

RECOMENDACIÓN No. 43/2020

Síntesis: Quejosa refiere ser empleada de la Dirección de Seguridad Pública Municipal de Chihuahua, manifestando que ha sido objeto de hostigamiento y violencia institucional por parte de sus compañeros y superiores en dicha institución, lo cual le ha provocado un detrimento en su salud mental y física.

Este organismo encontró elementos para considerar violados los derechos fundamentales de la impetrante, específicamente los derechos al acceso a la justicia, al trato digno y a una vida libre de violencia (derecho a una vida libre de violencia, el acceso a la justicia, igualdad y no discriminación, interés superior de la niñez e integridad personal).

"2020, Por un Nuevo Federalismo Fiscal, Justo y Equitativo"
"2020, Año de la Sanidad Vegetal"

Oficio No. CEDH:1s.1.122/2020

Expediente No. CEDH:10s.1.5.187/2020

RECOMENDACIÓN No. CEDH:5s.1.043/2020

Visitador Ponente: Lic. Juan Ernesto Garnica Jiménez
Chihuahua, Chih., a 21 de diciembre de 2020

MTRA. MARÍA EUGENIA CAMPOS GALVÁN
PRESIDENTA DEL MUNICIPIO DE CHIHUAHUA
PRESENTE.-

Visto el estado que guarda el expediente CEDH:10s.1.5.187/2020, mismo que fue iniciado con motivo de la queja presentada por **"A"**,¹ por actos que consideró violatorios a sus derechos humanos, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4, párrafo tercero inciso A de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, en relación con los numerales 3 y 6, fracciones I y II de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como de los artículos 6 y 12 del Reglamento Interno de esta Comisión, se procede a resolver lo conducente según el estudio de los siguientes:

I.- ANTECEDENTES:

¹ Por razones de confidencialidad y protección de datos personales, este organismo considera conveniente guardar la reserva de los nombres de algunas de las personas que intervinieron en los hechos, así como otros datos que puedan llevar a su identificación, los cuales se hacen del conocimiento de la autoridad mediante un documento anexo. Lo anterior con fundamento en los artículos 4º, párrafo segundo de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos; 8º, del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos; 3, fracción XXI, 68, fracción VI, 116, párrafos primero y segundo de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 1, 6, 7, 16, 17, 18 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; 3, 16 y 171 fracción VII de la Ley de Protección de Datos Personales del Estado de Chihuahua y demás aplicables, y de conformidad al Acuerdo de Clasificación de Información de fecha 6 de diciembre de 2019, que obra dentro del expediente de queja en resolución.

1.- En fecha 23 de junio de 2020, se recibió en esta Comisión, el escrito de queja firmado por “**A**”, del cual se desprende lo siguiente:

*“...La situación actual en la que me encuentro comenzó aproximadamente en el mes de junio del año 2019, cuando el anterior jefe “**B**”, me solicitó para que cubriera el lugar del juez calificador “**C**”, ya que se encontraba realizando en la academia de policía otras actividades.*

*Después de eso, “**C**” contrajo nupcias y así sucesivamente continuó ausentándose de sus labores, por lo cual yo seguía cubriendo lo que era su turno en aquel entonces, situación que comenzó a resultar incómoda, ya que el licenciado antes mencionado fue nombrado coordinador de “**D**”, situación que no era problema, pero comenzó a realizar ciertas visitas inesperadas, provocando hostigamiento laboral hacia mi persona, haciendo comentarios sobre si yo estaba a gusto, que “ya tenía en la mira a varios”, y que habían dos o tres jueces que él no quería en su grupo, que iba a estar revisando nuestro trabajo, que porque eran órdenes superiores que él tenía.*

También diciendo que no me molestara en esperar una compensación, que no me la darían, sabiendo que a todos los que laboramos turnos de 12 horas, se les da ese beneficio.

He realizado varias funciones en el área de detención, como se había mencionado con anterioridad, pertenencias, captura, juez calificador, auditorías de CALEA,² así como también la auditoría de protección de datos que realizaron ambas en el año 2019 y la compensación es según las funciones que se realizan.

*Después de estar aproximadamente 4 meses cubriendo el puesto, “**C**”, en conjunto con “**E**”, programaron una junta con jueces de ambas comandancias en la academia de policía, diciendo a todos que “**H**”, refiriéndose a él como “**Z**”, como comúnmente se le conoce en la Dirección, había dicho que los jueces íbamos vestidos peor que pordioseros, que él no lo decía, que lo decía el de arriba, señalando con el dedo.*

Acto que considero sumamente discriminatorio hacia mi persona y la de mis compañeros.

²Comisión de Acreditación para Agencias de Aplicación de la Ley, CALEA por sus siglas en inglés.

Antes de que diera por culminada la junta, delante de todos los compañeros y de manera humillante, me mencionó que yo ya no sería parte de los jueces, que me presentara en pertenencias a turno, lo cual lo sentí como un acto de discriminación y denigrante hacia mi persona, estando presentes los demás jueces; que me pusiera de acuerdo yo con el encargado de los custodios.

Días después me llaman por teléfono diciéndome que de parte de “C” me presentara a turno de juez, que no había quien cubriera el turno, ya que el juez se encontraba en cursos de mediación, a lo que no estuve de acuerdo, ya que él me dijo que yo ya no sería juez, no bastando con eso, se llegó mi periodo vacacional, y al regreso me vuelven a llamar, indicándome que no me presentara a turno en la comandancia norte, que me presentara en la comandancia sur, que eran órdenes de “C”, y que mis turnos serían sólo en captura y turnos de noche, a sabiendas que tengo 2 hijos de los cuales yo me hago cargo porque soy madre soltera y esta acción intervino gravemente en mi entorno familiar, ya que soy la responsable de las funciones de mi hogar y él tomó la decisión de manera unilateral sin consultar ni preguntar, sólo me fue dicho que eran necesidades del servicio.

Que yo sería la que cubre vacaciones, siendo que yo tengo mi turno y lugar después de estar trabajando desde el año 2016.

Pasados 15 días, me ordenaron cubrir vacaciones en el área de pertenencias, así pasaron 2 meses en los que laboré en la comandancia zona sur, sin tener la certeza de cuales serían mis horarios y estatus laboral.

Lo anterior afectando mi entorno familiar, así como mi estado psicológico, tan es así, que he tenido que acudir al servicio médico para que me prescriban medicamentos para la ansiedad, depresión y migraña, que atribuyo al estrés generado de la incertidumbre laboral que tuve y sigo teniendo hasta el día de hoy y que ha causado detrimento en mi salud, hecho que puede ser corroborado al revisar mi expediente médico.

Preguntando al encargado de los custodios el porqué de esta situación, ¿qué había yo hecho para que me pusieran de cubre vacaciones y turnos de personal que se ausentaban?, respondiendo que eran órdenes superiores, cuando yo tengo aproximadamente 5 años laborando para la Dirección de Seguridad Pública, y sabiendo que hay gente que cubre interinatos, así como vacaciones.

Le hice la pregunta de por qué en varias ocasiones, estando enterada que había dicho que lo mejor era que no le hiciera de “pedo” si quería conservar mi trabajo, que “C” no me quería ver en la comandancia zona norte, poniendo la comandancia sur como castigo a todos los que “se portan mal” afectando nuevamente mi estabilidad emocional y económica, ya que ellos manejan así la situación, haciendo movimientos de norte a sur y viceversa.

Ahora bien, independientemente de todos los acosos y denigraciones que he sufrido por parte de las personas antes mencionadas, hubo una situación muy desagradable por parte de “E” siendo ésta la siguiente:

El día 02 de enero de 2020, estando en la comandancia sur en el turno diurno, siendo ese el día del policía e iniciando los festejos de tal evento; encontrándose la alcaldesa Maru Campos, así como “H” en los patios de dicha comandancia, me dirigí al baño del área de jueces ya que en la comandancia zona sur, sólo hay dos sanitarios, siendo uno para los jueces y otro para trabajadores sociales, al dirigirme al sanitario, pasé por el área de oficiales de acuerdo, ahí estaba presente “E”, me dirigí a la jueza calificadora en turno, la licenciada “F”, preguntando si podía hacer uso del baño, indicándome la licenciada que podía hacer uso del sanitario, al abrir la puerta, ya que no tenía el seguro puesto, me llevo la sorpresa que “G” se encontraba orinando, sin pudor y sin cubrirse, sólo me lanza una mirada y al mismo tiempo le causa gracia, cerrando yo la puerta de inmediato, en ese momento “E”, quien funge como subdirector de “D”, hizo un comentario bastante vulgar diciéndome: “que ya se la había visto” refiriéndose al órgano sexual de la persona que en ese momento se encontraba en el sanitario, en ese momento sale del baño “G” diciéndome “que ya podía entrar, que ya me lo había dejado calentito”, pero al momento de decirlo, me sentí sumamente ofendida, humillada y denigrada, ya que en ningún momento di pie para ese tipo de trato y comentario hacia mi persona, sintiendo sus comentarios como un acoso sexual y ofensivo hacia mi persona.

Minutos después, se acerca a mí la licenciada “F”, jueza cívica en turno, preguntando: “...“A” ¿Está usted bien? ¿Qué fue lo que pasó en el baño?...”, diciendo que tenía yo muy mal semblante, explicándole yo la situación de lo sucedido. Días después, se me hace de nuevo la invitación que ahora estaría en el área de AFIS³ comandancia norte, área donde me encuentro hasta el día de

³Sistema Automatizado de Identificación de Huellas Dactilares, AFIS por sus siglas en inglés.

hoy. Preguntando de nuevo que por cuánto tiempo estaría en esta situación, y que si ya que me dejarían en el área, se me otorgaría la compensación que todos en AFIS tienen, respondiendo que nadie tenía compensación en AFIS, cosa que es falsa ya que mis compañeros manifestaron en una reunión el día 06 de febrero en comandancia zona sur, que sí tenían compensación, siendo esta actitud discriminatoria con mi persona, ya que todo el personal de AFIS norte y sur, cuenta con ese beneficio.

Así mismo, en la misma reunión se nos da la orden de que ahora teníamos que hacer las labores de custodios, aún y cuando los jefes saben que no tenemos el entrenamiento para realizar dichas labores, dándonos un trato de personal operativo, cuando somos personal administrativo, además de estar exponiendo nuestra integridad física al obedecer esa orden por temor a represalias.

El día 17 de febrero del año en curso, se nos daría una cita a una reunión con el director, tanto comandancia sur como norte, exponiendo yo mi situación y señalando a “E” y “G”, manifestando delante de todos mis compañeros que los hacía responsables si algo me ocurriera tanto en mi persona como en mi trabajo.

El día 20 de febrero, se me cita con “H”, “I”, “J”, así como también “K”, para que yo con mis propias palabras expusiera lo ocurrido, sintiéndome en ese momento muy apoyada por los funcionarios en mención.

Manifestando “I”, que efectivamente era un acoso sexual y que tiene que ser sancionado por ser servidor público, y por ser oficina pública, aparte de ofrecer una disculpa pública, indicando que yo contaría con todo su apoyo, felicitándome por el valor de haber hecho la denuncia.

Sin embargo, hasta el día de hoy no he obtenido respuesta alguna de la situación referida de la cual fui víctima, y se me ha discriminado en reuniones posteriores por “E”, toda vez que el personal fue solicitado a la junta al término del turno, situación de la cual el director, como los 3 funcionarios ya mencionados con antelación estuvieron enterados.

El día de hoy 10 de marzo, en reunión con “K”, en compañía de “L”, el licenciado me hizo el comentario que “M” (a quien el director le encomendó la investigación de esta situación), le había dicho que como sólo era yo la denunciante, y por ser una denuncia muy delicada, carecía de credibilidad, ya que no cuento con

evidencia alguna, como si yo en ese momento pudiera haber tomado alguna imagen o video, con lo cual me siento revictimizada y poco valorada mi denuncia, ya que la persona que lo dijo es mujer.

Tomando la denuncia como problema político, como si el acoso sexual y el hostigamiento laboral, la violencia institucional y la violación de mis derechos humanos, fuera cuestión de colores partidistas y no como la afectación en mi dignidad humana.

Dejando muy en claro que los derechos de nosotras como mujeres no tienen credibilidad, ya que somos minoría y nuestros derechos no son válidos, tan solo porque nuestro entorno laboral es en la cárcel.

Confianto que la información que manifiesto en el presente, sea utilizada en mi favor y no en contra de mi persona y mi trabajo...”. [sic].

2.- El 27 de julio de 2020 se recibió en esta Comisión Estatal el oficio número ACMM/DH/0235/2020, mismo que se encuentra suscrito por el licenciado Pablo Carmona Cruz, encargado del Departamento Jurídico de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, por medio del cual rindió el informe de ley, en el que argumentó lo siguiente:

“...ÚNICO.— Con el fin de informar sobre los pormenores de los hechos que motivaron la presente queja impuesta por “A”, y en contestación a su solicitud se le informa lo siguiente:

1. Relativo a cuál es el puesto o nombramiento que tiene la quejosa en la Dirección de Seguridad Pública Municipal, éste es el de “personal especializado”, en lo relativo a si conforme a dicho puesto tiene derecho a algún tipo de compensación, esto de acuerdo con Las Condiciones Generales de Trabajo entre el Municipio de Chihuahua y los Trabajadores en su artículo 30 el cual menciona:

“Todos los puestos del mismo nombre deben llevar el mismo sueldo. Cuando por condición especial de trabajo, responsabilidad u horario, un puesto del mismo nombre deba llevar más sueldo que otro similar, se otorgará una compensación de acuerdo con el tabulador que expida la oficialía mayor.

Dicha compensación será fijada, autorizada y en su caso suspendida a criterio de oficialía mayor”.

2. Con relación a si se han hecho comentarios o juicios de valor discriminatorios respecto de la vestimenta de los jueces cívicos, para ello se anexa copia simple del Código de Conducta para todo el Personal Administrativo de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, dentro de la cual se pueden observar las normas mínimas de comportamiento que se deben de mostrar por parte del personal adscrito a Seguridad Pública, en lo total, el punto marcado con el número 3, el cual a la letra describe lo siguiente:

“Vestimenta y calzado.- No se permitirán los pantalones de mezclilla rotos y los zapatos de tacón muy altos (por cuestiones de seguridad en el uso de las escaleras) en el caso de las mujeres, en relación a los hombres no se permiten las camisas desfajadas”.

3. Con motivo de lo dispuesto en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, por parte del Departamento de Recursos Humanos se tomaron medidas al respecto, llevando a cabo reuniones y la información de una comisión auxiliar al respecto para la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo, aunado a lo anterior, a la quejosa se le invitó para que apoyara de nueva cuenta y como lo ha hecho en otras ocasiones al área de jueces, negándose rotundamente y en el sentido de respetar su decisión y no imponer dicha instrucción girada por parte de sus superiores, continúa laborando en las áreas de captura y pertenencias y ya no en el área de jueces, por lo tanto resulta contradictorio el hecho que menciona que no se le consultara respecto a sus cambios de área en el sentido de que se tomó en cuenta el hecho de no querer cubrir como juez calificador nuevamente y al continuar en el área de capturas y pertenencias como lo solicitó. Haciendo de su conocimiento, que derivado de la contingencia por la pandemia o situación sanitaria Covid-19, para brindar mayor seguridad al personal, se les aumentó de dos a tres días de descanso, reduciendo su jornada laboral, quedando todo el personal de acuerdo en integrar un quinto turno apoyándose dentro de sus mismas áreas con el fin de permanecer más tiempo en sus domicilios y con sus familias, asegurando a las personas con vulnerabilidad a dicha contingencia; Tan así, que “A”, se encuentra en periodo de cuarentena como prevención ante un posible caso que se detectó en el área médica del Centro de Detención de Seguridad Pública, se procedió

de manera preventiva en resguardos en sus domicilios, monitoreándolos periódicamente hasta que el servicio médico de la dependencia u otra instancia de salud, determine su regreso a labores.

4. En el cuestionamiento sobre el horario que tiene la quejosa dentro de las funciones que realiza en la Subdirección de Justicia Cívica, derivado a que se trata de un área de seguridad, los horarios de trabajo son en el entendido de que las 24 horas, los 7 días de la semana, debe de haber personal, por lo que la quejosa desde su ingreso cuenta con el horario de 12/24-12/48, y dichos turnos se describen de la siguiente manera; se trabaja doce horas seguidas por veinticuatro de descanso, en su primer turno y en el segundo, se labora de igual manera doce horas seguidas por cuarenta y ocho de descanso, pudiendo ser en turno diurno o nocturno, como ya se mencionó, la quejosa cuenta con una plaza de personal especializado, misma que le permite cubrir distintas áreas dentro de la subdirección, ya que cuenta con un sobresueldo en comparación de la plaza de capturista de datos, misma que corresponde al área de captura y pertenencias, que es en donde más tiempo ha desempeñado funciones. Además, de acuerdo con lo ya mencionado, estableciendo que, en el descriptivo de puesto acorde al personal especializado, se describe el concepto de actividades eventuales, donde se contemplan las demás funciones que le confiera expresamente el jefe del departamento, incluyendo las funciones que ella describe ha realizado, en este caso el jefe de departamento del centro de detención municipal “N”, en atención a las necesidades y personal con el que cuenta la Subdirección de Justicia Cívica, “A”, ha trabajado de acuerdo al horario establecido de 12/24-12/48, como ha sido desde que ingresó a laborar, es menester mencionar que el término de “cubre vacaciones” no se refiere a laborar de manera extraordinaria, sino al hecho de ante la falta de personal, se trabaja con el mismo horario pero diferente turno.

5. Relativo al cuestionamiento sobre el avance que se tiene respecto a los derechos que la quejosa narra en su queja, ocurridos los días 02 de enero, 17 y 20 de febrero del año dos mil veinte, se solicitaron informes a “K” y a “C”, ambos de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, mismos que se anexan al presente para su mayor conocimiento, dentro de las cuales se realizan varias manifestaciones y observaciones a las descritas en el escrito inicial de queja de “A”, así como expresándose el apoyo que se le ha brindado a la quejosa derivado de las situaciones que manifiesta vivió en las fechas antes

mencionadas, siendo así que “K” manifiesta que: “Derivándose que de dichas circunstancias y lo expuesto ante la encargada del Instituto Municipal de las Mujeres y el departamento de UAVI,⁴ se le diera el seguimiento correspondiente por medio de una investigación por personal de confianza de la dirección, quien siguió los protocolos correspondientes y donde hubo diálogo con la persona que se dijo afectada y que contaba con todo el apoyo por parte de la Dirección de Seguridad Pública; por lo que se tuvo a considerar en mi carácter de subdirector de dicha dependencia y a cargo de personal que se encuentran en todas las áreas de detención y con mi obligación como tal de mostrar o dar el ejemplo, que en las áreas de trabajo no puede suceder algún hecho o circunstancia como la que manifiesta en la queja, se tomó la determinación de que se ofreciera frente a la subdirectora de UAVI, así como del personal en turno y de “A”, una disculpa pública, la cual se llevó a cabo el día 30 de abril, donde en compañía de mi director, el suscrito manifesté sin aceptar los hechos descritos como afirmativos, sino como una muestra de que si alguna persona se siente ofendida en su dignidad por alguna situación que para ella atente contra sus principios, los cuales se deben respetar, sea de cualquier carácter moral y que se debe ofrecer una disculpa que el respeto debe prevalecer entre las personas, nombrando a mi compañero involucrado, así como por mi parte dirigiéndose a “A”, manifestándole el compromiso de prevenir y erradicar situaciones similares en el futuro en todas las áreas laborales donde se perciba un ambiente de orden, respeto, colaboración e igualdad entre hombres y mujeres, ofreciendo un lugar sano y con mejores condiciones laborales”. De igual forma, se anexa oficio número DSPM/SAVFG/105/2019, de fecha 13 de julio del año en curso, signado por la maestra Liliana Herrera Villanueva, subdirectora de Prevención y Atención a la Violencia Familiar y de Género de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, mediante el cual informa sobre los avances de la investigación que se inició con motivo de lo manifestado por la quejosa.

Por lo anteriormente expuesto, solicitando sean tomadas en consideración las constancias mencionadas con antelación, las cuales se encuentran anexadas a este escrito, así como los argumentos esgrimidos...”. [sic].

II.- EVIDENCIAS:

⁴Unidad de Atención a la Violencia Familiar.

3.- Escrito de queja presentada por “**A**” ante este organismo el día 23 de junio de 2020, mismo que fue transcrito en el punto uno de la presente resolución (fojas 1 a 7), al cual anexó la impetrante los siguientes documentos:

3.1.- Copia simple del escrito de fecha 21 de abril de 2020, mismo que se encuentra suscrito por la quejosa, por medio del cual solicitó al director de Seguridad Pública Municipal, avances sobre los hechos narrados en la reunión del día 20 de febrero de 2020, que sostuvo ante él, “**J**”, “**I**” y “**K**”. (Fojas 14 y 15).

3.2.- Oficio número DSPM/SAVFG/081/2020 de fecha 24 de abril de 2020, mismo que se encuentra suscrito por “**J**”, por medio del cual se dio respuesta al documento antes descrito. (Fojas 16 y 17)

4.- Oficio número 10s.1.5/091/2020 de fecha 29 de abril de 2020, signado por el licenciado Roberto Felipe Antonio Araiza Galarza, visitador de esta Comisión, mediante el cual solicitó el informe de ley a “**H**”, director de Seguridad Pública del Municipio de Chihuahua. (Fojas 19 y 20).

5.- Oficio número ACMM/DH/0235/2020 recibido el 27 de julio de 2020, signado por el licenciado Pablo Carmona Cruz, encargado del Departamento Jurídico de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, mediante el cual rindió el informe de ley requerido, mismo que fue transcrito en el punto dos de la presente resolución (fojas 22 a 25), anexándose a dicho informe los siguientes documentos:

5.1.- Copia simple del oficio número “**R**” de fecha 13 de julio de 2020, signado por “**J**” (foja 26), acompañándolo de los siguientes documentos.

5.1.1.- Copia simple del oficio número “**T**” de fecha 22 de abril de 2020, signado por “**Ñ**”, mediante el que solicitó a “**J**” dar seguimiento a un oficio emitido por “**A**”. (Foja 27).

5.1.2.- Copia simple del escrito de fecha 21 de abril de 2020, firmado por “**A**” y dirigido a “**H**”, mediante el cual solicitó su intervención ante los hechos narrados por la impetrante en la reunión de fecha 20 de febrero de 2020, donde

manifestó haber sido víctima de hechos que pudieran considerarse acoso sexual, hostigamiento laboral y discriminación. (Fojas 28 y 29).

5.1.3.- Copia simple del oficio número “U” de fecha 24 de abril de 2020, mediante el cual “J” rindió respuesta a “A”, respecto a los acuerdos a los que se llegó en la reunión mencionada. (Fojas 30 y 31).

5.2.- Copia simple del escrito de fecha 06 de julio de 2020, signado por “C” en su carácter de coordinador ejecutivo de juzgados cívicos de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, mediante el cual rindió el informe solicitado por el licenciado Pablo Carmona Cruz, encargado del Departamento Jurídico de la Dirección de Seguridad Pública Municipal (fojas 32 a 35), al cual anexó los siguientes documentos:

5.2.1.- Copia simple del control de asistencia por parte del Área de Detención Municipal de fecha 04 de julio de 2019. (Foja 36).

5.2.2.- Copia simple del Código de Conducta para todo el Personal Administrativo de la Dirección de Seguridad Pública Municipal. (Fojas 37 y 38).

5.2.3.- Copia simple del oficio número DSPM/JRH/748/2019 de fecha 21 de octubre de 2019, firmado por el licenciado Jesús Juan Martínez Lozoya, jefe del Departamento de Recursos Humanos de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, dirigido a “E”, para efecto de solicitarle la presencia del personal a su cargo para la implementación de la Norma 035. (Foja 39).

5.3.- Escrito signado por “E” de fecha 08 de julio de 2020, dirigido al licenciado Pablo Carmona Cruz, encargado del Departamento Jurídico de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, mediante el cual procedió a dar contestación al oficio ACMM/DH/0221/2020 en relación a la queja presentada por “A”. (Fojas 40 a 44).

5.4.- Anexo de un total de 266 fojas, que contiene la siguiente documentación en copias simples. (Anexo I):

5.4.1.- Condiciones Generales de Trabajo entre el Municipio de Chihuahua y los Trabajadores a su servicio. (Fojas 1 a 4, Anexo I).

5.4.2.- Oficio número 96/CCPA/OM/2020 de fecha 24 de enero de 2020, firmado por el maestro José de Jesús Granillo Vázquez, oficial mayor del Municipio de Chihuahua, por medio del cual dio respuesta al área de Transparencia del Municipio, respecto a los sueldos y compensaciones de los trabajadores. (Fojas 5 a 18, Anexo I).

6.4.3.- Impresión de fotografía donde se observa el Código de Conducta para el Personal Administrativo de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, a la vista del personal en un tablero. (Fojas 19 y 20, Anexo I).

5.4.4.- Rol de Servicio del personal del Área de Justicia Cívica de la Dirección de Seguridad Pública Municipal de Chihuahua. (Fojas 21 a 266, Anexo I).

6.- Acta circunstanciada elaborada el día 05 de agosto de 2020, por el licenciado Juan Ernesto Garnica Jiménez, visitador de este organismo, en la que hizo constar la comparecencia de la impetrante a fin de ser notificada personalmente del informe brindado por la Dirección de Seguridad Pública Municipal. (Foja 46).

7.- Escrito de fecha 13 de agosto de 2020 signado por la quejosa, mediante el cual realizó las manifestaciones al informe de la autoridad (fojas 51 a 57), anexando los siguientes documentos:

7.1.- Copia simple del nombramiento de la quejosa como personal especializado de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, de fecha 23 de enero de 2018. (Foja 58).

7.2.- Copia simple de las listas de asistencia del Departamento del Centro de Detención de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, de fechas 02, 03, 06, 07, y 08 de agosto de 2020. (Fojas 59 a 63).

7.3.- Copia simple del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en el Gobierno Municipal de Chihuahua, del mes de marzo de 2019. (Fojas 64 a 80).

7.4.- Copia simple del Código de Conducta para todo el Personal Administrativo de la Dirección de Seguridad Pública Municipal. (Fojas 81 y 82).

7.5.- Copia simple de la prueba de anticuerpos para COVID-19, realizada por “W” en la Clínica Juventud el 07 de julio de 2020. (Foja 83).

8.- Correo electrónico enviado por “**A**” con fecha 19 de agosto de 2020, mediante el cual hizo llegar los números telefónicos de las personas que presenciaron los hechos descritos en su escrito inicial de queja. (Fojas 84 y 85).

9.- Oficio sin número con fecha 08 de septiembre de 2020, firmado por el licenciado Fabián Octavio Chávez Parra, psicólogo de este organismo, mediante el cual remitió la valoración psicológica realizada a “**A**”. (Fojas 87 a 92).

10.- Acta circunstanciada elaborada el día 08 de septiembre de 2020 por el licenciado Juan Ernesto Garnica Jiménez, visitador de este organismo, en la cual hizo constar el testimonio de “**O**”. (Fojas 93 y 94).

11.- Acta circunstanciada de fecha 09 de septiembre de 2020, realizada por el visitador Juan Ernesto Garnica Jiménez, en la cual hizo constar el testimonio de “**P**”. (Fojas 95 y 96).

12.- Acta circunstanciada de fecha 18 de septiembre de 2020, llevada a cabo por el visitador Juan Ernesto Garnica Jiménez, en la cual hizo constar la testimonial a cargo de “**Q**”. (Fojas 97 y 98).

13.- Oficio número ALB/DH/611/2020 de fecha 19 de octubre de 2020, signado por el licenciado Pablo Carmona Cruz, encargado del Departamento Jurídico de Seguridad Pública Municipal, por medio del cual informó la existencia de un procedimiento administrativo iniciado a las personas servidoras públicas a quienes se les atribuyeron las violaciones a derechos humanos en la queja inicial. (Foja 103).

14.- Acta circunstanciada de fecha 03 de diciembre de 2020, por medio de la cual el licenciado Juan Ernesto Garnica Jiménez, visitador de esta Comisión, dio fe de la llamada telefónica que tuvo con la impetrante, en la cual ésta manifestó no contar con comprobantes de los gastos que por concepto de atención psiquiátrica erogó. (Foja 115).

III.- CONSIDERACIONES:

15.- Esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos es competente para conocer y resolver en el presente asunto, atento a lo dispuesto por el artículo 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4, párrafo tercero, inciso A, de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, en relación con los numerales 3 y 6, fracciones I y II, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como 6, 12 y 84, fracción III, del Reglamento Interno de este organismo.

16.- Según lo establecido en los artículos 39 y 40 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, resulta procedente, por así permitirlo el estado que guarda la tramitación del presente asunto, analizar los hechos, los argumentos y las pruebas, así como los elementos de convicción recabados y las diligencias practicadas, a fin de determinar si las autoridades o las personas servidoras públicas han violado o no derechos humanos, al haber incurrido en actos ilegales o injustos, por lo que las pruebas recabadas durante la investigación, deberán ser valoradas en su conjunto de acuerdo a los principios de la lógica y la experiencia, con estricto apego al principio de legalidad que demanda nuestra carta magna para que, una vez realizado ello, se pueda producir convicción sobre los hechos materia de la presente queja.

17.- De conformidad con el escrito inicial de queja, mismo que fue transcrito en el punto 1 de la presente resolución, la impetrante refirió ser víctima de acoso sexual, hostigamiento laboral y violencia institucional por parte de “C”, “E” y “G”, hechos que denunció en una reunión que sostuvo con el director de Seguridad Pública del Municipio de Chihuahua, la subdirectora de Prevención y Atención a la Violencia Familiar y de Género y el subdirector de Atención Ciudadana, el día 20 de febrero de 2020.

18.- Solicitados los informes de ley a la autoridad a quien se le atribuyen los hechos, con fecha 27 de julio de 2020, se recibió el oficio número ACMM/DH/0235/2020, firmado por el licenciado Pablo Carmona Cruz, encargado del Departamento Jurídico de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, mediante el cual rindió el informe de ley, mismo que fue debidamente transcrito en el párrafo 2 de la presente resolución, en el cual se precisó que la impetrante ejerce el servicio público en la Dirección de Seguridad Pública del Municipio de Chihuahua, bajo el cargo de “personal especializado”, realizando asimismo diversas manifestaciones en relación a los comentarios que la impetrante señaló en su queja, respecto de la vestimenta

de las juezas y jueces de Justicia Cívica y a las normas mínimas de comportamiento que debía mostrar el personal adscrito a la Dirección de Seguridad Pública.

19.- De igual forma, la autoridad hizo referencia en su informe, a la jornada laboral que tiene la impetrante para desempeñar sus funciones, precisando que “**A**” cuenta con un horario de 12/24-12/48, el cual ha sido así desde que inició sus labores en dicha dependencia, además, de que el término “cubre vacaciones”, no se refería a la labor extraordinaria, sino al hecho de la falta de personal, es decir, que se trabaja con el mismo horario pero en diferente turno.

20.- En este mismo sentido, en el punto número 5 del mencionado informe, la autoridad dio a conocer las disculpas públicas que ofreció “**E**” a la impetrante, en este mismo punto, y asimismo, adjuntó el oficio número “**R**”, de fecha 13 de junio de 2020, firmado por “**J**”, mediante el cual informó sobre los avances de la investigación que se inició con motivo de lo manifestado por “**A**” en su escrito de queja.

21.- Por lo anterior, resulta oportuno realizar un análisis de los hechos narrados por la quejosa, el informe rendido por la autoridad involucrada en la queja y las demás evidencias contenidas en el presente expediente, a fin de determinar si los actos atribuidos a las autoridades resultan ser violatorios a los derechos humanos de “**A**”.

22.- En cuanto al hostigamiento laboral, la quejosa señaló que “**C**”, en su carácter de coordinador ejecutivo de Justicia Cívica, comenzó a realizar visitas inesperadas, haciendo comentarios en el sentido de “...*que tenía en la mira a dos o tres jueces que él no quería en el grupo...*” y que “...*iba a estar revisando su trabajo...*”, lo anterior, realizando comentarios de manera humillante, en el sentido de que “**A**” ya no sería parte del equipo de jueces y juezas; de igual manera, la impetrante indicó que “**C**” le impuso jornadas laborales en turnos nocturnos en la comandancia sur, siendo que habitualmente cumplía su servicio en la comandancia norte, así como el hecho de que la impetrante sería la “*cubre vacaciones*”.

23.- De lo manifestado por el personal de la Dirección de Seguridad Pública del Municipio de Chihuahua en su oficio número “**R**”, en cuanto a la investigación de los hechos denunciados por “**A**”, es decir, del derecho al acceso a la justicia en sede administrativa, se desprende el siguiente contenido:

“...en atención al oficio “S”, mediante el cual se solicita el informe relativo a los hechos que motivaron la queja número 10s.1.5/091/2020-10s.1.5/187/2020, interpuesta ante la Comisión Estatal de los Derechos Humanos en contra de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, me permito informar lo siguiente:

- 1.- Con fecha 20 de febrero del presente, se cita a reunión con “A”, “H”, “I” y la suscrita “J”, esto en virtud de escuchar el manifiesto de los hechos narrados por la quejosa.*
- 2.- Con fecha 21 de abril del presente, se recibe el oficio sin número, firmado por “A” (anexo 1), dirigido a “H”, solicitando el avance de la investigación de los hechos que fueron narrados por la quejosa.*
- 3.- Con fecha 22 de abril del presente, la suscrita recibe el oficio número “T” (anexo 2), enviado por el Despacho de la Dirección de Seguridad Pública Municipal.*
- 4.- Con fecha 25 de abril del presente, se atiende la solicitud al oficio número “T”, para la referencia de los acuerdos tomados, con número de oficio “U” (anexo 3)...”. [sic].*

24.- De acuerdo al contenido del oficio número “U” de fecha 24 de abril de 2020, por medio de éste se dio respuesta a la impetrante de los avances en la investigación a los hechos denunciados, de dicho documento se desprendió la siguiente información:

“...en respuesta a su oficio enviado al Despacho de la Dirección de Seguridad Pública Municipal el pasado martes 21 de abril del presente a las 11:32 horas, en el cual solicita el avance de la investigación de los hechos que fueron narrados por usted en la reunión realizada el día 20 de febrero del presente; por lo que atendiendo a su solicitud hago referencia de los acuerdos a los que se llegó en la reunión mencionada:

- 1.- Realización de disculpas públicas por parte de los involucrados en los hechos narrados.*
- 2.- Colocación de ayudas visuales (posters) que informen y sensibilicen al personal sobre el derecho a las mujeres a una vida libre de violencia y sobre el delito de hostigamiento laboral, con el compromiso de que se coloquen en las oficinas de la Dirección de Seguridad Pública, y de forma preferente en las áreas asignadas a la Subdirección de Justicia Cívica.*

3.- En el mediano plazo realizar las modificaciones de obra necesaria con el fin de que las funcionarias de la Subdirección de Justicia Cívica, cuenten por lo menos con un sanitario de uso exclusivo para ellas en cada una de las comandancias.

Y le informo que los avances a la fecha de cada acuerdo son los siguientes:

Del acuerdo número 1 le informo que las disculpas públicas se programaron entre el lunes 27 de abril y el viernes 01 de mayo del presente, aún pendiente de definición de fecha y hora exacta; lo cual se le informará a la brevedad.

Sobre el acuerdo número 2 le comento que están desarrollando los diseños de las ayudas visuales, sin embargo se colocarán en las instalaciones de la Dirección de Seguridad Pública Municipal una vez que concluyan las remodelaciones.

Y por último, en relación al acuerdo número 3 hago de su conocimiento que en el presente Ejercicio Fiscal 2020, no será posible realizar las modificaciones de obra requeridas para que las funcionarias de la Subdirección de Justicia Cívica cuenten con sanitario para su uso exclusivo, por lo que le informo que se programará el recurso financiero necesario en el Proyecto de Presupuesto del Ejercicio Fiscal 2021...” [sic]. (Fojas 30 y 31).

25.- Con el propósito de actualizar el informe de la autoridad, de manera complementaria este organismo solicitó a la Dirección de Seguridad Pública del Municipio de Chihuahua, que informara acerca de si había iniciado el procedimiento administrativo de responsabilidad en contra de las personas servidoras públicas de nombres “C” y “E”, por los hechos que “A” refirió haber sufrido, y de ser afirmativo, informaran el estado que guardaba el proceso.

26.- Con fecha 19 de octubre de 2020 se recibió en esta Comisión Estatal el oficio número ALB/DH/611/2020, mismo que se encuentra firmado por el licenciado Pablo Carmona Cruz, encargado del Departamento Jurídico de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, en el cual manifestó lo siguiente:

“...según lo informado por la licenciada Olimpia Janeth Bafidis Ordaz, adscrita al Departamento de Asuntos Internos del Municipio de Chihuahua, que sólo se iniciará proceso en contra de “E”, por ser elemento operativo de esta dirección (...) en contra de “C”, no es posible abrir o integrar carpeta de investigación,

toda vez que se trata de personal del área administrativa, situación de la cual ya se remitió oficio a esta dirección para que se proceda ante la autoridad competente...”. [sic] (Foja 103).

27.- De la información antes descrita, no se precisa el hecho de que se haya iniciado una investigación respecto al acoso laboral que “**A**” refirió haber sufrido —la autoridad solo menciona que “iniciará proceso”—, en el sentido de que se indague sobre la responsabilidad, y en su caso, sancione a sus agresores, a este respecto, se cuenta con el escrito de fecha 21 de abril de 2020 firmado por la impetrante, mismo que dirigió al director de Seguridad Pública Municipal, del cual se desprende lo siguiente:

*“...acudo ante usted para efecto de su intervención a fin de solicitar cuál ha sido el avance en la investigación de los hechos que fueron narrados de viva voz por la suscrita hacia usted, a “**J**” y a “**K**”, en la reunión llevada a cabo el día 20 de febrero del año en curso en su despacho, en la cual le manifesté haber sido víctima de hechos que pudiesen considerarse un acoso sexual, así como también hostigamiento laboral y discriminación por parte de mis jefes inmediatos...”. [sic] (Foja 28).*

28.- Siendo el documento antes descrito, una alternativa legal para garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, con el fin de que se investigue de manera efectiva la violencia que la impetrante refirió haber sufrido, puesto que la debida diligencia con la que deben actuar las autoridades, es un presupuesto básico del derecho de acceso a la justicia, este organismo considera que se debió iniciar un procedimiento de responsabilidad administrativa, con el objeto de dilucidar si los servidores públicos “**C**”, “**E**” y “**G**”, cometieron alguna falta que pueda ser sancionada, previa investigación; pues su inicio por sí solo no causa agravio alguno; debiendo cumplir, con las formalidades esenciales del procedimiento, entre las cuales se encuentran la vigencia y oportunidad de su iniciación y trámite.

29.- En este contexto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se ha pronunciado sobre el “deber de investigar” refiriendo que: “...es una obligación de medio y no de resultado, que debe ser asumida por el Estado como un deber jurídico propio y no como una simple formalidad condenada de antemano a ser infructuosa. La obligación del Estado de investigar debe cumplirse diligentemente para evitar la impunidad y que este tipo de hechos vuelvan a repetirse (...) una vez que las autoridades estatales tengan conocimiento del hecho, deben iniciar ex officio y sin

dilación, una investigación seria, imparcial y efectiva por todos los medios legales disponibles y orientada a la determinación de la verdad y a la persecución, captura, enjuiciamiento y eventual castigo de todos los autores de los hechos...".⁵

30.- En casos de mujeres víctimas de la violencia, uno de los principios fundamentales para las autoridades del servicio público es el de investigar con la debida diligencia, lo que significa que deben conducirse y aplicar de modo efectivo el marco jurídico en materia de derechos humanos de las mujeres, mediante: *"prevención y prácticas que permitan actuar de manera eficaz ante las denuncias"* en donde implique que su dignidad, seguridad e igualdad estén en riesgo.⁶

31.- Al respecto, la Convención de Belém do Pará, en su artículo 7, inciso b), establece que: *"Los Estados Partes condenarán toda forma de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y actuar con la debida diligencia"*.

32.- El derecho de acceso a la justicia en sede administrativa se encuentra reconocido en los artículos 1, 2, 7, fracciones I, III, V, VII, IX y X, 8, tercer párrafo, 18 y 19 de la Ley General de Víctimas; 8.1 y 25.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 8 y 10 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; XVIII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, y 1, 2, 3, 4, 6 de la "Declaración sobre los principios fundamentales de justicia para las víctimas de delitos y abuso del poder" de las Naciones Unidas.

33.- Concluyendo entonces, que el derecho de acceso a la justicia no se agota con el trámite de procesos internos, sino que debe hacerse lo indispensable para conocer la verdad de lo sucedido, y se sancione a las personas que sean encontradas responsables, respetando los derechos de las víctimas, ejecutando las diligencias procedentes, de conformidad con los estándares del debido proceso.

34.- Como ya advertimos, no se tiene evidencia en el sentido que la autoridad municipal haya iniciado alguna investigación por los hechos que la impetrante denunció, y precisamente en lo que respecta el acoso laboral, con fecha 08 de septiembre de 2020, el licenciado Fabián Octavio Chávez Parra, psicólogo adscrito

⁵ *Caso González y otras ("Campo Algodonero") vs. México*, sentencia de 16 de noviembre de 2009 (Excepción, preliminar, fondo, reparaciones y costas), párrafos 289 y 290.

⁶ *Ibidem*, párrafo 258.

a esta Comisión Estatal, realizó evaluación psicológica a “A”, de la cual se desprende lo siguiente:

“...10. PRUEBAS PSICOLÓGICAS Y RESULTADOS:

A) Mini examen del estado mental: Identifica deterioro de las funciones cognoscitivas en los y las pacientes, valora cinco aspectos: orientación, concentración, atención y cálculo, memoria y lenguaje.

B) Escala de trauma de Davidson: Diseñada para valorar la frecuencia y severidad de los síntomas del trastorno por estrés postraumático en sujetos que han sufrido un evento estresante.

C) Escala de ansiedad (Hamilton): Escala heteroaplicada que detecta signos y síntomas ansiosos, así como el comportamiento de la persona examinada durante la entrevista. Toma en cuenta tanto la intensidad como la frecuencia del síntoma.

D) Inventario de depresión de Beck: Tiene como objeto identificar y medir la gravedad de síntomas típicos de la depresión en adultos y adolescentes, en personas a partir de los 13 años de edad.

RESULTADOS:

A) Mini examen del estado mental: Las pruebas arrojan un estado mental y cognoscitivo incluyendo las funciones de concentración, orientación, atención, cálculo, memoria y lenguaje en un estado de funcionamiento en un “funcionamiento normal” el cual no se considera como una afectación del examen del estado mental.

B) Escala de trauma de Davidson: Esta prueba muestra que el trauma, se muestra en un nivel de trauma marcado, refiriendo la misma prueba que a partir del nivel moderado ya está presente un cuadro de trauma que requiere atención por lo que la sintomatología de trauma se encuentra presente en la entrevistada.

C) Escala de ansiedad (Hamilton): Esta prueba muestra que la ansiedad se encuentra en un estado severo, considerando un cuadro de ansiedad en la entrevistada, y esta escala refiere que desde este punto se considera la existencia de un cuadro ansioso de moderada intensidad que amerita tratamiento.

D) Inventario de depresión de Beck: El inventario de depresión arroja que los altibajos para determinar una depresión son de “una depresión moderada”. El inventario de depresión específica que a partir del resultado de estados de depresión intermitentes, indica que la persona requiere ayuda profesional, al menos que no se considere un estado de ánimo anormal independientemente de la puntuación obtenida. Y con base en el resultado, está presente un cuadro de depresión en la entrevistada que se considere que requiera atención.

11. CONSIDERACIONES TÉCNICAS.

Al momento de realizar la entrevista, es muy notoria la afectación en la quejosa, debido a que muestra aspectos característicos por los hechos que relata y por el comportamiento presentado en la entrevistada, como el llanto manifiesto, el miedo o la incertidumbre de no saber qué va a pasar con su cuestión laboral, el miedo de presentarse a laborar y a los oficiales, la dificultad para dormir y el hecho de tener sensaciones que no le crean y la ataquen.

Los resultados de las baterías de prueba psicométricas refleja la existencia de una ansiedad, un trauma y una depresión existente, siendo el de ansiedad y trauma los más marcados.

Estos hechos relatados en conjunto con los resultados de la batería de pruebas psicológicas concuerdan con una sintomatología de trastorno de ansiedad, siendo diagnosticada por las características de tiempo en que se viene presentando el suceso conforme al Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-5):

300.1 (F41.0) Trastorno de pánico: Aparición súbita de miedo intenso o de malestar intenso que alcanza su máxima expresión en minutos y durante este tiempo se producen los siguientes síntomas:

Sudoración

Temblor o sacudidas

Náuseas o malestar abdominal

Escalofríos

Sensación de mareos o inestabilidad

La alteración no se atribuye a los efectos fisiológicos de sustancias, ni otras afectaciones médicas.

(Conforme a resultados de la batería de prueba psicométrica)

12. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

Con base en la entrevista practicada, las pruebas psicológicas aplicadas y al análisis de la declaración de la entrevistada y con base en el relato de los hechos, los rasgos fisionómicos que muestra la entrevistada, además de los resultados de las escalas, esto junto con las características físicas de comportamiento en el proceso de la entrevista, concluyo que la ciudadana “A”, se encuentra afectada emocionalmente por el proceso que la entrevistada refiere que vivió con base en los hechos que relata en su queja establecida ante esta Comisión...”. [sic] (Fojas 87 a 91).

35.- Aunado a lo anterior, este organismo recabó las siguientes testimoniales:

35.1.- Testimonio a cargo de “O”, de fecha 08 de septiembre de 2020: “...Tengo aproximadamente dos años de conocer a “A”, la conozco por motivos de trabajo, ya que yo me desempeñé en el Área de Trabajo Social en la Dirección de Seguridad Pública del Municipio de Chihuahua, en el cual tengo siete años desempeñando mi servicio público en la comandancia sur, pero por cuestiones de necesidad laboral, en ocasiones acudo a la comandancia norte, y he visto que “A” ha estado en distintas áreas, como jueza cívica, en AFIS, captura, pertenencia, entre otros, y estas actividades se relacionan con mi función, en lo que respecta a la situación de “A”, antes del mes de septiembre del año pasado, los jueces, personal de barandilla, trabajo social, médicos, captura, AFIS, cocina, estábamos adscritos a la Subdirección Jurídica de la Dirección de Seguridad Pública, en ese momento, nuestro superior era el doctor Flores Durán, en el mes antes mencionado, se crea el Reglamento de Justicia Civil y se deroga el Bando de Policía y Buen Gobierno, y el personal de la áreas mencionadas pasamos a la Subdirección de Justicia Cívica, en ese momento presidida por “E”, quien también es policía primero, estando como coordinador de Juzgados Cívicos, “C”, a partir de esta reforma, “A” fue cambiada de puesto, mandándola a pertenencias, todos estos cambios siempre se hacían de manera verbal por el coordinador, permaneciendo unos meses ahí, no recuerdo exactamente cuánto tiempo, pero estuvo cubriendo los permisos, vacaciones e incapacidades de los compañeros en las distintas comandancias norte o sur, e incluso de las distintas áreas de la subdirección, en el mes de febrero del año en curso, tuvimos una reunión, todo el personal de la Subdirección de Justicia Cívica, estando presentes

los representantes del área, así como “H”, expresamos nuestras inconformidades por las condiciones laborales, también “A” las expresó, y a partir de este momento se vieron más marcados los cambios de las funciones de “A”, no puedo precisar el tiempo que permaneció en cada una, pero sí me di cuenta que fueron cambios constantes, tanto en la comandancia sur como en la comandancia norte, actualmente la licenciada sigue en el área de pertenencia de la comandancia norte, desconozco el nombramiento que ella tenga, pero sí me he dado cuenta que ha estado en diferentes áreas de trabajo...”. [sic] (Fojas 93 y 94).

35.2.- Testimonio a cargo de “P”, de fecha 09 de septiembre de 2020: “...Tengo aproximadamente cuatro años de conocer a “A”, la conozco por motivos de trabajo, ya que yo me desempeño como juez cívico en la comandancia de seguridad pública sur, he tenido una antigüedad de diez años en dicho encargo, y por cuestiones laborales he tenido contacto con “A”. Respecto a la situación de acoso laboral en contra de “A”, inició aproximadamente en el mes de septiembre del año 2019, esto cuando llegaron los nuevos jefes “E” y “C”, quienes se desempeñaban como subdirector de justicia cívica y coordinador ejecutivo de los juzgados cívicos, respectivamente, en la actualidad, quien sigue ocupando el mismo puesto es “C”. En el mes de septiembre de 2019 a partir de la derogación del Bando de Policía y Buen Gobierno para el Municipio de Chihuahua, y la implementación del Reglamento de Justicia Cívica, personal de esta subdirección fuimos capacitados, durante una de las capacitaciones, “C” le dijo a “A” que ya no iba a continuar desempeñándose como jueza cívica, y que continuaría con su función de capturista en la comandancia norte, dándome cuenta que a “A”, constantemente la cambiaban de comandancia, estos cambios fueron más notorios en el mes de noviembre y diciembre del año pasado, incluso cubriendo turnos nocturnos de manera sucesiva, estos cambios se han hecho de manera verbal, ya que no nos lo hacen por oficio, pero debo de comentar que por lo regular los compañeros que viven para el norte de la ciudad, trabajan en la comandancia norte y los que vivimos al sur, trabajamos en la comandancia sur, y como forma de hostigamiento laboral, “C” cambia al personal de comandancia, y este tipo de acoso laboral, lo sufre la mayoría de las personas de la subdirección de justicia cívica, “A” actualmente está en la comandancia norte; no me consta, pero me he enterado de que constantemente la cambian de puesto, es decir, cubre funciones en AFIS y otras áreas; en el mes de febrero del presente año, todo el personal de la subdirección, es decir alrededor de 120 servidores públicos, tuvimos una reunión con “H”, estando presente el subdirector y el coordinador

de la subdirección, en ese momento expresamos nuestras inconformidades por las condiciones laborales, a partir de ese momento, desconozco si se agudizó la situación con “A”, ya que como lo mencioné, ella trabaja en la comandancia norte en el área de pertenencias, desconozco el nombramiento que ella tenga, pero sí me he dado cuenta que ha estado en diferentes áreas de trabajo, es todo lo que deseo manifestar...”. [sic] (Fojas 95 y 96).

35.3.- Testimonio a cargo de “Q”, de fecha 18 de septiembre de 2020: “...Tengo aproximadamente cinco años de conocer a “A”, la conozco por motivos de trabajo, ya que yo me desempeñaba como juez cívico en ambas comandancias, sur y norte, y por cuestiones laborales he tenido contacto con “A”. Respecto a la situación de acoso laboral en contra de “A”, tengo conocimiento de que ella ha sido víctima de acoso laboral, por comentar una de las situaciones que ella ha vivido, es que “A”, estuvo desempeñándose como jueza cívica en ambas comandancias, en la comandancia norte lo hacía cubriendo a “C”, pero “A”, también trabajó como jueza en la comandancia sur, quiero comentar que a partir de que nombraron a “E” y a “C”, a partir de la derogación del Bando de Policía y Buen Gobierno para el Municipio de Chihuahua, y la implementación del Reglamento de Justicia Cívica, los nuevos jefes iniciaron con un trato inapropiado con todo el personal que conforma el área de la subdirección de justicia cívica, la cual comprende el área de pertenencia, AFIS, custodios, barandilla, médico, trabajo social, conformando un grupo de aproximadamente 120 personas la plantilla laboral, y el trato que recibíamos todo el personal, consistía en que nos hacían comentarios relacionados con nuestra forma de vestir, mencionando que nos vestíamos peores que pordioseros, además de que si algo no les parece de nuestro trabajo, nos cambian de comandancia, es decir, los trabajadores asignados a la comandancia norte, viven por aquellas colonias y los que viven para el sur, trabajan en la comandancia sur, pero al realizar una actividad que no les pareciera, nos cambian de lugar de trabajo sin un oficio, simplemente publican los roles de trabajo y esto con el fin de causarnos molestias, para que batalláramos en trasladarnos. Con “A”, empezó desde que la cambiaron de jueza cívica a pertenencias y después a AFIS, en muchas ocasiones le informaban la actividad que iba a desempeñar al llegar a la comandancia, pero todos los cambios de actividad se los informaban verbalmente, sin que le mostraran un oficio, incluso a ella le estuvieron asignando el turno de noche de manera continua en la comandancia sur, esto lo hacían con el fin de causarle molestias, ya que no se justificaba el rol que le asignaban, actualmente “A” está en el área de pertenencias, cuando tengo entendido que ella tiene asignado el cargo de personal especializado y varias personas que tienen este cargo, se

desempeñan como juez cívico, quiero comentar también que en el mes de febrero del año en curso, tuvimos una reunión con “H”, en esa reunión estuvo presente el subdirector y el coordinador de Justicia Cívica, en ese momento se expusieron al director todas las arbitrariedades que pasaban en el área, sin tener una respuesta favorable a los trabajadores del área, ya que simplemente nos pedían que nos alineáramos, precisamente en esta junta “A” de manera personal, le comentó a “H” una situación que había tenido con sus superiores inmediatos, pero tengo entendido que no le brindaron el apoyo, asimismo, me he enterado de que la licenciada ha entrado en crisis, y esto porque el momento en que ella llegaba al trabajo, le informaban verbalmente que tenía que presentarse en la otra comandancia o que tenía que desempeñar otra actividad. Actualmente desconozco la situación que vivan mis compañeros, ya que por todos estos motivos fui una de las personas que dieron de baja, pero al igual que “A”, muchos compañeros, incluyéndome, nos vimos en la necesidad de tomar ansiolíticos, siendo esto lo que deseo manifestar...”. [sic] (Fojas 97 y 98).

36.- También obran en el expediente once grabaciones de audio que consisten en conversaciones relacionadas con las jornadas laborales de “A”, sin embargo, este organismo advierte que la impetrante no aportó el teléfono o los instrumentos con los cuales obtuvo las mencionadas grabaciones, por lo que esta Comisión considera que no es posible tener la certeza de que efectivamente esas grabaciones que realizó, correspondan a la comunicación que tuvo con sus superiores o con las personas servidoras públicas a quienes le atribuyó los hechos materia de su queja, en las que supuestamente le dieron diversas instrucciones relacionadas con sus jornadas de trabajo, por lo que no serán tomadas en consideración para valorarlas y relacionarlas con los demás medios de convicción aportados.

37.- Ahora bien, de acuerdo al anexo que la autoridad agregó a su informe de ley, el cual consiste en el rol de actividades del personal del Área de Justicia Cívica del Municipio de Chihuahua, se precisa que la impetrante desempeñó su función en diferentes áreas como son de jueza, pertenencias y cajera, tanto en comandancia sur como en comandancia norte, lo que permite demostrar el cambio constante de actividad asignado a la impetrante.

38.- Es así que, al adminicular los hechos referidos en el escrito inicial de queja con las testimoniales antes descritas, resulta incuestionable que ha existido en perjuicio de la impetrante en su calidad de persona trabajadora o servidora pública, un trato de sus superiores jerárquicos, que le han causado afectaciones emocionales, lo

cual se robustece con el resultado de la evaluación psicológica, en la cual se determina que los resultados de la batería de prueba psicológicas concuerdan con una sintomatología de ansiedad, presentando trastorno de pánico.

39.- Con lo anterior, se llega a determinar una serie de actos o comportamientos hostiles, como la exclusión de labores asignadas a la impetrante, cambio de servicio a desempeñar o el cambio de localidad y horarios donde debe prestar el servicio, sin previo aviso, por lo tanto, la autoridad encargada de sustanciación y la resolución, deben atender los hechos denunciados y velar por el respeto de los derechos humanos, tomando en consideración la prerrogativa que tiene toda persona a que se le permita hacer efectivas las condiciones jurídicas, materiales y de trato, que sean acordes con las expectativas en un mínimo de bienestar reconocido por el orden jurídico.

40.- Lo anterior implica el derecho al trato digno previsto en los artículos 1 y 25 constitucionales, y en el ámbito internacional en los artículos 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; 11.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 7 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y V de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, que disponen que toda persona tiene derecho al respeto de su honra, su reputación, al reconocimiento de su dignidad, a la protección de la ley contra los ataques abusivos a éstas, así como a no ser sometido a tratos degradantes.

41.- De igual manera se ha definido a la dignidad como *“el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada”*.⁷

42.- Además, la violencia contra las mujeres se encuentra proscrita, de acuerdo con los estándares jurídicos, en sus distintas circunstancias que van desde la discriminación y el menosprecio hasta la agresión física o psicológica, la prohibición de toda discriminación en razón de género que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, está prescrita en el quinto párrafo del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

43.- En el ámbito internacional, en el preámbulo y el artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de las

⁷ Jurisprudencia constitucional. *“Dignidad humana constituye una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de las personas y no una simple declaración ética”*. Semanario Judicial de la Federación, agosto de 2016. Registro: 2012363.

Naciones Unidas (Convención contra la discriminación), y los artículos 1 y 6 de la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (“Convención de Belém Do Pará”), se establece que la discriminación contra las mujeres constituye una forma de violencia, que toda mujer tiene derecho a vivir una vida libre de violencia, y que se entiende como tal *“cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, en el ámbito público o en el privado”*.

44.- La jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos interpretando a la Convención de Belém Do Pará, señaló que “la violencia contra la mujer (...) es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres”, que “trasciende todos los sectores de la sociedad (...) y afecta negativamente sus propias bases”.⁸

45.- En el ámbito nacional, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Ley contra la violencia) establece en su artículo 5, fracción IV, que por violencia contra las mujeres se entiende: *“Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público”*. De igual forma en su artículo 11 define a la violencia laboral como *la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género*, que en el caso en estudio, se actualiza con los constantes cambios de puesto y de sede laboral que ha tenido la quejosa, lo cual se agrava considerando que la impetrante es madre soltera de dos hijos.

46.- La Suprema Corte de Justicia de la Nación, por su parte se pronunció en el sentido de que la violencia contra la mujer: *“en términos de los artículos 1, 4, 14, 16 y 20 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la*

⁸ Caso *Rosendo Cantú y otra vs. México* (Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas). Sentencia de 31 de agosto de 2010, párr. 108.

*Mujer, y la Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará), (...) es una ofensa a la dignidad humana y constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, que limita total o parcialmente su goce o ejercicio”.*⁹

47.- De acuerdo con el artículo 18 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la violencia institucional implica: “...los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia...”.

48.- En esta tesitura, la referida ley en sus artículos 19 y 20, mandata que: “Los tres órdenes de gobierno (...) tienen la obligación de organizar el aparato gubernamental de manera tal que sean capaces de asegurar, en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia...” y “Para cumplir con su obligación de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, los tres órdenes de gobierno deben prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar el daño que les inflige”.

49.- Es importante no pasar por alto lo que establece a este respecto la norma oficial mexicana “NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención”, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de octubre de 2018, misma que establece como factores de riesgo psicosocial: “...Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado...”.

50.- De acuerdo con el punto 4.7 de la mencionada norma, los factores de riesgo psicosocial comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a

⁹ Tesis constitucional. “Actos de violencia contra la mujer. es obligatorio para los juzgadores dar vista de oficio a la autoridad ministerial cuando de autos adviertan dicha circunstancia”. Semanario Judicial de la Federación, mayo de 2015. Registro: 2009256.

las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

51.- De igual manera, la norma define de manera clara los tipos de violencia laboral, de conformidad con lo siguiente:

“...1) Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual;

2) Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y

3) Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones)...”.

52.- Lo anterior responde al derecho al trato digno y erradicación de violencia contra las mujeres, en el caso concreto, obligación que en el presente caso no fue cumplida por la Dirección de Seguridad Pública del Municipio de Chihuahua.

53.- En este mismo sentido, la autoridad incumplió con lo que establece la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas,¹⁰ específicamente en lo que se refiere a los objetivos: 3, “Salud y bienestar”; 5, “Igualdad de género”; 8, “Trabajo decente y crecimiento económico”, y 10, “Reducción de las desigualdades”.

54.- Este organismo considera que la autoridad también debió tomar en cuenta los procedimientos establecidos en el Modelo de Protocolo para la Prevención y

¹⁰ La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es una hoja de ruta para erradicar la pobreza, proteger al planeta y asegurar la prosperidad para todos sin comprometer los recursos para las futuras generaciones. Consiste en 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, con metas específicas, que constituyen una agenda integral y multisectorial. En el 2015, los 193 Estados miembros de las Naciones Unidas la aprobaron, México entre ellos.

Atención de Casos de Violencia Laboral en la Administración Pública del Estado de Chihuahua, del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, mismo que determina la creación de un Comité de Prevención y Atención de la Violencia Laboral, que si bien, dicho protocolo está destinado a autoridades del gobierno estatal, la autoridad municipal, haciendo uso del principio de máxima protección de los derechos humanos y el principio pro persona, lo debió haber tomado como referencia para el caso en estudio.

55.- En lo que respecta a las manifestaciones de acoso sexual que “A” indicó haber sufrido, tenemos que en su escrito inicial de queja, ésta narró:

“...me dirigí al baño del área de jueces ya que en la comandancia zona sur, sólo hay dos sanitarios, siendo uno para los jueces y otro para trabajadores sociales, al dirigirme al sanitario, pasé por el área de oficiales de acuerdo, ahí estaba presente “E”, me dirigí a la jueza calificadora en turno, la licenciada “F”, preguntando si podía hacer uso del baño, indicándome la licenciada que podía hacer uso del sanitario, al abrir la puerta, ya que no tenía el seguro puesto, me llevo la sorpresa que “G” se encontraba orinando, sin pudor y sin cubrirse, sólo me lanza una mirada y al mismo tiempo le causa gracia, cerrando yo la puerta de inmediato, en ese momento “E” quien funge como subdirector de “D”, hizo un comentario bastante vulgar diciéndome: “que ya se la había visto” refiriéndose al órgano sexual de la persona que en ese momento se encontraba en el sanitario, en ese momento sale del baño “G” diciéndome “que ya podía entrar, que ya me lo había dejado calentito”, pero al momento de decirlo, me sentí sumamente ofendida, humillada y denigrada, ya que en ningún momento di pie para ese tipo de trato y comentario hacia mi persona, sintiendo sus comentarios como un acoso sexual y ofensivo hacia mi persona...”.

56.- Por su parte, “E” en su escrito de fecha 07 de julio de 2020, manifestó lo siguiente:

“...En lo correspondiente a los hechos manifestados que ocurrieron el día 02 de enero de 2020, donde nos encontrábamos en el área de oficiales de acuerdo el suscrito y el policía “G”, al igual que se encontraban presentes dos oficiales de acuerdo de nombres: “X” e “Y”, niego rotundamente los comentarios, argumentos o expresiones que “A” describe, ya que si bien es cierto que el policía “G” se encontraba dentro del servicio sanitario a un costado del escritorio del área descrita, dicha persona al momento de que le

es abierta la puerta del baño, no se encontraba realizando ya, ninguna necesidad fisiológica, sino realizando la limpieza de sus manos, observando únicamente un servidor que ella cerró la puerta de manera apresurada y el agente policiaco al mismo tiempo salió del servicio de baño; por lo que contrario a lo que describe y la cercanía de no más de un metro de distancia donde se encontraba el escritorio de oficiales de acuerdo donde nos encontrábamos, resulta incongruente que al encontrarse otras dos personas en nuestra compañía, entre las cuales se encontraba otra dama, ninguno pudo percibir, escuchar u observar los actos que se manifiestan, y que el respeto ante las dos personas del sexo femenino en ningún momento fue vulnerado o el hecho de haber expresado los argumentos como fueron relatados y más concreto por la figura o puesto que desempeño como subdirector de Justicia Cívica, y que en los 18 años con los que cuento de servicio, nunca me he visto envuelto en circunstancias similares en consecuencia de mis funciones o de mi vida privada, ofreciendo a dichas personas como testigos de lo ocurrido...” (Visible en fojas 42 y 43).

57.- De lo anterior, esta Comisión considera que no cuenta con suficientes evidencias para establecer sin lugar a dudas, que los hechos que narró en su queja respecto a haber sufrido acoso sexual por parte de “G” y “E”, se hayan desenvuelto de la manera en que lo asentó en su escrito de queja, en este sentido no se cuenta con indicios que respalden su dicho, por encontrarse aislado y no corroborado con otras evidencias.

58.- De acuerdo con el Protocolo para la Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, el acoso sexual consiste en la forma de violencia con connotación lasciva en la que no existe la subordinación jerárquica, y en la cual hay un ejercicio abusivo de poder, que implica estados de indefensión y de riesgo para la persona acosada, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, mientras que el hostigamiento sexual es la forma de violencia que implica el ejercicio de poder en una relación de subordinación jerárquica y se manifiesta en conductas relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

59.- Es así que aunque no existen elementos objetivos para acreditar dichas conductas que incluso son motivo de querrela penal, lo cierto es que la autoridad ante cualquier denuncia que exista respecto a hostigamiento o acoso sexual, debe comenzar de inmediato un acompañamiento y un proceso hacia la posible víctima, lo cual no se dio en los hechos.

60.- La propia quejosa manifestó en su escrito recibido en fecha 13 de agosto de 2020 que:

“...El día 20 de febrero se llevó a cabo en la oficina del director de la Dirección de Seguridad Pública Municipal una reunión en la que estuvieron presentes “H”, “I”, “K” y “J”, en dicha reunión le expuse a los presentes el caso de violencia de género del que fui víctima y jamás me fue ofrecida alguna de las medidas urgentes de protección para la persona que presenta la queja, ni la reubicación en lugar distinto de trabajo, ni cambio de turno, grupo u oficina, ni me ofrecieron garantía alguna de mis derechos laborales, ni apoyo ni asistencia profesional, tan es así que el día que aceptó el policía “E” que ocurrieron los hechos con su disculpa mal hecha, ya que ni siquiera tuvo la atención de mencionar mi nombre, ni el puesto que desempeñaba en ese momento, yo le solicité el cambio de área de trabajo a la ingeniera “J” contestándome que lo iba a ver con el director, días después me comuniqué con ella y me dijo que el director autorizaría mi cambio en agosto y posteriormente el licenciado “K” me mencionó que mi cambio sería en octubre, de esta manera continuó la revictimización de la suscrita...”. (Visible en foja 54).

61.- El Protocolo para la Intervención de Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual del Instituto Chihuahuense de la Mujeres, establece en su apartado 3.3 que en todas las etapas del procedimiento, las mujeres en situación de acoso y hostigamiento sexual la institución garantizará los derechos humanos, reconocidos en las leyes estatales, nacionales e internacionales, entre ellos:

- Protección inmediata y efectiva por parte de las autoridades;
- Trato digno, privacidad y respeto durante cualquier entrevista o actuación como víctima de violencia;
- Asistencia legal gratuita y necesaria para los trámites jurídicos relacionados con la violencia de la cual sea víctima;
- Asistencia médica y psicológica gratuita para la atención de las consecuencias generadas por la violencia;
- Acciones de asistencia social que contribuyan a su pleno desarrollo, y
- Atención en un refugio temporal.

62.- De igual forma establece que para el procedimiento de inicio, investigación y sanción de las personas responsables de acoso y hostigamiento sexual, de

conformidad a los ordenamientos jurídicos del estado de Chihuahua, consideraran los siguientes elementos:

62.1.- Presentación de la queja. La queja constará por escrito en los cuales se identifiquen los siguientes elementos:

- Datos de la persona que recibe la queja.
- Datos de la persona quejosa.
- Datos de la persona responsable.
- Hechos que generan la queja. Estos hechos deberán ser lo más específico posible
- Datos de las personas que sean posibles testigos de los actos.
- Firma de la persona quejosa.

62.2.- Comité de recepción de quejas. Se integrara un Comité que emitirá evaluaciones y recomendaciones de acción que serán entregadas a la persona facultada para la aplicación de sanciones.

62.3.- Integración del expediente. Se documentará toda la información recibida durante la investigación de los hechos que haya dado lugar a la queja. Este expediente y su contenido quedará a resguardo de la autoridad competente, revistiendo la confidencialidad de cada uno de los documentos que lo integran.

62.4.- Revisión del expediente con perspectiva de género. Se realizará una valoración exhaustiva de todo lo incluido en el expediente, visibilizando las necesidades e intereses de la persona quejosa, así como la incorporación de la perspectiva de género.

62.5.- Envío al Comité y/o al área jurídica. En los casos en que la quejosa lo solicite, será enviado el expediente para la valoración jurídica que sea necesaria. En este paso, deberá otorgarse la asesoría necesaria para la integración de la querrela contra la persona probable responsable, así como del procedimiento penal, laboral y/o administrativo necesario para que la quejosa decida lo más conveniente.

62.6.- Emisión de la resolución. La Dirección de Administración y/o las autoridades competentes dentro de la Institución emitirá la resolución en la cual se establezca la responsabilidad de la persona que ejecutó el acoso y/o el

hostigamiento sexual, según el caso, y establecerá las sanciones a las que es acreedora.

62.7.- Vía penal. En los casos en que la persona quejosa lo solicite, se le otorgará todas las herramientas y asesoría para la presentación de la querrella ante la Fiscalía General del Estado.

63.- Respecto al Comité que será competente para brindar el trámite, atención y seguimiento, el mencionado protocolo, indica que éste se integrara por las personas que laboran en la misma institución que conoce del caso de acoso y hostigamiento sexual, el cual será integrado, principalmente, por:

- Una persona de nivel directivo u homólogo del área de recursos humanos.
- Tres mandos medios de las áreas sustantivas de la Institución.
- La persona responsable del área jurídica.
- Una persona especialista o con experiencia en la atención de casos de violencia contra las mujeres.

64.- Dentro de las atribuciones del Comité se encuentran:¹¹

- a) Tener conocimiento de las políticas y procedimientos a seguir por la institución en materia de hostigamiento y acoso sexual que se llevar a cabo en la institución, así como en la Administración Pública Estatal;
- b) Tratar con dignidad y respeto a las personas involucradas en la queja;
- c) Investigar de manera imparcial y confidencial los casos de hostigamiento y acoso sexual;
- d) Informar a la persona que presente la queja sobre el avance de las investigaciones;
- e) Informar regularmente al personal sobre las políticas de hostigamiento y acoso sexual y los procedimientos de queja;
- f) Asegurarse de que las personas encargadas de tramitar las quejas, asistan a sesiones de capacitación sobre hostigamiento y acoso sexual;
- g) Actuar de inmediato al tener conocimiento de una situación de hostigamiento y acoso sexual, y
- h) Monitorear y sistematizar las denuncias recibidas en la institución sobre hostigamiento y acoso sexual.

¹¹ Apartado 3.7. "El Comité de Recepción de Queja".

65.- En resumen, la autoridad no acreditó haber seguido lo que el Protocolo para la Intervención de Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual del Instituto Chihuahuense de la Mujeres establece, independientemente si se contaba o no con elementos para acreditar que “**A**” fue víctima de hostigamiento y/o acoso sexual, por lo tanto, existen elementos suficientes para afirmar que se violaron los derechos al acceso a la justicia, al trato digno y a una vida libre de violencia de “**A**” por parte de personal adscrito a la Dirección de Seguridad Pública del Municipio de Chihuahua.

IV.- RESPONSABILIDAD:

66.- La responsabilidad generada con motivo de las violaciones a los derechos humanos analizadas y evidenciadas, corresponde a los actos realizados por servidores públicos de la Dirección de Seguridad Pública del Municipio de Chihuahua, quienes contravinieron las obligaciones contenidas en los artículos 7, fracción I, V, VII, VIII, y 49, fracción I y VI de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que prevén que los servidores públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia, actuando conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas correspondientes a su empleo, cumpliendo con sus funciones y atribuciones encomendadas, lo que además implicó incumplimiento de las disposiciones jurídicas relacionadas con el servicio público, que han sido precisadas.

67.- Por lo anterior, lo procedente entonces es que la autoridad inicie, integre y en su momento resuelva un procedimiento administrativo en contra de las personas servidoras públicas adscritas a la Dirección de Seguridad Pública del Municipio de Chihuahua que hubieren participado en los hechos motivo de la presente resolución, en el que se determine el grado de responsabilidad en que hubieren incurrido y en su caso, imponer las sanciones que en derecho correspondan.

V.- REPARACIÓN DEL DAÑO:

68.- Por todo lo anterior, se determina que “**A**” tiene derecho a la reparación integral del daño sufrido en virtud de los hechos que motivaron el expediente en análisis, en los términos de la jurisprudencia que ha establecido la Corte Interamericana de Derechos Humanos, y con base en la obligación para el Estado de reparar las violaciones a los derechos humanos, considerando además que la responsabilidad

del mismo, por los daños que con motivo de su actividad administrativa irregular cause en los bienes o derechos de los particulares, será objetiva y directa, por lo que los particulares tendrán derecho a una indemnización conforme a las bases, límites y procedimientos que establezcan las leyes, según lo dispuesto en los artículos 1, párrafo tercero y 109, último párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 178, antepenúltimo párrafo de la Constitución Política del Estado de Chihuahua.

69.- Al acreditarse una violación a los derechos humanos atribuible al Estado, la recomendación formulada debe incluir las medidas efectivas de restitución de los afectados en sus derechos fundamentales y las relativas a la reparación de los daños y perjuicios que se hubieren ocasionado, para lo cual el Estado deberá de investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la ley. Para tal efecto, en términos de los artículos 6, 20, fracción II, 22, fracciones IV y VI, 36, fracción IV, 37, fracciones I y II y 39, de la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, se deberá reparar el daño de manera integral a “**A**”, por las violaciones a derechos humanos cometidas en su agravio y que han quedado precisadas en la presente recomendación, así como su inscripción ante el Registro Estatal de Víctimas. Debiendo tenerse como parámetro para la reparación integral del daño, lo siguiente:

a) Medidas de rehabilitación.

70.- Las medidas de rehabilitación, pretenden reparar las afectaciones físicas, psíquicas o morales que puedan ser objeto de atención médica o psicológica.

71.- Para esta finalidad, previo consentimiento de “**A**” y de conformidad con la Ley Estatal de Víctimas, deberá brindársele a la víctima la atención médica, psicológica y/o psiquiátrica que requiera y ser proporcionada por personal profesional especializado, además de prestarse de forma continua hasta que alcance su total sanación psíquica y emocional por la afectación que tuvo al haber sido víctima de violaciones a su derecho al trato digno y a una vida libre de violencia, dicha atención deberá brindarse gratuitamente, de forma inmediata y en un lugar accesible para la víctima, brindando información previa clara y suficiente. Los tratamientos deben ser provistos por el tiempo que sea necesario y deben incluir la provisión de medicamentos.

b) Medidas de satisfacción.

72.- La satisfacción, como parte de la reparación integral, busca reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas, este organismo derecho humanista considera, que la presente recomendación constituye, *per se*, una forma de reparación.

73.- En el presente caso, la autoridad recomendada deberá iniciar las investigaciones administrativas respectivas con motivo de las violaciones a los derechos humanos, que implican incumplimiento de las obligaciones de actuar con legalidad, honradez, lealtad y eficiencia, incurriendo con ello en la inobservancia de cumplir con el servicio encomendado y regirse por los principios de certeza, legalidad, objetividad, imparcialidad, eficiencia, profesionalismo, honradez, lealtad, disciplina y respeto a los derechos humanos; y se determine la responsabilidad que corresponda a las personas servidoras públicas involucradas, y en su caso, se apliquen las sanciones respectivas, dependiendo del grado de participación.

c) Medidas de no repetición.

74.- Consisten en implementar las medidas que sean necesarias a fin de evitar la repetición de hechos violatorios de derechos humanos y contribuir a su prevención.

75.- En el ámbito de las medidas de no repetición se encuentra la capacitación y preparación en materia de derechos humanos. En el presente asunto, es necesario que la Dirección de Seguridad Pública del Municipio de Chihuahua, desarrolle las actividades de difusión y capacitación, en materia de derechos humanos, y en particular, derecho al trato digno y derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, al personal de las dependencias involucradas, con énfasis en el Protocolo para la Intervención de Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual del Instituto Chihuahuense de la Mujeres, el Modelo de Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia Laboral en la Administración Pública del Estado de Chihuahua y la norma oficial mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención. Contando con un término de 3 meses a partir de la aceptación de la presente resolución para diseñar e impartir dicha capacitación.

76.- La implementación del comité establecido en el Protocolo para la Intervención de Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual del Instituto Chihuahuense de la Mujeres, en los términos que dispone, contando con un término de 1 mes a partir de la aceptación de la presente recomendación, para su creación e implementación.

77.- Se deberá establecer un plan de acción que garantice que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual, dicho plan de acción deberá ser diseñado e impartido dentro del término de 3 meses a partir de la aceptación de la presente resolución.

78.- La creación de un protocolo para la prevención e intervención de casos de acoso y hostigamiento sexual, así como un protocolo para la prevención y atención de casos de violencia laboral, ambos para la administración pública del Municipio de Chihuahua, dichos protocolos deberán ser creados y puestos a disposición del personal y del público en un término de 6 meses a partir de la aceptación de la presente recomendación.

79.- La Dirección de Seguridad Pública Municipal deberá adoptar todas las medidas y los mecanismos legales y administrativos que sean necesarios para hacer efectivo el ejercicio de los derechos de las personas que en el caso y en lo sucesivo sufran acoso laboral y psicológico en su lugar de trabajo, de tal manera que dé cumplimiento a los numerales 5 a 5.8, 7.2 inciso g) números 1), 2) y 3) y 8.1 inciso a) y b) y 8.2 inciso g) de la Norma Oficial Mexicana 035- STPS2018 relativa a los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, Identificación, Análisis y Prevención, estableciendo políticas de prevención de riesgos psicosociales, mecanismos de identificación, análisis y evaluación de factores de riesgo psicosociales orientados a la violencia laboral, acoso, hostigamiento y malos tratos, así como el establecimiento de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral entre otros, 32 conforme a la mencionada Norma Oficial Mexicana, con la finalidad de que no se vuelvan a repetir cuestiones como las analizadas en el presente caso.

d) Medidas de restitución.

79.- La restitución pretende devolver a la víctima a la situación anterior de la violación. Esta incluye tanto la restitución material, como la restitución de derechos.

80.- Con este fin, la autoridad deberá adecuar el horario laboral de la quejosa, ponderando en la medida de lo posible sus necesidades familiares de acuerdo a lo establecido en la norma oficial mexicana NOM-035-STPS-2018.

81.- La autoridad deberá tomar en consideración lo establecido en la norma oficial mexicana NOM-035-STPS-2018 para asignarle sede laboral a la víctima, tomando en cuenta las necesidades de personal que la institución presente y evitando designaciones arbitrarias, debiendo fundar y motivar cualquier cambio laboral.

82.- Atendiendo a los razonamientos y consideraciones antes detallados, esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos estima que a la luz del sistema de protección no jurisdiccional, se desprenden evidencias para considerar violados los derechos fundamentales de “**A**” específicamente los derechos al acceso a la justicia, al trato digno y a una vida libre de violencia, por lo que en consecuencia, respetuosamente y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 42 y 44 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como los numerales 84, fracción III, inciso a), 91, 92 y 93, del Reglamento Interno de esta Comisión resulta procedente emitir las siguientes:

VI.- RECOMENDACIONES:

A usted, **Mtra. María Eugenia Campos Galván, Presidenta Municipal de Chihuahua:**

PRIMERA: Se inicien, integren y resuelvan conforme a derecho, los procedimientos administrativos que correspondan, en contra de las personas servidoras públicas adscritas a la Dirección de Seguridad Pública Municipal de Chihuahua, que intervinieron en los hechos precisados con anterioridad, tomando en consideración las evidencias y razonamientos esgrimidos en la presente resolución y, en su caso, se impongan las sanciones que correspondan.

SEGUNDA: Provea lo necesario para que se repare integralmente el daño causado a “**A**”, en términos de la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, tomando en consideración, lo detallado en el capítulo V de la presente resolución.

TERCERA: En un plazo que no exceda de 30 días naturales, contados a partir del día siguiente a la aceptación de la presente resolución, se inscriba a “**A**” en el Registro Estatal de Víctimas, por violación a derechos humanos y remita las constancias que lo acrediten.

CUARTA: Se garantice a la víctima, la atención psicológica y/o psiquiátrica que requiera, con motivo de las afectaciones derivadas de los hechos materia de la presente resolución, iniciando las diligencias necesarias en un plazo que no exceda de 30 naturales y previo consentimiento de “A”, contados a partir del día siguiente a la aceptación de la presente resolución.

QUINTA: Realice todas las medidas administrativas tendientes a garantizar la no repetición de violaciones a derechos humanos, de similar naturaleza a las analizadas, implementando lo descrito en los puntos 74 a 79 de la presente resolución.

La presente recomendación, de acuerdo con lo señalado por el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tiene el carácter de pública y con tal índole se divulga en la Gaceta de este Organismo y se emite con el propósito fundamental tanto de hacer una declaración respecto a una conducta irregular cometida por personas servidoras públicas en el ejercicio de las facultades que expresamente les confiere la ley, como de obtener la investigación que proceda por parte de las dependencias administrativas o cualesquiera otras autoridades competentes para que, dentro de sus atribuciones, apliquen las sanciones conducentes y se subsane la irregularidad de que se trate.

Las recomendaciones de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos no pretenden, en modo alguno, desacreditar a las Instituciones ni constituyen una afrenta o agravio a las mismas o a sus titulares, por el contrario, deben ser concebidas como Instrumentos indispensables en las sociedades democráticas y en los Estados de derecho, para lograr su fortalecimiento a través de la legitimidad que con su cumplimiento adquieren autoridades y personas servidoras públicas ante la sociedad. Dicha legitimidad se robustecerá de manera progresiva cada vez que se logre que aquellas y éstos, sometan su actuación a la norma jurídica y a los criterios de justicia que conlleven el respeto a los derechos humanos.

En todo caso, una vez recibida la recomendación, la autoridad o persona servidora pública de que se trate, informará dentro de los quince días hábiles siguientes a su notificación, si se acepta. Entregará en su caso, en otros quince días adicionales, las pruebas correspondientes de que se ha cumplido, ello según lo establecido en el artículo 44 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.

La falta de respuesta dará lugar a que se interprete que la misma no fue aceptada. En caso de que se opte por no aceptar la presente recomendación, le solicito en los términos del artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que funde, motive y haga pública su negativa.

No dudando de su buena disposición para que la presente sea aceptada y cumplida.

A T E N T A M E N T E

NÉSTOR MANUEL ARMENDÁRIZ LOYA
PRESIDENTE

c.c.p.- Quejosa, para su conocimiento.

c.c.p.- Lic. Jair Jesús Araiza Galarza, Secretario Técnico y Ejecutivo de la CEDH, mismo fin.