujer; 1, 2, 3, 4, 5 fracción IV, 21, 22, 23, 24 fracción I, 26, 27,47 fracciones XXII y XXIV, y 51 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 4, 5 y 7 de la Ley General de Víctimas; 3 numeral 2 inciso a), 4, 5, 6, apartado B y H, 11 apartado A, B, C y D, 14 apartado B, 33, 41 y 42, apartado B de la Constitución Política de la Ciudad de México; 1,2,27,69,108 numerales 10 y 11, y 118 inciso a) de la Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México, 4, 5 de la Ley de Víctimas de la Ciudad de México, 21 fracción V, 28 fracción III, 29 fracción VII y IX y 30 de la Ley de Igualdad Sustantiva ENTRE Mujeres y Hombres en la Ciudad de México; 8 fracción I, 9 y 10 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México; 2 fracción III, 4, 9, 10 y 11 del Reglamento de la Ley de Acceso



de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal, y en observancia al oficio número SMCDMX/0983/11-2019 por el que por instrucciones de la Dra. Claudia Sheinbaum Pardo, solicita la emisión de la Declaratoria de Alerta por Violencia contra las Mujeres en la Ciudad de México con fundamento en lo señalado por el artículo 8 fracción I de la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, [...]

[...] En la parte alta de la misma fosa y en posición de piernas abiertas de ambos costados y manos extendidas hacia arriba, ya que dicho tipo de trabajo requiere de esa posición, sin visibilidad para observar el paso de los compañeros, de repente siento que algo me toca la pelvis por lo tanto bajo un poco las rodillas y la mirada teniendo a unos escasos centímetros de mi pecho al empleado AMG [...] con categoría técnico mantenimiento material rodante A, con una mirada lasciva, intimidante, degradante y ofensiva para mi persona, por lo que inmediatamente le reclamo y dirigiendo a él le digo “A mí no me gustan estas cosas ¿qué te pasa?” y me retiro del lugar ya que no pude contener el llanto y el coraje, estando presente el compañero JFGM, quien le dijo AMG “ahora si te pasaste compañero”, posteriormente me hago a un lado para que pasen ellos, después de unos minutos regresa AMG por la misma fosa y le nuevamente mi molestia “yo nunca te he faltado al respeto, me ofendiste” por lo que me alejo, llegando mi jefe directo en ese momento, DCR, preguntándome que pasaba y que porque estaba llorando y espantada, le expongo lo sucedido, se retiran y regresa con mi jefe sobrestante AHP el cual me dice que preceda como yo decida que estoy en mi derecho. Al terminar mi trabajo platico con los señores delegados de mi sindicato [...], exponiendo la situación del agravio del que sufrí, hechos que sucedieron en presencia de mi compañero JFGM, así mismo le comenté lo sucedido a mi coordinador C. BOS, quien no hizo nada sobre los hechos desagradables cometidos a mi persona por parte de este trabajador a su cargo.

El día 22 enero del 2020, el trabajador C. SNCM [...], mismo que pone un tubo y una botella de pet arriba de la puerta de entrada de la “bodega de materiales” que utilizo para entrar con toda intención de que al momento que abriera la puerta, dicha botella con el tubo sobre mi persona, les informe de lo sucedido a los delegados de sindicato al que pertenezco y con el señor JMHS, posteriormente y derivado de que denuncie lo ocurrido, vinieron cambio recibí la instrucción por parte de JM que su cuñado el secretario se haría cargo de llevar los asuntos del local de cíclicos y me amenazo [...]

Comentarios de violencia de género que constantemente vivo en el desempeño de mis funciones como trabajadora del taller por parte de compañeros y jefes ya que en diversas ocasiones lo expresan diciendo que “fue un error por parte de los directivos mandar viejas a los talleres



porque son débiles y hay que estarlas cuidando”, en donde la operación de las funciones es totalmente del empleo de fuerza, comentarios que continuamente los expresan estando en presencia muchas veces de los jefes y que día con día genera sentimientos de tristeza e inferioridad hacia mi persona y género. Ejemplo de esto ING. RDLCG, diciéndome: “no me hagas enojar, porque no sabes cómo te va, ya lo hice con una vieja y no sabes cómo le fue, esa persona si me hizo enojar mucho, tu pues ahí la llevas”.

El día 06 de septiembre de 2017, el ingeniero ING. RDLCG, comenzó con discriminarme por ser mujer al restarme el derecho a cobrar mi tiempo extra ya que omitió con toda la intención no pasar mis boletas después que en su escritorio estaban dos de mis boletas trabajadas le pregunte el motivo de no haber tramitado dichas papeletas de tiempo extra, me respondió: no te afecta al fin metiste 8 o 9 boletas en esa catorcena. (Había cubierto vacaciones de mi compañera XXXXXXXXXXXX, por única ocasión).

El 19 de enero de 2018, según el rol, me presentó a laborar tiempo extraordinario en domingo por la tarde 15:00 horas, le informé al ingeniero RDLCG que me presento a laborar, dado que mi periodo vacacional ha finalizado a lo que responde: -no vas a trabajar, vendrá el trabajador de apellido de la Fuente. Diciendo que no necesitaba viejas ese día, cabe mencionar que en el rol ya estaba hecho y yo estaba integrada para ese día y él nunca me aviso que no trabajaría. Siempre buscaba pretexto para sancionarme y sacarme del rol de tiempo extra diciendo que soy una vieja y no necesita mujeres.

Derivado del conflicto que los jefes tiene de trabajar con mujeres, al poco tiempo fui removida de mis funciones como supervisora de limpieza de trenes y notificada de manera verbal por parte de los delegados sindicales a petición de mis jefes [...], argumentando que esa fue una orden de “arriba”.

De todas las situaciones fueron informados los delegados de mi sindicato [...], no conté con su apoyo por ser mujer y el articular del señor Miguel Toscano delegado me decía comentarios misóginos [...]

[...] como poner un plátano macho con la forma de pene en la mesa de trabajo, o bien mandarme a mi celular una imagen de los glúteos de una mujer, así como el estarse tocando con posiciones sexuales con los compañeros, motivo por el cual abandone el grupo de WhatsApp, cabe señalar que las veces que me acerque a él para solicitar su apoyo como encargada por parte del sindicato sus respuestas; mira, porque mejor no te sales de la bodega, tienes problemas con todos así que mejor salte de ahí, a lo cual respondí- no, no son “todos” son los “mismos de siempre”,



situación en la que me hace sentir aterrorizada por tener un perspectiva laboral de un solo criterio.

[...]

Escrito dirigido al Secretario de la Contraloría General de la Ciudad de México el 19 de agosto de 2020, en el que la MVD1 manifestó:

[...]

Por medio de la presente y con fundamento en el artículo 1, 8 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, en alcance a la denuncia interpuesta por “VIOLENCIA DE GÉNERO”, del día 12 de agosto de 2020 y fecha de recibido en acuse de 13 de agosto del mismo año en la Secretaría de la Contraloría General de la Ciudad de México en donde relato los hechos ocurridos de la agresión a mi persona por parte del C. SNCM, y que a la fecha se ha “omitido” dicha violencia y desinterés por parte del jefe de taller Ingeniero BOS, coordinador sistemático taxqueña quien fue notificado el día 25 de febrero de 2022 de los hechos ocurridos, quine a la fecha ha mostrado su indiferencia para dichas agresiones hacia la mujer.

[...]

26. Acta circunstanciada del 26 de mayo de 2021, suscrita por una Visitadora Adjunta Auxiliar de Investigación adscrita a la Quinta Visitaduría General de esta CDHCM, de la que se desprende lo siguiente:

[...]

[...] hace constar que la [Mujer Víctima Directa 1], se presentó a la cita convocada por el Órgano Interno de Control, pero no se sintió cómoda, pues se le dijo que debía ser entrevistada y debía aportar nuevamente sus testigos, por lo que no está segura de querer dar continuidad a dicho procedimiento; no obstante, considera importante que se realicen acciones para cambiar la situación de las mujeres trabajadoras del Sistema de Transporte Colectivo.

[...].

27. Oficio 71023/CMST/0665/2021, del 11 de junio de 2021, suscrito por el ingeniero BOS, Coordinador de Mantenimiento Sistemático Taxqueña, recibido en la Oficialía de Partes de este Organismo el 14 de diciembre de 2021, mediante el cual se informa lo siguiente:

[...]

Por este medio y siguiendo lo solicitado en el oficio referencia 71020/SGMSI/2021/0259 respecto al curso “Violencia de Género Eliminar la Violencia contra las mujeres y las niñas”, anexo a usted las constancias de fin de cursos de los trabajadores adscritos al Taller de Mantenimiento Sistemático Taxqueña a mi cargo; y que son los que se enlistan a continuación:



No.	NOMBRE
1	ING. BOS[...]
2	C. DCR[...]
3	C. MH [...]
4	C. AHP. [...]
5	C. SNCM [...]
6	C. RMDLCG. [...]

[...].

28. Oficio DG/CUIS/0072/2020(sic), del 17 de agosto de 2021, signado por la Coordinadora de la Unidad de Igualdad Sustantiva del Sistema de Transporte Colectivo, recibido en la Oficialía de Partes de este Organismo el 18 de junio de 2021, mediante el cual se informa lo siguiente:

[...]

Por instrucciones de la Directora General, Dra. Florencia Serranía Soto, y con la finalidad de dar atención a un caso de Violencia contra las Mujeres, de acuerdo a lo establecido en el Art. 6 fracción V y IX y Art. 7 fracción III y VIII de la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la CDMX; envío a usted escrito dirigido a la Jefa de Gobierno de la CDMX, Dra. Claudia Sheinbaum Pardo, por la [Mujer Víctima Directa 1], adscrita a la Coordinación a su cargo, para que se lleve a cabo el Procedimiento Administrativo de acuerdo a lo establecido en el artículo 92 del Reglamento que fija las Condiciones Generales de Trabajo del STC a los [...] con número de expediente [...], por tocamiento en pelvis, mirada lasciva, intimidante, degradante y ofensiva; [...], con número de expediente [...] el cual colocó un tubo y una botella de pet (sic) arriba de la puerta de entrada de la “bodega de materiales” con la intención de que al abrir la puerta cayera el tubo y la botella sobre la trabajadora; al C. Román de la Cruz Gómez, Subjefe del Departamento el cual ha tenido varios comentarios discriminatorios los cuales se describen en el escrito en comento; y al [...] con número de expediente [...], el cual envía imágenes sexuales a un grupo de [...] que se utiliza como herramienta de trabajo y comportamientos de tipo sexual frente a las personas trabajadoras del área del local de ciclicos. Así como otros eventos que se detallan en el documento.

Lo anterior a efecto de llevar a cabo las acciones necesarias que permitan determinar los actos realizados por las partes y determinar la responsabilidad generada, debiendo tener en cuenta lo siguiente:

1. El jefe inmediato superior contará con un plazo de 30 días para concluir el Procedimiento Administrativo en contra del trabajador presunto infractor, contando a partir del día siguiente de la fecha en que se tenga conocimiento de la falta.
2. El Jefe Inmediato Superior, elaborará los citatorios para que por conducto de las personas que comisione, sean entregados al trabajador, así como



a los testigos en caso de tenerlos, requiriendo su presencia en dos ocasiones, estableciendo las fechas y horas dentro del horario laboral del trabajador investigado, tomando en cuenta que no deberá exceder de 8 días entre la primera y segunda ocasión.

3. Por tratarse de un tema de Violencia contra las Mujeres, tendrá que dar vista y cita a la Coordinación a mi cargo, para dar el acompañamiento y asesoramiento a la trabajadora.

No omito mencionar que, por tratarse de un tema turnado al Sistema de Transporte Colectivo por la Jefatura de Gobierno, la atención debe ser de manera inmediata.

[...].

29. Escrito sin fecha, suscrito por el Ing. RMDLCG [...], Subjefe de Departamento A N-14, recibido en la Oficialía de Partes de este Organismo el 18 de junio de 2021, mediante el cual se informa lo siguiente:

[...]

Debo hacer referencia que en mis más de 33 años de servicio al Sistema de Transporte Colectivo Metro, nunca he tenido ningún altercado o incidente con relación a alguna manera de dirigirme a una mujer (no está presente dentro de mi comportamiento e ideología discriminar a una mujer y menos en el ámbito laboral o personal) tan es así, que dentro de mi Área de trabajo ubicada en la Coordinación de Mantenimiento Sistemático Taxqueña, trabajo directamente con seis mujeres asignadas a esta Coordinación y así mismo he tenido a mi cargo a tres de las cuatro mujeres técnicas, y de forma indirecta, debido a mi categoría y funciones a todo el personal femenino asignado al Taller de Mantenimiento Sistemático Tasqueña(sic).

Posteriormente quiero aclarar que a mi compañera [Mujer Víctima Directa 1] junto con las demás mujeres, han recibido el apoyo pertinente en cuestión a sus días de asueto, vacaciones, permisos y estímulos, todo acorde al protocolo indicado por el reglamento que fija las Condiciones General de Trabajo del Sistema de Transporte Colectivo metro estipulado en el capítulo XVIII, a partir del artículo 105, así como también dentro del capítulo VI, a partir del artículo 32 hasta el 36, y de común acuerdo entre los trabajadores que comprende al Jefe de Área, Delegados Sindicales y Trabajadores, y la Coordinación, que abarca al Jefe de Sección, Subjefe de Departamento y Coordinador a lo cual yo no puedo disponer directamente para asignar o retirar los trabajos en tiempo extraordinario.

[...].

30. Acta circunstanciada del 7 de octubre de 2021, suscrita por una Visitadora Adjunta Auxiliar de Investigación adscrita a la Quinta Visitaduría General de esta CDHCM, en la que se hizo constar una llamada telefónica con la Mujer Víctima Directa 1, de la que se desprende lo siguiente:



[...]

desea dejar un precedente de la situación y dar continuidad al procedimiento que se dirime en el Órgano Interno de Control en el Sistema de Transporte Colectivo, refiriendo que desconoce el estado que guarda el mismo.

[...]

considera inadmisibile que se considere la situación como no importante, al grado de argumentar prescripción del mismo, pues independientemente de que denunció la situación en tiempo y forma, la violencia que experimentó debería de ser considerada.

[...].

31. Escrito del 7 de octubre de 2021, suscrito por la Mujer Víctima Directa 1, del que se desprende lo siguiente:

[...]

Sobre el particular, el Sistema de Transporte Colectivo, al ser un Organismo Público Descentralizado del Gobierno de la Ciudad de México, ha asumido plenamente la prohibición de cualquier tipo de discriminación contra las mujeres, sin embargo, los mecanismos para atender los diferentes tipos y modalidades de violencia contra las mujeres de acuerdo a los programas, protocolos y acciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia que atañe al citado Organismo, garantizando a las mujeres víctimas, acceder a la justicia pronta y expedita, desde la perspectiva de género, no imperó.

Por lo que respecta al caso específico, de las conductas de los trabajadores los C.C. AMG, SNCM, JMHS, RDLCM, MTP y APV. [...], consistentes en violencia de género, acoso sexual, discriminación y revictimización que sufrí en los denunciados escritos que obran en el expediente así como el oficio dirigido al Mtro. Juan José Serrano Mendoza, Secretaria(sic) de la Contraloría General, con fecha 19 de agosto de 2020, y a la Dra. Claudia Sheinbaum Pardo, Jefa de Gobierno de la Ciudad de México, oficio de HECHO SUPERVENIENTE con fecha 21 de agosto de 2020, así como las manifestaciones realizadas a las diversas áreas del Sistema de Transporte Colectivo, se observa una deficiente implementación del Protocolo y la aplicación de las acciones afirmativas para garantizar mi libre desempeño de mis funciones laborales, ya que los procedimientos y levantamiento de las actas administrativas a las que se hace referencia en el inciso E del numeral 2, se violentó mi derecho al debido proceso, asimismo se me revictimizó durante el desarrollo y levantamiento de las actas señaladas, toda vez que fui sometida a las 6 comparecencias con mis agresores haciéndome mofas y burlas, no obstante no fueron analizados los medios probatorios, escritos que proporcioné en tiempo y forma, ya que todos los hechos fueron denunciados a mi superior jerárquico en el mismo día de los hechos (tocamiento de pelvis), del mismo modo, sucedió con el C. SNC [...], quien colocó el tubo de gateo de tren para golpearme, dando de conocimiento a mi superior jerárquico.



Quien manifestó que esperara a que regresara de vacaciones el Coordinador del Taller Sistemático Taxqueña, BOS, para que tomara cartas en el asunto, así mismo, las pruebas ofrecidas de mis testigos en el levantamiento de las actas, prueban y ratifican lo que respetuosamente manifiesto en mi denuncia, finalmente no me fue informado cuál fue el análisis jurídico para determinar no sancionar a mis agresores.

En relación al numeral 2 inciso E. No hubo acompañamiento alguno de acuerdo con el protocolo antes mencionado por parte de la Coordinación de Igualdad Sustantiva, para la prevención, atención y sanción al acoso sexual en la administración pública del Distrito Federal (sic) vigente, consistente en brindar el acompañamiento cuando la condición física o psicológica de la víctima lo requiera para lo cual el personal de la Coordinación de la Unidad de Igualdad Sustantiva, debió realizar el acompañamiento con personal especializado a la institución que asignaría trabajo lejos de mis agresores, situación que no ocurrió, al mismo tiempo, en ningún momento se encargó de dar el seguimiento a las acciones para vigilar el cumplimiento de los procedimientos de canalización contenidos en la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia de la Ciudad de México, dejándome en estado de indefensión.

En virtud de lo antes señalado, solicito que las presentes manifestaciones sean agregadas al expediente en que se actúa, asimismo, que sean analizadas y se tomen las acciones correspondientes con la finalidad de que el Sistema de Transporte Colectivo, garantice el desarrollo de mis funciones en un ambiente libre de violencia y discriminación al marco de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia para la Ciudad de México, así como garantizar mis derechos fundamentales y laborales.

[...].

32. Valoración de Impactos Psicosociales, del 5 de abril de 2022, signado por la Encargada de la Subdirección de Atención a Violaciones Graves de Derechos Humanos de la Dirección General de Quejas y Atención Integral de este Organismo, de la que se desprende:

[...]

II. OBJETIVO.

El objetivo solicitado a esta Dirección por parte de la Quinta Visitaduría General consistió en:

“Realizar un análisis sobre los impactos psicosociales de la peticionaria en relación con varias personas agraviadas sobre la temática de violencia sexual hacia mujeres del Sistema de Transporte Colectivo de la Ciudad de México; estableciendo igualmente, las medidas de reparación desde la perspectiva de las propias víctimas.”



III. PROCEDIMIENTO.

Para emitir la Valoración de Impactos Psicosociales se realizaron las siguientes acciones:

- Revisión y análisis de la solicitud de intervención y expediente ya referido.
- Elaboración de guía de entrevista.
- Realización de entrevista semiestructurada de carácter psicosocial el día 23 de febrero de 2022, en la cual se contó con el acompañamiento de [...], especialista en atención psicosocial de la DAP [...], con [la Mujer Víctima Directa 1] en la Sala de Juntas de la Quinta Visitaduría General, sita en el edificio sede de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México. Para ello, previa explicación de los propósitos, metodología y alcances de la entrevista se procedió a la lectura del formato de consentimiento informado a la persona entrevistada, quien estuvo de acuerdo con que la entrevista fuera grabada en audio.
- Revisión de literatura especializada en la materia.
- Elaboración de Valoración de Impactos Psicosociales. Integrada por los siguientes apartados:
 1. Presentación de la persona agraviada.
 2. Contexto previo a los hechos.
 3. Relatoría de hechos.
 4. Contexto posterior a los hechos.
 5. Impactos Psicosociales, en las esferas psicoemocional y salud física; familiar, económica, laboral y profesional; social y comunitaria; así como en el sistema de creencias y proyecto de vida de la persona entrevistada. Se señalan mecanismos de afrontamiento identificados.
 6. Discusión.
 7. Medias de reparación integral del daño.
 8. Conclusiones.
 9. Referencias.

[...]

IV. VALORACIÓN DE IMPACTOS PSICOSOCIALES.

1. Presentación de la persona agraviada.

Durante la entrevista, [la Mujer Víctima Directa 1] se mostró con actitud receptiva frente a las preguntas y comentarios de las entrevistadoras. Su expresión verbal fue clara, con adecuada entonación y tono de voz. Se mantuvo con disposición a responder las preguntas; colaborando en todo momento con las personas entrevistadoras. El afecto que expresó guardó



relación, con el contenido de su discurso. En algunas partes de la narración, se mostró visiblemente afectada al relatar los hechos relacionados con su queja, en específico, cuando comenzaba a hablar acerca lo que tuvo que enfrentar en el STCM para denunciar los hechos, el sentirse constantemente amenazada por personas del sindicato y cuando hablaba de la pérdida de su esposo.

2. Contexto previo a los hechos.

En la esfera psicoemocional, [la Mujer Víctima Directa 1], mencionó que antes de ingresar al taller, se sentía muy bien, se dedicaba a su trabajo y a la atención de [...], además, ahí conoció a [...] quien era su compañero y confidente; sin embargo, el ingreso al taller fue difícil, pues las tareas laborales que ahí se realizaban, eran actividades a las que ella no estaba acostumbrada, además, cambió su vestimenta para adecuarla a sus nuevas labores dentro del taller; cabe mencionar que la entrevistada consideró, inicialmente, que el taller sería un lugar bueno para trabajar, sin embargo refirió que su ingreso “fue el peor error que pudo haber cometido”. Mencionó que junto con otras mujeres que iniciaron a laborar en el taller, no recibió capacitación para sus actividades indicando que “así como llegaron, así las asignaron a los locales”.

Indicó que los primeros meses fueron “horribles”, pues iba a trabajar pensando lo siguiente “no puede ser posible, voy al mismo infierno” (llorando); con el tiempo se adaptó y se integró con los compañeros, incluso utilizando su léxico; mencionó que durante la jornada laboral recibió, de manera constante, comentarios como los siguientes: “tienes la misma categoría ¿no?, chingale igual que nosotros, estás cobrando lo mismo ¿no?”. Experimentó situaciones como que sus compañeros estuvieran siempre bebiendo o que le faltaran al respeto “pues finalmente, “era un taller y en un taller eso es normal”. Al respecto, [la Mujer Víctima Directa 1] indicó lo siguiente:

No había baños para mujeres; por ejemplo: los hombres tienen baños y regaderas, obviamente estaba adaptado para hombres; después de un tiempo no sé cuánto hicieron unos baños para nosotras, dos baños y dos regaderas que se tenían que compartir con todas las chicas de limpieza, de empresas externas. Desde que yo entré sí hubo violencia psicológica, machista, pero pudiera llamarle quizá normal...(sic) porque a veces estamos tan acostumbradas a vivir de esa manera que lo puedes sobrellevar.

Antes de estos hechos, [la Mujer Víctima Directa 1] se consideraba a sí misma como una mujer trabajadora y “entrona”, capaz de cambiar lámparas y hacer cosas de la casa, pues refirió que aprendió a hacerlo [...]; sin embargo, cuando ingresó a laborar en el taller, su interés por estas actividades disminuyó.



En cuanto a la esfera de salud física, [la Mujer Víctima Directa 1] señaló que era buena y que solamente tiene un tema de discos de “acá abajo” (indicando las vértebras sacras), desde hace aproximadamente seis u ocho años; se realizó estudios y al principio, le recomendaron diez sesiones de rehabilitación y posteriormente, le indicaron que se debía operar, pero ella no quiso porque lo consideró muy peligroso; por esta razón, siempre anda fajada, ya sea en sus actividades laborales o del hogar. Esta situación se agravó al ingresar al taller pues ahí tenía que cargar, en ocasiones, herramientas pesadas.

Con relación a sus hábitos de sueño y vigilia, comentó que estos eran normales antes de los eventos ocurridos en el taller, además, mencionó no consumir bebidas alcohólicas pues considera que le hacen daño.

En cuanto a la esfera laboral, profesional y económica, [la Mujer Víctima Directa 1] mencionó que ella empezó a trabajar [...] y que no quería trabajar pues consideraba que no estaba lista pero ingresó para “ser un canal de bendición de su familia” (haciendo referencia al aspecto económico); para evitar despidos en el STCM, se realizaron ajustes o cambios a las categorías del personal y a algunas personas las enviaron a vigilancia y otras a material rodante y a ella la asignaron a la categoría de material rodante. En ese cambio de categorías, las personas que iban a material rodante tomaron un curso y fue comisionada a la Gerencia de Transportación de las Líneas 2, 5, 6 y B. [...]

Posteriormente, un gerente la invitó a trabajar a la coordinación de la Línea 9, por la tarde y ella aceptó; sin embargo, en esta área, al solicitar apoyo para continuar con sus estudios, le indicaron que sería muy complicado y que únicamente terminara con los exámenes que tenía pendientes. En esta etapa, se sintió feliz y ahí estuvo aproximadamente tres años. Mencionó que hubo un tiempo que el sindicato empezó a presionar para que se regresara a su plaza, sin embargo, su jefe le dijo que no se preocupara pues ella estaba pasando lista y continuó con sus actividades administrativas.

El motivo del cambio de sus actividades laborales, de administrativas a técnicas, [...] fue cuando entró a trabajar al Taller de Taxqueña como técnica de material rodante; de inicio, la entrevistada indicó que se fue contenta, pues “todo cambio es bueno y es bueno aprender”; además formó parte de la primera generación de mujeres en ese taller junto con otras cuatro.

[La Mujer Víctima Directa 1] mencionó que cuando ingresó al taller se sentía capaz de demostrar que las mujeres pueden realizar actividades dentro del mismo, al respecto ella indicó lo siguiente: “tenemos toda la capacidad”, sin embargo, dijo que ahí no hay posibilidades de avanzar, pues “...en el taller no hay una educación para trabajar con mujeres, que haya un respeto y que no se olviden que somos mujeres, porque no somos tontas”.



Al inicio de sus labores en el taller, sus expectativas eran muchas y consideró que las mayores recompensas que recibió ahí fueron los comentarios de las personas con experiencia sobre su desempeño:

Yo tengo 25 años y nunca aprendí a hacer esas chingaderas y dices ¿esas chingaderas?, pon una electroválvula que es analógica pues tiene que ser precisa y exacta, si no es con esa precisión, no sirve...las mujeres somos guerreras, pero no te dejan avanzar y menos si tú no eres agraciada del sindicato.

Indicó que el trabajo en el taller es muy distinto a la forma en que se trabaja en una dirección o área administrativa, pues “ahí abajo” (refiriéndose al taller), nadie las escucha, abajo la autoridad máxima es el coordinador y de ahí, no pasa nada, no hay quien se queje, pues en caso contrario “es fusilado”. Las mujeres administrativas del taller trabajaban siete horas, mientras que ellas, ocho horas: “también éramos mamás y también ellas estaban en el taller”.

[La Mujer Víctima Directa 1] mencionó que, en ese tiempo, una de sus compañeras ingresó una queja por discriminación pues un compañero de seguridad industrial la bajó del comedor, sin embargo, ella no sabe si procedió, aunque aclaró que debe existir un documento; finalmente Mujer Víctima Directa 1 dijo: “es un ambiente muy pesado, yo sí quisiera decir que, si hay cosas bellas aquí, el metro es una maravilla, como seres humanos, no”.

Ella le manifestaba a su coordinador, BOS, que la pusiera a hacer otro tipo de cosas, porque a veces estaba acostada y pasaban sus compañeros y le decían “cosas” o estaba de cierta manera, en alguna posición incómoda y eso fomentaba comentarios con doble intención; además indicó que ella no tenía la condición de un joven, pues ella llegó de [...] o bien, de alguien con experiencia y debía realizar trabajos tales como cargar torres muy pesadas, de aproximadamente 12 kilos.

[La Mujer Víctima Directa 1] mencionó que con la intención de aumentar sus ingresos aprendió sobre los aspectos relacionados con el sistema de frenado denominado ONF. Posteriormente, hizo dos bases de datos que presentó al ingeniero responsable del taller y él, las aprobó; esto le permitió tener cierto reconocimiento en su espacio laboral pues tal y como ella lo mencionó: “pese a lo que se vivía, yo intentaba ganarme, por decir, un lugar diferente al que había cuando llegas, porque llegas desde abajo”.

[La Mujer Víctima Directa 1] mencionó que ella buscaba que la sacaran de los trabajos del taller por lo que habló con la persona encargada o titular del local para que la asignaran a otras actividades, pues ella ya había aprendido diferentes labores y, además, había realizado las dos bases de datos antes señaladas, fue entonces, cuando la cambiaron a la bodega.



Cuando llegó a la bodega comentó que estaba en desorden y ella empezó a hacer las cosas “como a mí me gustan, no soy exageradamente ordenada, pero sí me gusta ser ordenada y que lo que te pidan fluya”; como ella ya sabía qué se necesitaba en los diferentes trabajos del taller, empezó a controlar la entrega del material porque, además, así se lo habían indicado, utilizando una requisición donde se registraba el material que se entregaba y se debía regresar firmada por el trabajador junto con el material, una vez que fuera terminado un trabajo. Derivado de este control, se presentaron situaciones de amontonamiento de “chicos” cuando solicitaban el material, se metían a la bodega y cuando ella les indicaba que se salieran del área o que respetaran el espacio, le decían “Ay, esta pendeja, a ver a qué horas”; al respecto, ella indicó que:

No sé si ellos necesitaban que, discúlpame la expresión, fueras muy cabrona y hablarles como ellos te hablan o morderte una y la mitad de la otra para brincar eso; porque desgraciadamente, y lo digo abiertamente, los sindicatos, o en particular ese sindicato (llorando), se hizo para fomentar y para destruir a gente que quiere trabajar, y no lo digo en particular, hay mucha gente. Una ocasión se me acerca, lo pusieron como encargado, el cuñado de uno de los líderes del sindicato me dijo sabes qué, y eso se los puse, y eso nunca se me va a olvidar -sabes que, aquí nadie te quiere o le bajas o por instrucciones de mi cuñado, o te vas del taller- entonces no sabes en qué momento debes aplicar tu criterio o debes fluir igual que todos e ir en la misma corriente que todos. Entonces, a los dos o tres días, me saca de la bodega, te vas a trabajar, yo ya había trabajado afuera y viene lo mismo, y viene lo mismo; ya era una persecución de trabajos pesados, uno y otro; yo le decía al coordinador -oiga yo no puedo hacer estos trabajos, o sea cámbiame- (llorando), aquí es así y aquí es parejo, yo ya les demostré, también yo les enseñé un documento donde yo no podía levantar cosas pesadas; me decían -actualízalo y ve allá- tienes que hacerlo por medio de la comisión, si ellos creen necesario; les enseñé todo lo que me habían dado en servicio médico, me dijeron que no, la verdad de ahí fue una persecución y cuando me decidí a hacer las cosas peor, peor y yo, ni siquiera yo, a mí me daba miedo por mis hijas (llorando), porque me dijo un compañero, oye te lo voy a decir aquí abajo pero te tomaron unas fotos y tú las viste, si estás en el mercado, era donde yo les digo ni siquiera duermes porque digo, no vayan a entrar, mis hijas se quedaban solas obviamente, se iban a la escuela, bendita la pandemia porque cuando llegó dejaron de salir (estalla en llanto), pero fue peor.

Después de lo anterior, [la Mujer Víctima Directa 1] es removida de sus funciones como supervisora de limpieza de trenes y es notificada, verbalmente, que fue a petición de sus jefes [...] y [...]; ella indicó que durante este tiempo recibió comentarios misóginos como: “ya ves, para que



te embarazas” o “las mujeres son como las bicicletas de pedaleo” a su vez la hostigaron fuera del local.

[Mujer Víctima Directa 1] indicó que durante el tiempo que laboró en el taller, pudo hacer frente a la economía familiar gracias a su salario y horas extras; sin embargo, esta situación cambió una vez que fue puesta a disposición de personal.

Al inicio de la pandemia y durante el periodo de confinamiento por COVID-19, ella trabajó todos los días de manera presencial; únicamente solicitó diez días de permiso [...]; fue cuando [...]; al finalizar el periodo de los diez días, ella regresó a trabajar al taller.

En el sistema de creencias, [la Mujer Víctima Directa 1] mencionó que para ella, las actividades que iba a desarrollar en el taller eran un reto pues formó parte del primer grupo de mujeres que trabajó en ese espacio y, de cierta forma, demostrar que las mujeres pueden ser capaces de realizar cualquier actividad; además, para ella el trabajo de los trenes era, en sus propias palabras: “...el trabajo y en sí, los trenes, no tienen nada que ver con lo que yo pasé; porque eso es maravilloso, los trenes son maravillosos, el trabajo de los trenes es maravilloso y es un mundo de información”.

En cuanto a su proyecto de vida y metas personales mencionó que se compró una casa en [...], a través del Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (FOVISSSTE), [...].

En cuanto a sus estudios, mencionó que intentó retomarlos, pero el cambio de plazas hizo que postergara la consecución de sus estudios pues en sus propias palabras ella tuvo que reducir sus gastos y, por ende, dejar de pagar su escuela “móchale a la escuela” pues ya tenía compromisos fuertes establecidos con anterioridad.

3. Relatoría de hechos.

Con fines descriptivos, se adjunta, de manera textual la relatoría de hechos contenida en la queja presentada a la jefa de Gobierno de la Ciudad de México, con fecha del 20 de agosto del 2020 y que obra en el expediente referido en la CDHCM:

El día 15 de abril del 2019, siendo aproximadamente las 10:00 horas, me encontraba laborando en la fosa de vía 6 realizando trabajos de inductancia FL, en el Taller de Mantenimiento Sistemático Tasqueña del Sistema de Transporte Colectivo Metro [...]. En la parte alta de la misma fosa y en posición de piernas abiertas de ambos costados manos extendidas hacia arriba, ya que dicho tipo de trabajo requiere de esa posición, sin visibilidad



para observar el paso de los compañeros, de repente siento que algo me toca la pelvis, por lo tanto bajo un poco las rodillas y la mirada teniendo a unos escasos centímetros de mi pecho al empleado AMG [...] con número de expediente [...], con una mirada lascivia, intimidante, degradante y ofensiva para mi persona, por lo que inmediatamente le reclamo y dirigiendo a él le digo que “A mí no me gustan estas cosas ¿qué te pasa?” y me retiro del lugar ya que no pude contener el llanto y el coraje, estando presente el compañero JFGM [...], quien le dijo AMG [...] “ahora si te pasaste compañero”; posteriormente me hago a un lado para que pasen ellos, después de unos minutos regresa AMG [...] por la misma fosa y le manifiesto nuevamente mi molestia “yo nunca te he faltado al respeto, me ofendiste”; por lo que me alejo, llegando mi jefe directo en ese momento, DCR preguntándome que pasaba y que porque estaba llorando y espantada, le expongo lo sucedido, se retiran y regresa con mi jefe sobrestante AHP (sic) el cual me dice que proceda como yo decida que estoy en mi derecho. Al terminar mi trabajo platico con los señores delegados de mi sindicato [...], exponiendo la situación del agravio del que sufrí, hechos que sucedieron en presencia de mi compañero JFGM [...], así mismo le comenté lo sucedido a mi coordinador C. BOS, quien no hizo nada sobre los hechos desagradables cometidos a mi persona por parte de este trabajador a su cargo.

El día 22 enero del 2020 el trabajador C. SNCM [...] con número de expediente [...], mismo que pone un tubo y una botella de pet(sic) arriba de la puerta de entrada en la “bodega de materiales”; que utilizo para entrar, con toda intención de que al momento que abriera la puerta, dicha botella con el tubo sobre mi persona, les informé de lo sucedido a los delegados de sindicato al que pertenezco y con el señor JMHS, posteriormente y derivado de que denuncie lo ocurrido, vinieron cambio recibí la instrucción por parte de JMHS(sic) que su cuñado el secretario se haría cargo de llevar los asuntos del local de cíclicos y me amenazó si seguía quejándome me cambiarían de taller.

Así mismo derivado de las insistentes quejas del comportamiento machista y misógino de mis compañeros hacia mí el ING. RDLCG (sic), Subjefe de Departamento, me da la instrucción de “no sentarme en la mesa de Trabajo”; porque según su percepción distraigo a los compañeros por ser mujer (lugar donde se tiene por base de los supervisores para recibir instrucciones del local de averías y/o donde el personal de limpieza tiene como referencia para cualquier incidencia con los trenes). Comentarios de violencia de género que constantemente vivo en el desempeño de mis funciones como trabajadora del taller por parte de compañeros y jefes ya que en diversas ocasiones lo expresan diciendo que “fue un error por parte de los directivos mandar viejas a los talleres porque son débiles y hay que estarlas cuidando”; en donde la operación de las funciones es totalmente del empleo de fuerza, comentarios que continuamente los expresan estando en presencia muchas veces de los jefes y que día con día genera sentimientos de tristeza e inferioridad hacia mi persona y género. Ejemplo de esto ING. RDLCG,



diciéndome: “no me hagas enojar, porque no sabes cómo te va, ya lo hice con una vieja y no sabes cómo le fue, esa persona sí me hizo enojar mucho, tú, pues ahí la llevas”.

El día 06 de septiembre de 2017, el ING. RDLCG, comenzó con(sic) discriminarme por ser mujer al restarme el derecho a cobrar mi tiempo extra ya que omitió con toda la intención no pasar mis boletas de tiempo extra para su trámite (16/08/17), al darme cuenta tiempo después que en su escritorio estaban dos de mis boletas trabajadas le pregunte el motivo de no haber tramitado dichas papeletas de tiempo extra, me respondió: no te afecta al fin metiste 8 o 9 boletas en esa catorcena. (Había cubierto vacaciones de mi compañera [...], por única ocasión).

El 19 de enero de 2018, según el rol, me presento a laborar tiempo extraordinario en domingo por la tarde 15:00 horas, le informo al ingeniero RDLCG que me presento a laborar, dado que mi periodo vacacional ha finalizado a lo que responde: - no vas a trabajar, vendrá el trabajador de apellido de la [...]. Diciendo que no necesitaba viejas ese día, cabe mencionar que en el rol ya estaba hecho y yo estaba integrada para ese día y él nunca me aviso que no trabajaría. Siempre buscaba pretexto para sancionarme y sacarme del rol de tiempo extra diciendo que soy una vieja y no necesita mujeres.

Derivado del conflicto que los jefes tienen de trabajar con mujeres, al poco tiempo fui removida de mis funciones como supervisora de limpieza de trenes y notificada de manera verbal por parte de los delegados sindicales a petición de mis jefes MTP con número de expediente [...] y APV con número de expediente [...], argumentando que esa fue una orden de “arriba”.

De todas las situaciones fueron informados los delegados de mi sindicato los señores [...], no conté con su apoyo por ser mujer y el particular del señor [...] delegado me decía comentarios misóginos me decía continuamente “si ya ves para que te embarazas”; y parte del C. [...] delegado me decía que “las mujeres son una bicicleta de pedaleo”, quien a su vez desde el momento en que le reclame su comentario denigrante solo se la pasa vigilándome (anexo fotos de la manera de hostigar fuera del local donde me desempeño cuando él pertenece a otro local) aunado a que sus comentarios son lastimosos hacia mi persona.

El C. JMHS [...] con número de expediente [...], quien se ostenta como encargado del local de cíclicos por parte del sindicato y siendo el administrador del grupo de [...] de cíclicos quien se la pasa enviando imágenes sexuales y su creatividad tan morbosa como poner un plátano macho con la forma de un pene en la mesa de trabajo, o bien mandándome a mi celular una imagen de los glúteos de una mujer, así como el estarse tocando con posiciones sexuales con los compañeros, motivo por el cual abandoné el grupo de [...], cabe señalar que las voces(sic) que me acerqué



a él para solicitar su apoyo como encargado por parte del sindicato sus respuestas; mira, porque mejor no te sales de la bodega, tienes problemas con todos así que mejor salte de ahí, a lo cual respondí- no, no son “todos”; son los “mismos de siempre”; situación en la que me siento aterrorizada por tener una perspectiva laboral de un solo criterio.

3. Contexto posterior a los hechos.

Cuando se presentaron las dos situaciones referidas por ella como de violencia sexual y otra, laboral, recurrió en primer lugar al sindicato, pues lo notificó de manera inmediata, sin embargo, los trámites para presentar su queja en el STCM no eran claros para ella; al respecto indicó lo siguiente; “me cercaron todos los del gremio sindical, háblale a fulano o mengano; el coordinador no estaba, haz tu hoja de hechos, se hizo todo un show montado”.

Poco tiempo después, RDLCG la instruyó para que no se sentara en la mesa de trabajo porque al ser mujer “distrae a sus compañeros”, además de realizar comentarios como el siguiente: “fue un error por parte de los directivos mandar viejas a los talleres porque son débiles y hay que estarlas cuidando”. De manera inmediata, ella indicó que Román la amenazó diciéndole: “no me hagas enojar porque no sabes cómo te va, ya lo hice con una vieja y no sabes cómo le fue, esa persona sí me hizo enojar”.

[La Mujer Víctima Directa 1] indicó que después de los eventos ella habló con la Coordinadora del Departamento de Igualdad Sustantiva, la Lic. Sheila Arzate García, quien le dijo que no se preocupara, que tenía todos los elementos para ejecutar sanciones; sin embargo, este departamento, según lo comentó [...], no realizó las acciones conducentes para evitar se continuarán presentando los eventos descritos como violencia hacia su persona.

En agosto 12 del 2020, [la Mujer Víctima Directa 1] envió, por oficio, su queja por violencia de género a la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México y siete días naturales después informó a la Secretaría General de la Contraloría de la Ciudad de México, que las autoridades del STCM habían hecho caso omiso a su queja. En agosto 21, volvió a enviar un oficio a la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México, informando que el día 18 de agosto, la habían enviado a trabajar con su agresor AMG. [La Mujer Víctima Directa 1] [...] expresó su punto de vista sobre la forma en que procedió el sindicato una vez que ella presentó la queja considerando que no había criterios de actuación, al respecto, ella enfatizó lo siguiente:

Sólo es el criterio de una persona, es porque yo el secretario designo a mi cuñado como líder de este grupo y cualquier cosa que usted necesite, diríjase con él; ahora yo pregunto ¿bajo qué criterio pueden tomar decisiones de decir si una persona no me sirve o alguien que no me sirve o



no funciona aquí?, yo siempre intenté que en verdad me dijeran algo -sabes que no funcionas por esto, esto y esto- pero que en verdad te saquen porque no sirves, porque no trabajas, porque eres huevón, porque eres tonta quizá y este tipo de violencias, desgraciadamente, todo va en contra tuya pero no por una razón quizá de trabajo, algo lógico.

Finalmente, [la Mujer Víctima Directa 1] intentó hacer público los hechos pues tiene un conocido que la contactó con un periodista, este le indicó que conocía a una persona del sindicato que era el brazo derecho del Ing. Espino(sic),5(sic) que iba a hablar con él; después le llamó y le dijo que le había dicho que ni se metiera pues [...] era una persona muy conflictiva y que ya lo estaban arreglando y esto hizo, de acuerdo con la entrevistada, que las cosas fueran peores:

...(sic) yo no sé si fue verdad o no bendita justicia divina, porque ha sido peor el que yo me haya enfrentado a todo esto, el que, haya denunciado, el que lo haya plasmado y yo lo vi, o sea no solo es de que dicen estuve a disposición, estuve a disposición y es como traer una etiqueta de maldita, pinche loca o psicópata, vas etiquetada, vas etiquetada.

5. Impactos psicosociales.

Con el objetivo de contextualizar los impactos que a continuación serán descritos, resulta fundamental señalar que los eventos vividos por [la Mujer Víctima Directa 1] en el taller de Taxqueña, así como el proceso de denuncia de estos ante el STCM, se han convertido en una experiencia traumática 6(sic) que ha impactado su bienestar psicosocial y su calidad de vida.

A continuación, se describirán las principales afectaciones en diferentes esferas de vida de la persona entrevistada.

-Esfera psicoemocional y salud física.

Los eventos vividos por [la Mujer Víctima Directa 1] al estar en el taller de Taxqueña; así como las acciones posteriores que ella realizó para ser escuchada, pudieron significar para ella experiencias afectivas de desamparo, impotencia y frustración, pues sentía que no podía hacer nada, que nadie la escuchaba ni la ayudaba, llegando al grado de no saber qué hacer para acceder a la justicia y para ser tratada con respeto; además, de percibirse insegura, incapaz y con falta de iniciativa, tal y como lo mencionó:

Te hacen nada, te hacen sentir que tu capacidad cual sea, que hagas lo que hagas, no vas a pasar de ahí, o sea, no hay nada para ti...(sic) te minimizan tanto que te hacen sentir, nada, nada y te quitan esas ganas de llegar y decir -voy a demostrarles-vas a trabajar porque tienes que trabajar.



Derivado de lo anterior, en [la Mujer Víctima Directa 1], su expectativa de eficacia cambió radicalmente a la de ineficacia que se acrecentó durante el tiempo que estuvo a disposición de personal, además, de que generó en ella dudas sobre si su proceder era el correcto o adecuado.

[La Mujer Víctima Directa 1] indicó que pese a los esfuerzos que ella realizó para denunciar los hechos que vivió, no obtuvo el apoyo pertinente, ni de las autoridades del STCM, [...], lo cual provocó en ella, desinterés y poca motivación para la realización de diferentes actividades.

Lo anterior, colocó a [la Mujer Víctima Directa 1] en un estado emocional de desaliento y pudo ser un factor que influyó en su manera de actuar ante los eventos denunciados pues en ocasiones los consideró como normales y por ello, dejó de reaccionar o actuar ante dichas situaciones; ella consideraba que pese a haber realizado diferentes acciones para que su queja fuera escuchada y se emprendieran acciones ante dichos eventos, no hubo respuesta por parte de las autoridades sindicales del STCM; que, en el caso de [la Mujer Víctima Directa 1], pudieron desencadenar sintomatología asociada a un mecanismo de indefensión aprendida, donde la persona deja de responder a los eventos, aún y tenga la oportunidad de que las mismas sean eficaces (expectativa de ineficacia).

Además, derivado de las amenazas que la entrevistada mencionó haber recibido por parte de [...] aunado a que un compañero le había mostrado fotografías de ella en el mercado de su vecindario, experimentó como miedo extremo que la hizo pensar que su vida o la de sus [...] podría estar en peligro y como consecuencia, estuviera vigilando su recorrido hacia el trabajo, sus actividades fuera de casa o del trabajo e incluso, en su trabajo; al respecto, ella mencionó sentirse de la siguiente manera:

...frikeada, volteaba, veía las cámaras, quien viene detrás de mí, quién viene a un lado...yo decía, no vayan a abrir la casa, no se vayan a querer meter, o sea, es más, para salir a trabajar igual, el corazón se me salía, sacaba un espejo para ver si nadie me seguía; o sea, si me quitó el sueño.

Aunado a lo anterior, [la Mujer Víctima Directa 1], señaló haber recibido diferentes tipos de mensajes de texto amenazantes en su celular, los cuales, favorecieron que ella siempre estuviera pensando en las amenazas de las que fue objeto y como consecuencia a estos pensamientos, experimentar miedo e hipervigilancia, al respecto comentó lo siguiente:

No estoy 100% segura, pero me mandaron mensajes a mi celular, hubo noches en que yo no podía dormir, porque sientes esa preocupación de que algo te van a hacer y ahí me di cuenta de la magnitud de la gente con quien te metes, pues para ellos es muy fácil así, hacer las cosas...(sic) intenté hacer caso omiso de los mensajes, pero hay uno que siempre me viene a la cabeza que dice -la(sic) fácil ya lo hice, lo difícil me tardaré, pero lo lograré- pero siempre está latente, no sé qué me van a hacer.



[La Mujer Víctima Directa 1] mencionó que en ella persiste ese sentido de alerta y desconfianza cuando está en el metro, aún y cuando se encuentra realizando sus actividades laborales en otro espacio distinto al taller pues ahí: “se está monitoreando como una máquina 360°, esto puede estar relacionado con un estado de hipervigilancia que en ocasiones puede detonar en sintomatología vinculada a ansiedad.

Las repercusiones en la salud física de [la Mujer Víctima Directa 1] se reflejaron en cambios en sus hábitos alimenticios, pues comenzó a comer de más a pesar de no tener hambre y en su patrón de sueño, reportó que duerme menos, además indicó que estuvo a punto de sufrir una parálisis facial; al respecto, mencionó lo siguiente:

Quando fui a la Contraloría no pude dormir de estar pensando; sí me ha desgastado mucho este asunto porque, a veces es una más, una queja más, una quejosa más, un expediente más y el desgaste que se vive realmente sí es fuerte.

Actualmente, [la Mujer Víctima Directa 1], se mantiene en un estado de hipervigilancia y con la sensación de desgaste y desamparo, esto hace que sus niveles de estrés se incrementen significativamente y el hecho de ver a los representantes sindicales la inquieta y provoca que su ritmo cardíaco se acelere junto con una carga emocional extrema de coraje, impotencia y odio y pensamientos recurrentes de terror a ser regresada al taller manifestando que: “ni a ese, ni a otro, no sé cómo sea, pero digo es el mismo líder, es nuestro secretario”, lo anterior, ha incrementado sus niveles fisiológicos relacionados con el estrés: “...(sic) en mi está latente que me puedan regresar al taller y yo, la verdad, prefiero renunciar antes de regresar al taller...(sic) es que, si yo regreso, ese señor me va a deshacer, me va a deshacer” (llorando).

[La Mujer Víctima Directa 1] menciona que ella siempre ha cuidado su manera de vestir, pero al recordar “lo que vivió en ese momento” le ha afectado dado que actualmente selecciona su ropa para vestirse de manera “protegida”, como por ejemplo usando ropa un poco más floja y además, constantemente se cuestiona “¿no estoy incitando a nadie?” pues dice que las experiencias que vivió en el taller la hacen pensar así y “te hacen vestir diferente”, con ello se reflejan las modificaciones ella ha tenido en su autoconcepto y por ende, su autoimagen, aspectos clave de la estructura cognitiva a través de la cual, las personas construimos nuestras formas de relación; en este aspecto ella mencionó:

No sé, nada llamativo, no sé cómo expresarlo, quizá no es que diga ya no me voy a poner esto; allá cualquier situación que andes floja o andes apretada, es cuestión de frenarte y decir -no mejor me agacho de otra manera, aunque me cueste más trabajo, pero sí es evitar esa parte de que sus pensamientos retorcidos hasta tú tengas que pensarlos para no promover, esta parte, un estado de alerta constante.



[La Mujer Víctima Directa 1] mencionó que actualmente se podría describir como una mujer menos ingenua y más razonable, además de que su cuerpo ha cambiado, es diferente y que ella siente que lo que ha vivido pues su cuerpo lo ha resentido, además de que su rostro y su físico expresan por igual su experiencia y además que es una mujer "... (sic) con lecciones de vida muy fuertes, muy fuertes; las lecciones de dolor y de impotencia", lo cual es reflejo de los cambios de su autoconcepto y autoimagen.

A pesar de que se considera una mujer que le gusta el trabajo, ella piensa que su imagen laboral en el STCM ha cambiado, lo cual incide en su autoimagen y la manera en que ella se relaciona con las diferentes personas a su alrededor; al respecto, refirió:

Yo siento que la primera perspectiva que le di al ingeniero fue como problema y tristemente, porque, si vas con una etiqueta (llorando) y tienes que demostrar qué eres y quién eres y cómo trabajas y cómo te desempeñas y tus capacidades y eso lleva tiempo... (sic)

-Esfera familiar

[La Mujer Víctima Directa 1] mencionó que [...] han experimentado junto con ella las emociones y sentimientos relacionados con los eventos que vivió en el STCM a tal grado que han llegado "a dolerse conmigo y llorar", además indicó que cuando salen de compras todas vigilan que nadie las siga y se sienten temerosas, o bien, le han referido el coraje que experimentan ante las circunstancias que ella ha vivido en el taller; en ese sentido, algunos estudios (Gerena y Oshiro, 2018) refieren que los familiares de víctimas tras sucesivas ocasiones de escuchar sus relatos y empatizar con las mismas, llegan a experimentar las emociones, sentimientos y conductas parecidas a las de un trauma vicario .

Un aspecto que cambió dentro de la dinámica familiar ha sido la comunicación entre [la Mujer Víctima Directa 1] y sus [...], que aunque sigue siendo de apertura, confianza y cariño, y procura separar lo que está enfrentando de su vida cotidiana, refirió que le cuesta mucho trabajo porque siempre trae los sentimientos en la cabeza de temor e indefensión que de cierta manera son detonantes de ideas o sentimientos negativos y por ende, cambia su estado de ánimo; al respecto, indicó que hoy en día se ha hecho "más áspera y menos tolerante" cuando [...] quieren hablarle o contarle algo diciéndoles "ahorita no", además considera que "explota más rápido" y después tiene hablar [...] y pedirles perdón. A pesar de estos cambios en su carácter y comunicación, ella considera que [...] son su mejor apoyo, la reciben con palabras no tan comunes y poco ordinarias para provocar en ella algún cambio en su estado de ánimo, siempre "le hacen el día al decirle sus tonterías" y ese tipo de recibimientos de parte de los "amores de su vida", hace que otra vez el vínculo y la comunicación sea más cercana.

En cuanto a la relación con [...], ella ha observado que se mantienen más atentos de lo que le pasa a ella y [...];

Como fue referido, al inicio no compartió con su familia los eventos acontecidos en el taller para evitarles preocupaciones; sin embargo, hubo



un momento donde ya se sentía que estaba desgastada y con mucha presión “de que te maten, la verdad” y fue cuando se lo compartió a uno [...], en quien encontró un sólido apoyo y a quien, actualmente, considera su confidente. Además, es a [...]a quien le platicó diferentes circunstancias [...]. [La Mujer Víctima Directa 1] mencionó que con todo lo que pasó en el taller dejó de ver a su pareja, [...], pues no la apoyó como ella esperaba [...] nos dejamos como ocho meses y en esos ocho meses, de pronto me escribía, aunque estaba bloqueado, me escribía por [...], intentaba localizarme e hizo mucho por estar conmigo”. Actualmente [...], sin embargo, ella comentó que, sí ha cambiado, que “ya no es lo mismo”, además mencionó que, si en algún momento tuvieron proyectos en común, hoy no sabe decir qué es lo que siente por él “dejemos que el tiempo pase y ver qué sucede, porque ya no, ya no sólo en lo que estaba pasando sino el hecho de sentirse sola”, ella comentó que durante el proceso de su queja él fue la persona con quien podía desahogarse, sin embargo, enfrentó sola todo el proceso dado que [...] no podía involucrarse [...].

Cuando [la Mujer Víctima Directa 1] denunció los hechos, [...] le decía cómo podría reaccionar el sindicato, sin que [...], de hecho, ella refirió lo siguiente:

Ahí te tienen agarrado de todos lados; el día que él iba a comparecer le dijo un señor de ahí del sindicato -¿estás seguro de lo que vas a hacer?- y él le dijo -mira, yo sólo voy a decir lo que vi, y yo le di mi palabra a ella que yo iba a ser su testigo, no voy a decir más, ni voy a decir menos, solo lo que vi- de ahí, ya vetado, de hecho, a un amigo que también fue su testigo le quitaron su tiempo extra y lo quitaron de brazo derecho del titular de ese local y pusieron justamente al cuñado del secretario de esa sección.

Mencionó que [...] siempre ha estado, “digamos a medias, porque él no podía ni meter las manos [...]” y que cuando ocurrieron los hechos del tocamiento ella le decía que “¿por qué no hablas afuera?, ¡habla con él! (refiriéndose al presunto agresor), afuera, ¿por qué no dices algo?, ¿porque(sic) no?” (llorando). Ante esta situación, [Mujer Víctima Directa 1] indicó que se sintió sola.

-Esfera laboral, económica y profesional

A partir de la queja ante las autoridades del STCM y posterior a ella, la que interpuso ante la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México, [Mujer Víctima Directa 1] tuvo que hacer frente a gastos inesperados que afectaron la economía familiar, lo anterior dado que no tuvo la oportunidad de realizar horas extras, también estuvo un tiempo a disposición de personal y de manera simultánea, estaba suspendida [...] por cuestiones administrativas del ISSSTE; al respecto ella mencionó lo siguiente:

...la verdad me partió todita porque me quitaron todo, ahí en el taller me quitaron el tiempo extra, me quitaron el 110 y me iba literal, con el puro sueldo. Si viví endeudada un buen tiempo, pero tenemos [...], también me la habían quitado porque [...], tienes que estar pasando revista, así le



llaman en el ISSSTE; todo ese tiempo que no me dieron dinero y que no me dieron [...], cuando me la pagaron pagué todo lo que debía y cuando vino diciembre y vino enero que trabajamos juguete y todo, pues nos recuperamos un poco de todo lo que se debía de aquel tiempo, porque sí debía un buen.

[La Mujer Víctima Directa 1] indicó que en un principio suspendió sus estudios a solicitud de uno de sus jefes, sin embargo, cuando pudo retomarlos la situación económica no se lo permitió; tiene el propósito de volver a estudiar con la intención de desarrollarse en el STCM.

Actualmente [la Mujer Víctima Directa 1] trabaja doble turno, en la mañana y por la tarde para poder hacer frente a sus gastos [...];

Actualmente ella no mantiene relación con las personas agresoras, sin embargo, hubo un tiempo que las personas del sindicato le indicaron que debía regresar a material rodante, con ello, experimentó nuevamente sensaciones de angustia y temor que han afectado su desempeño laboral, esta circunstancia se la comunicó a su jefe quien le dijo que no se preocupara, además de que siempre vive con el temor de ser removida de su actual comisión pues su plaza es de técnico en mantenimiento.

Asimismo, aunque el nuevo ambiente laboral le genera emociones o pensamientos de respeto pues está en un ambiente cordial, empático e incluso, hasta armonioso, ha cambiado la relación que mantienen con los trabajadores hombres en el sentido que se ha vuelto más reservada y guarda su distancia, mostrando desconfiada.

En cuanto a su experiencia laboral en el STCM, indicó que a pesar de que ella pidió ayuda, considera no la recibió de manera adecuada, al respecto ella indicó lo siguiente:

Las personas actúan como si tuvieran una discapacidad para poder ayudar cuando realmente se requiere, pues la gente que está en los puestos es porque así lo consideran las personas que lo dirigen sin considerar la capacidad o preparación y esas personas que dirigen son quienes violentan las cosas.

Esta forma de pensar junto con el de considerarlo un lugar donde se vive la violencia en todos los niveles, son factores que inciden en su relación con sus compañeras y compañeros de trabajo haciéndola más precavida y cautelosa, además de que ha experimentado, en ciertas ocasiones, sentirse responsable de violentar a las personas, como victimaria:

...(sic) en el metro todo es como aguas y en tu entorno social, pues no, otros criterios como que no hay ese acorralamiento de que tú despiertes algo o digas algo. Me sentí tan victimaria, como si yo los hubiera



violentado a todos, como si yo fuera la agresora y entonces, en la manera que me trataron como si fueras una delincuente...(sic)

Finalmente, [la Mujer Víctima Directa 1] indicó que la intención de presentar su queja ante el Departamento de Igualdad Sustantiva del STCM era que se hiciera algo por parte de las autoridades para no se repitieran los hechos que ella vivió durante sus actividades laborales en el taller, sin embargo, no obtuvo resultado alguno; a este respecto ella indicó lo siguiente:

...(sic) que no se volviera a repetir la situación, que la pensarán dos veces antes para violentar a una trabajadora, no solo del metro, pues la violencia pasa hasta en los comedores, en el aseo en toda índole, pero no pasó nada.

Por lo anterior, [la Mujer Víctima Directa 1], refirió que se sintió burlada, pues considera que las personas en el STCM han de decir que “solamente hizo su mitote la vieja loca”.

-Esfera social y comunitaria

Durante el tiempo que laboró en el taller, ella contó con un grupo de compañeras que había pasado por circunstancias similares y que de algún modo se aliaban: “Si(sic), sí llegué a tener amistad con las compañeras, quizá no éramos las mejores amigas, pero de pronto éramos aliadas del mismo dolor y todas buscábamos una protección de alguien”. A este respecto, no mencionó si aún mantenía la relación con este grupo [...].

-Sistema de creencias.

La percepción que tenía sobre sí(sic) misma como una mujer “trabajadora”, con ganas de aprender, motivada a realizar nuevos retos se modificó a partir de las experiencias vividas en el taller de Taxqueña y los eventos posteriores a la queja, aunado a que durante mucho tiempo mantuvo una expectativa de ineficacia que incidió en sus actividades laborales.

En cuanto a su comportamiento, ella menciona que se ha convertido en una mujer más dura, menos sensible hasta en las pláticas:

...(sic) a veces te contaba algo que le aqueja, que le doliera mucho, te metes en el dolor de la gente; ahora no, sólo escuchas, ahora sólo escuchas y te mantienes, ya no es lo mismo, te vuelves menos sensible. Esto me hace sentir, no sé si sea bueno o sea malo, pero me quita un peso de encima, me hice dura y no me duele, como que ya no me importa tanto el dolor ajeno.

Además, al enfrentar las situaciones descritas, [la Mujer Víctima Directa 1] modificó la idea que tenía acerca de lo que representa para una mujer trabajar en el metro, en particular en un taller; ella lo pensaba como una oportunidad de demostrarse a ella misma y a los demás, su capacidad para realizar tareas difíciles y complicadas; lo veía como un reto, sin embargo ella indicó que, a pesar de estar “bien” en su trabajo actual, el que una mujer



trabaje en el metro es difícil y en muchas ocasiones, se deben de enfrentar a situaciones de violencia:

...(sic) que en todos los rubros hay violencia de muchas formas y en todos los niveles y en todas las situaciones, hasta para poder escalar...(sic) es muy difícil que puedas someterte a cosas que violentan, desde tu paz hasta quizás la manera física.

Además, ella considera que, si una mujer ingresa a un taller, llega un momento que te haces insensible y tolerante a comentarios sexuales, que no dejan trabajar de una manera tranquila y, además, con la incertidumbre de no saber a qué hora va a pasar algo, sin embargo, con el paso de tiempo, se percibe el mismo hecho con indiferencia y hasta cierto punto “normal”; en relación con esto ella comentó lo siguiente:

Hay un trabajo que es de limpiar coronas y literal tienes las pompas afuera, así como si fueras mesa y lo único que sale es tu trasero; a una compañera la confundieron: llegó uno la agarró de un glúteo y le dijo -ay perdón.

Asimismo, [la Mujer Víctima Directa 1] modificó su percepción hacia sus compañeros de trabajo considerando que son personas en las cuales no puede confiar derivado de sus experiencias en el taller; al respecto mencionó:

...(sic)les agarré cierto coraje a los hombres, quizá no en general, pero puede haber detonantes tan cortos, pero te hagan explotar, aunque sea agresión, no sé si esté constituido el tipo de agresión, pero finalmente es agresión; quizá algunas veces las(sic) llegas(sic) a pasar y te vuelves intolerante y decir, no me importa si es grande o pequeña, es violencia.

En cuanto a sus creencias religiosas, mencionó que estas no sufrieron modificación alguna.

-Proyecto de vida

En cuanto a los impactos presentes en el proyecto de vida de [la Mujer Víctima Directa 1] estos no se han visto modificados; la entrevistada continúa pensando en tener un negocio propio y su futuro lo ve con su madre. Además, gracias a que está comisionada en un área administrativa, tiene la intención de continuar con sus estudios universitarios para poder alcanzar un mejor nivel laboral.

-Búsqueda de justicia e impunidad

El proceso de búsqueda de justicia en su caso ha sido desgastante y cansado a nivel físico y emocional para [la Mujer Víctima Directa 1]. Las acciones que ha emprendido, tales como presentar su queja ante la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México, provocaron, de acuerdo con la entrevistada, en sus jefes y en las autoridades del sindicato comentarios sarcásticos y burlones; además que indicó que fue lo que originó que fuera



amenazada por parte de Humberto [...]. Esto ha provocado en ella estrés, miedo, sentimientos de indefensión y vulnerabilidad.

La indefensión que ha experimentado frente a la búsqueda de justicia aunado a la impotencia y pensamientos de ineficacia, están presentes cada vez que ella recurre a alguna instancia pues mencionó que:

...al acudir a la Contraloría, tristemente pasó lo que pasó como cuando tomaron las primeras declaraciones, que no hay elementos necesarios para que se puedan levantar actas administrativas o sancionar a los trabajadores y que como no hay elementos necesarios, pues no se procede nada; que si yo no estaba de acuerdo que fuera a las instancias competentes para que les hicieran llegar a ellos algún documento en el que los obligaran a profundizar más, a buscar más elementos.

[La Mujer Víctima Directa 1] indicó que, en este proceso, el trato que recibió por parte de las autoridades fue “nefasto, escueto, poco, deficiente” y, además, experimentó fuertemente coraje y odio, lo cual favorece que ella permanezca en un estado de distrés y angustia al no alcanzar a ser escuchada.

Por otra parte, ella considera que las instituciones del STCM que están para apoyar a las mujeres en situaciones de violencia y acoso sexual están coludidas con las autoridades sindicales y que además impera la cultura de los “favores”, generando coraje hacia la institución:

El apoyo que he recibido de igualdad sustantiva del metro, fue algo así como mi salvavidas, pero no, todo mundo es de favores, todo el mundo está coludido y todo el mundo es de hazme un favor, hazme un paro, oye como ves esto, como ves lo otro y dos a ella se la comen (refiriéndose a Sheyla), porque no tiene preparación, con todo respeto, se la comen...ella me dijo que se iba ir de la mano conmigo para llevarme a las instancias y yo dije no importa, o sea va, va, va; se arreglaron, arregló el asunto con el sindicato y de repente me dijo: bueno ya estás ahí donde tienes que estar.

Además, ella comentó que este proceso, le ha generado poca certeza y que incluso hubo un momento que pensó en irse a “las ligas mayores” (refiriéndose a la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México), pero dudó en que fuera catalogado como un delito el acoso sexual y derivado de su experiencia en esta búsqueda, llegó a pensar que no le darían seguimiento.

[La Mujer Víctima Directa 1] expresó que en algunas situaciones se ha cuestionado su actuar y pone en duda que si lo que actualmente está haciendo para ser escuchada es lo correcto.

Toda esta sucesión de eventos hizo que ella tuviera un cuaderno en el cual iba anotando todo porque es tanto que dijo “se te olvida”, ella dice que en



ese cuaderno está todo: cuando se presentó, los oficios, las instrucciones que le daban o bien, la información relevante; lo cual le hizo invertir gran cantidad de tiempo y recursos económicos pues ha tenido que prepararse y ser fuerte; ella indicó que en estos procesos “se requiere ser fuerte porque se requiere mucha entereza, de valentía y esfuerzo”.

Mencionó, además, que la información que ella recibió sobre su caso fue poco clara incluso la asesoría jurídica que recibió de parte de Contraloría, pues ahí únicamente le informaron: “...(sic)pues necesita un abogado; como si fuera tan fácil pagar un abogado y sí, lo pensé en su momento, pero pues no lo tengo”.

[La Mujer Víctima Directa 1] indicó que la única información oportuna y clara ha sido la que recibió por parte de la Licenciada [...], e incluso experimentó cierta tranquilidad pues en ciertos momentos, se sentía ajena o desvinculada de su realidad e incluso llegó a cuestionar la veracidad de los hechos; al respecto ella mencionó:

Saber que no estás loca (llorando), saber que es una realidad porque entras en una irrealidad...(sic) el no sentirse sola y decir, por lo menos ya hay alguien que confía, que cree en lo que estoy diciendo, porque no te creen, no te cree; así como me dijo el titular de la Contraloría: pues no hay los elementos necesarios.

Para [la Mujer Víctima Directa 1], el proceso de búsqueda de justicia ha estado lleno de omisiones y corrupción, lo cual ha motivado una pérdida de confianza en las instituciones pues ella refiere que ya no lo haces porque: “...(sic)sé que no estoy violentando, me están violentando; ya no lo haces...al contrario, lo haces con temor de que vaya a ser en perjuicio tuyo”. Finalmente, mencionó que se le hacía un nudo en la garganta al pensar en las acciones que realizó para que su voz, dentro del STCM, fuera escuchada:

...en pensar en toda la, no sé cómo llamarlo, porque se me hace como política que todo el mundo se tapa todo y nada pasó y al final, eres tú la culpable o eres mentirosa o no sé qué eres...yo no vi nada y al final luchas contra un sistema tremendo y no pasa nada...me da mucho coraje.

-Mecanismos de afrontamiento y redes de apoyo

Uno de los mecanismos de afrontamiento más importante para [la Mujer Víctima Directa 1] ha sido pensar que el hecho que ella asista a realizar sus actividades laborales puede representar una victoria y, sobre todo, que continúa siendo el sostén económico de su hogar, al respecto indicó:

Ellos pudieron haberme devastado no sólo psicológicamente, o sea, hubo toda una intención de correrme, toda intención de correrme, toda la intención, pero el simple hecho que yo siga estando en el sistema es como una victoria porque sigo siendo proveedora de [...]



Además, [la Mujer Víctima Directa 1] evita pensar en las cosas que enfrentó, no como una negación a los hechos sino como una manera de enfocarse en el presente, pues en caso contrario, “la derrota estaría controlando su vida”; además, indicó que sus creencias religiosas, le permiten de cierta forma albergar esperanzas de justicia para “soportar” los hechos vividos, tal y como ella lo indica a continuación:

Lo que tuve que hacer para salir a flote fue intentar resetearme día a día, porque ya no estaba viviendo normal y decir -un día a la vez y hoy me tengo que levantar y me tengo que levantar- y mi actitud de luchar hasta con mis emociones, no permitir que mis pensamientos de derrota ante ellos fueran, porque siempre ha sido y cuando hablas con la verdad, Dios te respalda y Dios burla al enemigo, entonces siempre en mis pensamientos esas partes y decir -bendita justicia divina, porque no sé qué me vaya a pasar, pero bendita justicia divina y si aquí no pasa nada, en algún momento pasará.

Sus expectativas a futuro, también le han permitido a [la Mujer Víctima Directa 1], continuar con sus actividades, esto, además, se ha convertido en una fuente de motivación para asistir a sus labores, pues ella espera llegar a la vejez y compartir este periodo con su madre en [...] y, sobre todo, que tiene la intención de poner un negocio.

[La Mujer Víctima Directa 1] indicó que actualmente, su jefe le ha solicitado su título, lo cual hace que, de cierta forma, sea un motivador a seguir en el STCM pues considera que a pesar de los eventos que ha enfrentado, tiene la oportunidad de escalar a mejores puestos una vez que concluya sus estudios universitarios.

En cuanto sus redes de apoyo, la principal ha sido la relación que tienen con [...], ellas la han apoyado emocionalmente; sobre todo con [...]; indicó que a veces evita comentar las cosas con su madre pues así no le genera preocupaciones, sin embargo; con [...] esto no puede ser posible dado que ellas la ven cuando llega del trabajo o bien de alguna diligencia relacionada con su queja y es difícil ocultar lo que siente.

Por último, [la Mujer Víctima Directa 1], ha contado con el apoyo de uno de [...], a quien considera como su confidente pues es con él con quien puede compartir aspectos de su relación con [...] y de lo que le sucedió en el Metro; ella considera que, en su círculo de amistades, hay algunos que son “amigos, amigos” y son aquellas personas a las cuales podría solicitar apoyo en caso de una situación económica o financiera, pero no ella no les ha pedido ayuda, pues prefiere resolver las cosas ella sola.



Finalmente, [...], su pareja forma parte de su red de apoyo, enfatizando que, a raíz de los hechos, su relación ha cambiado, sin embargo, la hace sentir tranquila.

6. Discusión

Debido a que la violencia en contra de las mujeres es siempre un fenómeno sistemático y complejo, que responde a patrones socioculturales expresados en estereotipos sexistas que se manifiestan de diversas formas y que, en ocasiones, suelen pasar desapercibidos o ser minimizados por quienes ejercen y viven los distintos tipos de violencia, a continuación, se presentan los principales datos estadísticos relacionados con este fenómeno y la situación de las mujeres en el trabajo con la intención de contextualizar los eventos descritos por [la Mujer Víctima Directa 1] en el STCM.

De acuerdo con el Sistema Integrado de Estadísticas sobre Violencia contra las Mujeres (SIESVIM, INEGI, 2022), durante el 2019 la tasa de participación femenina en el mercado de trabajo en la Ciudad de México fue del 50.09%, lo cual pone a esta entidad federativa dentro de las cinco con mayor participación de la mujer en las actividades laborales.

A su vez, SIESVIM, menciona que, durante el 2016, la prevalencia de violencia contra las mujeres de 15 años o más a lo largo de su vida fue de un 66.1% y en Ciudad de México de un 79.8%, lo cual pone a esta entidad con uno de los porcentajes más altos en este indicador a nivel nacional.

En relación con la prevalencia de violencia en el ámbito laboral entre las mujeres de 15 años o más a lo largo de su vida, de acuerdo con este sistema, en el 2016 se reportó un 26.6% y la Ciudad de México con un 29.5%. Lo anterior, nos hace suponer que la violencia contra las mujeres, en particular en las actividades laborales es un fenómeno con una ocurrencia(sic) significativa en nuestro país, sobre todo en la Ciudad de México en donde de cada diez mujeres, aproximadamente ocho indicaron que padecen algún tipo de violencia y de diez, al menos tres reportaron ser víctimas algún tipo de violencia en el trabajo.

[...]

En relación con la prevalencia de las violencias (sexual, emocional y física), en el ámbito laboral durante el 2016, el SIESVIM, reporta los siguientes datos a nivel nacional y Ciudad de México, respectivamente: emocional con 10.6 % y 15.4 %, física de 1.6 % y 1.3 % y finalmente, la sexual con 11.2% y 13.6%. Con esto, se puede observar que, en Ciudad de México, la violencia laboral con mayor incidencia es la emocional, en la cual, al menos una mujer mencionó ser víctima de esta.

[...]



Por su parte, Cruz A. y Casique (2019, p. 67), realizaron una investigación con mujeres mexicanas que laboraban en diferentes empresas o instituciones públicas, donde se refiere que:

...(sic) la violencia emocional y el acoso de género son las dos expresiones de violencia laboral más frecuentemente experimentadas por las mujeres de la muestra. La atención sexual no buscada se registra en menor medida, sin embargo, la misma ha afectado a más del 40 por ciento de estas mujeres en algún momento. Los tipos de violencia laboral que presentan más baja frecuencia son la violencia física y la económica.

Las autoras refieren que, como consecuencia a diferentes condiciones o tensiones en el ámbito laboral, las mujeres pueden experimentar ciertos padecimientos físicos y psicológicos, sin embargo, al realizar la comparación entre las mujeres participantes del estudio, que viven o han vivido violencia laboral, la prevalencia de estos padecimientos es significativamente mayor en comparación con las que no lo han padecido; en este sentido las autoras indican que el estrés y los problemas de sueño, son factores psicológicos que se observaron con mayor frecuencia en este grupo, seguidos por la ansiedad con un nivel medio; mientras que los trastornos gastrointestinales y los dolores de cabeza, como los efectos más representativos en mujeres que reportaron violencia en su ámbito laboral (Cruz A. y Cacique, 2019).

En [la Mujer Víctima Directa 1] el recuerdo de los eventos vividos laboralmente; así como su estado emocional y estar constantemente vigilando su ambiente, en particular el laboral, pudieron desencadenar posibles afectaciones psicológicas asociadas a la ansiedad y estrés; así como el cambio en sus patrones de sueño y alimentación.

[La Mujer Víctima Directa 1] mencionó que durante el tiempo que laboró en el taller, realizó diferentes acciones para frenar los actos vividos; sin embargo, desde su punto de vista, sus acciones no tuvieron el efecto que ella esperaba al mencionar que en lugar de eliminar o disminuir la violencia, se incrementó hasta llegar al punto de sentirse amenazada; lo anterior, puede ser un factor que favorece en ella afectaciones en su estado disposicional que se caracteriza actualmente por un estado de hipervigilancia a consecuencia del temor que experimenta al pensar en que su vida y la de sus hijas corren peligro.

En una investigación se hace referencia a las afectaciones a nivel personal y laboral, en ella se indica que:

...(sic) a nivel personal esta condición afecta en las relaciones interpersonales y la motivación; justamente porque el afectado afectada tiene que enfrentar conductas de exclusión, aislamiento social, desprestigio laboral, que conlleva grandes esfuerzos y desgaste psicológico. En el ámbito psicosocial, la persona experimenta: estrés



laboral, depresión, irritación, manifestaciones psicosomáticas, baja autoestima y ansiedad.

En ese sentido, para [la Mujer Víctima Directa 1], eventos tales como el haber sido puesta a disposición de personal pudieron modificar su autoestima e incrementar con ello la ansiedad relacionada a su eficacia y desempeño laboral, pues tal y como lo mencionó tuvo dificultades para que su actual jefe pudiera confiar en su desempeño.

[...]

El estado de indefensión experimentado por [la Mujer Víctima Directa 1] se acompañó de dolor, tristeza, angustia, molestia e infelicidad y actualmente, esta experiencia es un elemento que favorece que ella ponga en duda la eficacia en sus acciones ante los hechos narrados y en ciertos momentos, considere en terminar con todo el asunto dado que ella ha pensado que no habrá ninguna respuesta por parte de las autoridades. Al respecto, se ha documentado que esta indefensión en las mujeres violentadas afecta las respuestas funcionales en dos niveles: las estrategias para defenderse de la situación o bien, de las personas perpetradoras y dificultad para actuar con resiliencia.

En este orden de ideas, para Barreto (2020), este mecanismo de indefensión se desarrolla en las personas a partir de los intentos por defenderse de eventos que consideran dañinos y al ser ineficaces, la persona experimenta la sensación de no poder controlar su vida, en este sentido, se generan deficiencias a nivel cognitivo en el sentido de perder la visualización de alternativas de solución a los problemas y a nivel emocional, se genera sentimientos de ansiedad o depresión.

[La Mujer Víctima Directa 1] experimentó angustia y temor en los momentos que ella debía presentarse a laborar en el taller, lo anterior a consecuencia de los eventos que ella experimentó en el mismo; esto ha influido en su estado emocional actual pues cuando ella recuerda los hechos vividos se siente triste y en ocasiones esto le hace pensar que las cosas ya no tendrán solución, lo cual puede ser una característica asociada a la indefensión.

Para la Organización Internacional del Trabajo (2013, p.1), los factores de riesgo psicosocial a nivel laboral son “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés”; de acuerdo con lo anterior, las condiciones laborales en el taller como la convivencia con las personas que ella consideró como posibles agresores y el estar a la expectativa de encontrarse con personas del sindicato, pudieron significar en [la Mujer Víctima Directa 1] factores que influyeron en sus respuestas psicológicas y fisiológicas reportados por ella como miedo,



ansiedad y vigilancia extrema durante sus labores, característica que pueden asociarse a niveles altos de estrés.

[...]

[La Mujer Víctima Directa 1], mencionó “sentir miedo” con el solo hecho de pensar que su vida podría estar en peligro derivado de lo que ella consideró como amenazas, esto influyó en su comportamiento pues de manera habitual estaba vigilando a las personas a su alrededor, en el caso de su trabajo o bien durante sus traslados; esto le generó un estado de hipervigilancia extrema; además, se observó que al recordar lo vivido en el taller, así como, sus acciones para la búsqueda de justicia hacen que ella experimente cierta angustia los cuales pueden estar asociados a la sintomatología de las personas que enfrentan grandes niveles de estrés (American Psychiatric Association, 2014).

Durante su entrevista se observaron reacciones emocionales y fisiológicas al recordar los eventos acontecidos y que, de acuerdo con la American Psychiatric Association (2014), pueden estar asociados con altos niveles de estrés, en [la Mujer Víctima Directa 1] se observaron los siguientes aspectos que podrían estar asociados:

1. Angustia y tristeza al recordar lo vivido en taller que se acompañó con episodios de llanto.
2. Estado emocional negativo persistente por el miedo o temor a ser sustituida de su trabajo actual acompañada de cierta culpa al pensar si lo que hizo fue lo correcto
3. Estado de alerta acompañado de un comportamiento irritable dentro del hogar, en particular [...]
4. Hipervigilancia extrema al grado de observar, con un espejo si era seguida de alguna persona
5. Dificultades para conciliar el sueño

[La Mujer Víctima Directa 1] experimentó llanto extremo al hablar sobre los eventos vividos en el taller e indicó que pensar que su vida o la de [...]corría peligro la hacían estar en un estado de alerta extrema y estar en continua vigilancia de los eventos y personas a su alrededor. En ese sentido, Duque, (2020 p. 29), menciona que en algunos casos:

Se acentúan o cronifican las respuestas normales ante el estrés, como, por ejemplo: estados de alerta y agitación, pensamientos recurrentes o amnesia, evitación, insomnio, pesadillas, reminiscencias (flashback), entre otros. En este caso el sistema nervioso sigue activado como cuando ocurrió el evento y mantiene a la persona en un estado de alerta permanente, aunque el peligro ya haya pasado. Esto da lugar a una serie de síntomas como hipervigilancia, trastornos del sueño, recuerdos intrusivos y evitación.



Otro de los aspectos que se vio afectado en [la Mujer Víctima Directa 1], es lo relativo a su auto concepto, pues tal y como ella lo señaló se consideraba como una persona trabajadora que cuidaba su manera de vestir y actuar, sin embargo, a partir de los hechos, ella ha modificado su manera pensar sobre sí misma, en particular en el ámbito laboral y se ha convertido en una mujer menos ingenua, más dura, con lecciones de vida muy fuertes y que constantemente se cuestiona sus capacidades además de que es más cuidadosa al seleccionar la ropa que utilizará al ir a trabajar buscando protegerse de posibles agresiones.

Cruz A. y Cacique I. (2019), mencionan que cuando la violencia laboral es ejercida por un superior hacia un subordinado o es realizado por pares que se encuentran en el mismo nivel jerárquico se observan afectaciones en su autoconcepto, lo cual fue experimentado por [la Mujer Víctima Directa 1] al grado de cuestionar su forma de actuar, vestir y proceder en sus actividades laborales.

Los eventos vividos por [la Mujer Víctima Directa 1] incidieron en sus niveles de estrés y angustia, generando en ella, un aumento en los dolores en su espalda baja; de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2013, p.1):

Cuando la situación de estrés se prolonga sin resolver de forma satisfactoria las situaciones que enfrentamos, pueden dar lugar a enfermedades cardiovasculares, respiratorias inmunológicas, gastrointestinales, dolor de espalda y trastornos músculo esqueléticos, trastornos menores de salud mental, entre otros.

Por su parte, Hernández y Guadarrama (2015, p. 68), mencionan que el hostigamiento y el acoso sexual (HAS):

Tiene relación con una infinidad de problemas psicosociales y de salud física, algunos ejemplos son la ansiedad y la angustia emocional que en ocasiones puede llevar al suicidio, al consumo de sustancias, al aislamiento social, al nerviosismo, la desvinculación académica o laboral. Son muchas situaciones de victimización con intensidad variable, que van de las menos agresivas como los chistes y comentarios eróticos hasta el asalto sexual, junto con sentimientos de victimización.

Sobre esta misma línea, es importante señalar que además de las afectaciones vividas por [la Mujer Víctima Directa 1], se identificaron afectaciones en [...], quienes tal y como lo refirió “lo vivían conmigo”, haciendo con ello, que su familia directa constantemente experimentarían situaciones de dolor y angustia dando como resultado que el sistema familiar también estuviera expuesto a niveles altos de estrés y ansiedad.

De acuerdo con lo mencionado por la entrevistada, [...] han experimentado junto con ella sentimientos de tristeza y coraje cuando ella ha compartido su



experiencia laboral en el taller Taxqueña; además, el miedo a ser violentadas es una sensación que está latente en su vida cotidiana, por ejemplo, cuando salen de compras juntas.

Al respecto, Genera y Goshiro (2018), refieren que el trauma vicario puede ocurrir cuando la persona comparte con los miembros de la familia eventos traumáticos, de tal forma que, al escucharla narrar el evento en diferentes ocasiones, los integrantes de la familia experimentan un trauma secundario que puede incluir síntomas de ansiedad, depresión, tristeza, evitación y mayor vulnerabilidad.

En este mismo sentido, el estudio de Renheck sobre la traumatización vicaria, referido por Montt y Hermosilla (2011), en padres, hijos y hermanos de veteranos de guerra menciona que éstos, a pesar de no haber estado expuestos al evento traumático, presentaron desórdenes asociados a este. Montt y Hermosilla (2011, p. s/n), mencionan que:

...se ha encontrado una traumatización vicaria entre padres, hijos y hermanos que no fueron expuestos a un evento traumático, para ello, mencionan que el contagio de los síntomas ocurre cuando: hay una identificación e internalización de la experiencia de un familiar, asociación con pares afectados y otros, influencias sociales, culturales y de la comunidad, exposición a medios masivos que repiten escenas de horror y exposición a investigación criminales o judiciales relacionadas con el evento traumático.

De acuerdo con Velázquez y Díaz (2020), México, el principal problema respecto a la empleabilidad, no es el acceso a un trabajo, sino la falta de remuneración y condiciones laborales adecuadas, o por lo menos aceptables. Estas condiciones no óptimas son especialmente desfavorables para la población femenina, como la baja retribución económica, restricción en el acceso a los servicios de salud y a otros programas de apoyo social, entre otros; que, en el caso de [la Mujer Víctima Directa 1], se observaron en la reducción de su salario con la retención de sus boletas de tiempo extra y, además, que en el Taller no se contaba con las instalaciones de servicios sanitarios adecuados al grupo de mujeres que trabajaban.

Para [la Mujer Víctima Directa 1], las acciones emprendidas para que pudiera ser escuchada su queja, llegaron a tal extremo que decidió denunciar ante la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México las situaciones padecidas; pues pese a todos los intentos que ella realizó hacia el interior del sistema, no fue de su conocimiento el protocolo respectivo y tal como ella lo mencionó, desconocía si existía o no un protocolo.

En este sentido, el Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo (2021, p.15), menciona que los mecanismos de atención en los casos de violencia laboral deberán de



regirse por los siguientes principios rectores de(sic) dignidad, ambiente saludable y armonioso, igualdad de oportunidades, confidencialidad, debida diligencia y no revictimización; lo cual, en acuerdo con Oficina Internacional del Trabajo (2016 p.43))(sic), “en la práctica, el riesgo psicosocial de violencia y acoso se asocia cada vez más con formas psicológicas de violencia (a las que se hace referencia como acoso, acoso moral e intimidación) y con el acoso sexual”, que se caracteriza por: atentar contra la dignidad de una persona y hace que la víctima se sienta violada, intimidada, humillada o degradada; que de acuerdo con lo narrado por [la Mujer Víctima Directa 1], fueron experiencias que ella vivenció.

7. Medidas de reparación integral del daño.

Con el propósito de generar elementos de apoyo para la construcción de las medidas de reparación integral del daño, la DAP exploró desde la perspectiva de la persona entrevistada, aquellas que considera reparatorias en el marco de los hechos vividos.

Tomando como base las cinco dimensiones que en materia de reparación del daño ha desarrollado la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se plantean a continuación las medidas de reparación.

Tipo de medida	Expectativas de la persona agraviada
Restitución	Para ella no hay reparación, sin embargo, considera que se debe actuar conforme la Ley.
	<ul style="list-style-type: none"> - “...(sic)apegado a lo que tenga que ver, apegado a un reglamento, a un estatuto, a la ley” - “No hay sanción que diga se reparó todo eso, sino es como no volver a pasar quizá, porque no hay reparación”.
Indemnización	Retribución económica para los honorarios de personal de salud, en particular especialistas en atención a la salud mental.
	<ul style="list-style-type: none"> - “(sic)...esto yo no me lo esperaba, por ejemplo, psicólogos, tú dices yo ya estoy bien, yo me siento bien y te das cuenta de que no, no sé hasta donde sean tus situaciones que viviste; pero si algo tienes que hacer para pasar(sic) un psicólogo, un psiquiatra, no sé qué amerite, pero algo, algo; yo creo que te pueda dar seguimiento. Esa indemnización sería designada un poco para recibir esa atención”.
	Atención especializada en el área de salud.



Rehabilitación	“...(sic)recibir atención médica o psicológica sería la mejor forma de reparación”
Satisfacción	Reconocimiento de que los hechos ocurrieron y que ella habló “con la verdad”.
	- “...(sic)decir que fue verdad lo que pasó y que no seas burlada, que no se haga escarnio de ti”.
Garantías de no repetición	Capacitación para el personal. Campañas de sensibilización y sancionar a los responsables. Atención especializada a las mujeres víctimas de violencia en el STCM.
	“...(sic)la educación no hace a una persona, pero la perspectiva es diferente y cuando no se tiene educación y la capacidad, aunado a valores, no se erradica la violencia contra las mujeres”. - Pienso el que ellos hagan más conciencia o sean las sanciones quizá, severas, podría ser diferente” - “Que realmente sean escuchadas, con una atención especial a cada mujer, porque de pronto siente que dicen: ahí viene esta; darle la debida importancia, sea de la misma empresa, que sea un foco de alerta, que la escuchen”.

Tabla 3. Medidas de reparación. Elaborada por la DAP, febrero de 2020.

8. Conclusiones

A continuación, se integran los resultados obtenidos para dar respuesta al objetivo solicitado por la Visitaduría.

a) A partir de la entrevista realizada, se lograron identificar impactos psicosociales en [la Mujer Víctima Directa 1] que se relacionan con los hechos referidos por la entrevistada. La documentación de estos impactos psicosociales en cada una de las áreas ha sido desarrollada a lo largo del documento; se desglosan a continuación algunos de los hallazgos:

Estado psicoemocional y salud física.

Estado Psicoemocional: Sentimientos de indefensión, experiencia emocional de temor, angustia y estrés constante; pensamientos recurrentes de ser violentada por personas del sindicato o bien de ser removida de su comisión, esto trae como consecuencia un estado de hipervigilancia extrema ante cualquier evento que [la Mujer Víctima Directa 1] considere amenazante, enfatizando, que puede ser que el evento sea real o bien, así sea percibido por ella.

La amenaza latente, sea real o percibida, por [la Mujer Víctima Directa 1], le ha generado sintomatología relacionada con la ansiedad, caracterizada por un estado de hipervigilancia y temor a regresar a trabajar a un taller que



incrementa el estrés y la ansiedad, volviéndose en un círculo pensamientos amenazantes-temor-ansiedad-estrés-indefensión-vulnerabilidad, lo cual incide en todas sus áreas de desarrollo e interacción.

La entrevistada presenta múltiples preocupaciones que cambian a lo largo del tiempo las cuales se relacionan con su seguridad; lo cual puede estar relacionado con un estado de ansiedad fluctuante y crónica que puede incrementarse durante los episodios en los cuales se experimentan niveles altos de estrés.

Su reacción frente al estrés y la amenaza constante, así como, los pensamientos recurrentes sobre los eventos que enfrentó y los riesgos de haberlos denunciado, como la reexperimentación de los sucesos, lo cual puede estar incidiendo en un estado disposicional de estrés y ansiedad.

Salud física: Alteraciones en su ciclo de sueño e incremento en los dolores en la espalda baja que aumentan ante las situaciones de estrés o angustia.

Área familiar.

Modificación en los roles con una mayor participación en las actividades de la casa de [...], además, en la relación con [...] ella se ha vuelto menos tolerante y deterioro de la relación de pareja. Derivado del testimonio de la entrevistada, se apreció en [...] la presencia de reexperimentación de los eventos vividos por su madre en los momentos que ella les compartía su experiencia.

Área económica, laboral y profesional.

Reducción en sus percepciones al no contar con tiempo extra, aunado a que estuvo a disposición de recursos humanos donde no recibió su salario.

Miedo latente a regresar a trabajar a un taller. Incremento de sus deudas durante el periodo que estuvo a disposición de recursos humanos y que según lo refiere la entrevistada pasó tiempo en poder saldarlas totalmente, de hecho, indicó que solo en este momento es cuando ha podido solventarlas en su totalidad.

Sistema de creencias.

Modificación en la percepción de sí misma como una mujer trabajadora, lo cual incidió en su expectativa de eficacia. Además de que se ha aumentado su dureza e insensibilidad hacia otras personas, en particular del ámbito laboral.

Inicialmente, ella consideraba que el trabajar en el metro era una oportunidad de demostrarse su capacidad, actualmente, ella considera que este espacio laboral es un lugar difícil para que una mujer trabaje.

Actualmente, ella considera que sus compañeros de trabajo son personas en las cuales no se puede confiar.



b) (sic) Tal como lo reporta la literatura especializada, las afectaciones mencionadas son consistentes con la experiencia vivida por la persona entrevistada.

d)(sic) La obstaculización de justicia, y falta de debida diligencia en el proceso de búsqueda de verdad y justicia, han favorecido en ella una sensación de indefensión e impotencia presentes cada vez que ella recurre a alguna institución a solicitar apoyo lo cual ha provocado en ella estrés, miedo, sentimientos de indefensión y vulnerabilidad.

e) (sic) A propósito de las medidas de reparación, se identificaron elementos a considerar en la elaboración de estas, desde la perspectiva de la persona agraviada. Dicha información se incluye en el apartado correspondiente de la presente Valoración.

[...].