



Expediente: CEDH/1VG/DAV/0637/2019

Recomendación 176/2020

Caso: Violencia sexual y laboral en contra de V1 en el interior de la SEDEMA; omisión en la protección de la víctima; falta de fundamentación y motivación por el Órgano de Control; y afectaciones a su integridad personal.

Autoridad responsable: Secretaría de Medio Ambiente de Veracruz.

Víctimas: V1

Derechos humanos violados: Derecho a una vida libre de violencia en relación con los derechos a la seguridad jurídica e intimidad y vida privada.

Derecho a la integridad personal.

	Proemio y autoridad responsable	1
I.	Relatoría de hechos.....	2
II.	Competencia de la CEDHV:.....	13
III.	Planteamiento del problema	14
IV.	Procedimiento de investigación	14
V.	Hechos probados	15
VI.	Derechos violados	15
	CONSIDERACIONES PREVIAS	16
	DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA EN RELACIÓN CON EL DERECHO A LA SEGURIDAD JURÍDICA E INTIMIDAD Y VIDA PRIVADA	18
	DERECHO A LA INTEGRIDAD PERSONAL	33
VII.	Obligación de Reparar a las Víctimas de Violaciones a Derechos Humanos.....	35
	Recomendaciones específicas	39
VIII.	RECOMENDACIÓN N° 176/2020	39

Proemio y autoridad responsable

1. En la ciudad de Xalapa-Enríquez, Veracruz, a cuatro de diciembre de dos mil veinte, una vez concluida la investigación de los hechos que motivaron el expediente citado al rubro, la Primera Visitaduría General de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Veracruz (CEDHV) formuló el proyecto que, aprobado por la suscrita¹, constituye la **Recomendación No. 176/2020**, que se dirige a la siguiente autoridad:
2. **SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE DE VERACRUZ (SEDEMA)**. Con fundamento en los artículos 9 fracción VIII y 28 Bis de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 12, 14, 16 y 19 fracción XXVII de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 13 fracción I, 15 fracción XV y 17 fracción XIV del Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente de Veracruz; y 126 fracción VIII de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

CONFIDENCIALIDAD DE DATOS PERSONALES DE LA PARTE AGRAVIADA

3. Con fundamento en los artículos 3 fracción XIX, 9 fracción VII, 11 fracción VII, 67 y 68 fracciones I, III, V y VII, 69, 70, 71 y 72 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 19 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Veracruz; 11 fracción VII y 39 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; y 116 del Reglamento Interno de esta Comisión Estatal de Derechos Humanos, a solicitud de parte, se acordó² el resguardo de la identidad y los datos personales de la víctima (**V1**). Además, resulta procedente que el nombre de los testigos (**T1, T2, T3 y T4**) sea suprimido para garantizar su seguridad contra todo acto de amenaza, intimidación o represalia.
4. En cumplimiento de lo establecido en el artículo 176 del Reglamento Interno de la CEDHV, se procede al desarrollo de los rubros que constituyen la presente Recomendación

¹ En términos de lo establecido en los artículos 1 y 102 apartado B) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM); 4 párrafo octavo y 67 fracción II inciso b) de la Constitución Política para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 1, 2, 3, 4 fracción III y 25 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos; 1, 5, 15, 16 y 177 del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de Derechos Humanos.

² Acuerdo de resguardo de identidad del 28 de enero de 2020, visible a fojas 320-323 del Expediente.

I. Relatoría de hechos

5. El veintiocho de mayo de dos mil diecinueve se recibió un escrito de queja signado por V1³ por presuntas violaciones a sus derechos humanos, atribuidas a servidores públicos de la Secretaría de Medio Ambiente de Veracruz, manifestando lo siguiente:

[...] por medio del presente escrito comparezco a presentar formal denuncia en contra del C. [...], Secretario Particular de la C. Secretaria de Medio Ambiente del Estado de Veracruz, (quien puede ser encontrado en el domicilio Francisco I. Madero #3 Colonia Centro C.P. 91000, por ser también su centro de trabajo); por la comisión de diversos actos en mi perjuicio, constitutivos de acoso y hostigamiento sexual, así como acoso laboral, aprovechándose de su condición de superior jerárquico en la referida Entidad del Poder Ejecutivo, por lo cual bajo protesta de decir la verdad, expongo los siguientes:

HECHOS 1. *Que en fecha 15 de marzo de 2016, comencé a laborar para la Secretaria de Medio Ambiente del Estado de Veracruz, desempeñando en el puesto de Analista Jurídico adscrito a la Dirección Jurídica de dicha Dependencia, sin tener ningún tipo de problema, en mi desempeño laboral ni nota desfavorable alguna.*

2. No obstante mi buen desempeño laboral, derivado del cambio de Titularidad de los Entes Gubernamentales de los tres niveles de Gobierno, sucedido el 1° de diciembre de 2018, se designa a la C. Lic. María del Rocío Pérez Pérez, como Titular de la Secretaría de Medio Ambiente del Estado de Veracruz, y como es costumbre cada Titular viene acompañado de un equipo de trabajo propio y dentro del mismo se encuentra el Lic. [...], a quien designó como su Secretario Particular, de quien cabe mencionar, lo conozco desde el año 2006, debido a que cursamos juntos la Preparatoria, lapso en cual, sostuvimos una relación sentimental; situación que para mí, ya había quedado en el pasado, pues de ello a la fecha han transcurrido muchos años y cada uno realizó su vida.

3. Derivado del referido cambio de titularidad de la Dependencia la situación laboral en todas las áreas se tornó tensa y había gran incertidumbre entre todos los trabajadores, puesto que los nuevos jefes y directores de cada área llegaban con su propio equipo de trabajo, por lo tanto tenían que generar plazas para colocar a su gente en nómina, por lo que estaban despidiendo a varias personas. En el mismo mes de diciembre me manda a llamar el C. [...] a su privado para comentarme que se iba a realizar mi cese, porque así lo estaba solicitando el nuevo Director Jurídico, pero que él mi iba a ayudar por los años que teníamos de conocernos y porqué sabía que el trabajo que realizaba era bueno, por las recomendaciones que había hecho de mi persona el anterior Director Jurídico; lo cual hizo por su propia voluntad y sin que yo se lo solicitara.

4. Posterior a todos eso, continué laborando con normalidad en la Secretaría de Medio Ambiente del Estado de Veracruz; situación de la cual se jactaba el C. [...], pues el insistía en que él me había ayudado, a lo cual solo me quedó decir “gracias” y continuar laborando. Sin embargo no conforme con ello, el C. [...], tomó una serie de actitudes que van en contra de la voluntad que en un principio mostró de ayudarme, pues comenzó a enviarme mensajes de manera insistente solicitándome que le aceptará invitaciones a desayunar, comer o cenar, algunas veces recibí llamadas telefónicas a mi celular a altas horas de la noche, las cuales respondía atendiendo a su calidad de superior jerárquico ya que podía tratarse de cuestiones laborales, empero la temática siempre fue la misma, insistir en que le aceptara una invitación

³ Escrito de queja visible de fojas 2-11.

a salir; en otras ocasiones durante el desempeño de mis labores me escribía o llamaba para decirme que si quería le podía pedir permiso a mi jefe inmediato, es decir el Director Jurídico, con cualquier pretexto o le daba instrucciones para que me dejara salir de mi jornada laboral, a lo que no accedí. Sin embargo, ante la insistencia en mensajes y llamadas por celular, en ese mismo mes de diciembre de 2018, me invita a salir nuevamente con el pretexto de tener una reunión de trabajo, y de paso platicar de los viejos tiempos y tratar algunas dudas que tenía al respecto del cargo que desempeñaba como Secretario Particular de C. Secretaría de Medio Ambiente, pues había algunas cosas que el desconocía, agregando que me pedía a mi ese favor ya que no confiaba en el Director Jurídico, pero si en mi por el tiempo que llevábamos de conocernos. Ante tales argumentos y con el afán de apoyarlo con mis conocimientos accedí a ir a su “reunión de trabajo”, por lo que, una vez terminada la jornada laboral me llamó por celular y me dice que lo alcance en la biblioteca de la ciudad que prefiere pasar ahí por mí para que no nos viera personal de la Secretaría, debo destacar que se me hizo rara su petición, pues no le veía la razón a andar a escondidas o por qué ocultarse, una vez que subí a su vehículo y como vio que me reportaba con mis familiares me quitó el celular, bajo el argumento que no lo fuera yo a grabar, le pedí que me devolviera mi teléfono, negándose; sin embargo, pensé que era un juego de su parte, pues recordé que a veces puede ser muy pesado en sus bromas, motivo por el cual no le di mayor importancia; entonces tomó rumbo a la ciudad de Coatepec, Veracruz, debo señalar que durante el trayecto, a la altura de zona conocida como los Arenales, donde hay varios moteles hizo virajes con el volante simulando entrar a alguno de esos lugares, a lo cual obviamente me negué, mostrándole mi indignación y molestia ante tales “bromitas”, le dije que si eso buscaba, mejor se detuviera donde pudiera tomar un taxi para volver a mi casa y que me devolviera mi celular, ante mi determinación se tranquilizó y me dijo que “ahí moría” que fuéramos a cenar como era el plan; entonces continuamos el trayecto a Coatepec, una vez ahí dio vueltas por varias calles hasta que se detuvo y entramos a un café el cual no conocía, desconociendo también su ubicación ya que, yo no conozco ese municipio, durante nuestra convivencia intentó besarme, lo cual impedí diciéndole que se detuviera, que si accedí a su invitación fue por que pidió mi ayuda con algunos temas de trabajo, así como establecer que el tiempo que teníamos de conocernos sirviera como pauta para conservar la amistad, también le recordé que tenía su pareja actual a lo que me respondió que “le valía madres” que no siente por ella lo que ha sentido por mi todo este tiempo, que a pesar de los años no ha podido olvidar los nuestro, y que la dejaría en cualquier momento si yo aceptaba a él; me confesó además que aún guarda los regalos que en su momento le di cuando éramos novios y que por ese hecho ya había tenido problemas con su actual pareja, pero le dijo que no se metiera en sus cosas personales, debo destacar que tales comentarios me sorprendieron e incomodaron de gran manera, por lo que, le recordé que yo era una mujer casada y bien o mal respetaba mi relación además le mencione que tenía a mi hija y que no pensaba descuidarla por ese tipo de propuestas, a lo que me respondió “no usará como pretexto a mi hija”, y que mi relación también “le varia madres”, en ese momento me molesté mucho, pues se me hizo una gran falta de respeto que se metiera con mis familiares, por lo que le dije que ya dejara de molestarme y que pensara en lo que me había dicho, que no había razón alguna para que se comportara así, posterior a ello se molestó y me dijo que me llevaba a mi casa situación que preferí evitar y le dije “no sabes donde vivo, déjame en la oficina y yo me voy”, sin embargo, el C. [...] me dijo que sabía perfectamente donde vivía por lo que, se dirigió a mi domicilio. En el camino, sorprendida le pregunté ¿Cómo sabía dónde vivía? Y me dijo que ya en varias ocasiones me había seguido y se había quedado a fuera, esperando verme pasar; así como también me comentó que el día de mi boda por la iglesia él estuvo escondido observando, no le creí, pero me dio varios detalles de ese día por lo que me di cuenta que era verdad lo que decía. Poco antes de llegar a mi domicilio se detuvo e intentó besarme

nuevamente y me dijo que le hiciera caso que me iba a ir bien, que estaba bien enterado de mi situación familiar que él se haría cargo de mi hija y que nada le faltaría, me sentí aterrorizada ante sus manifestaciones, y me paralicé pues caí en cuenta del tipo de acosador en que se había convertido al estar espíandome, siguiéndome e investigándome.

5. Derivado de esa mala experiencia preferí alejarme y continuar con el desempeño de mis actividades laborales de manera normal, no obstante que el acoso y hostigamiento continuaba por teléfono y por mensajes, a lo que respondía con evasivas y algunas veces simplemente no contestaba nada, hasta que un día me mandó a llamar y acudí a su oficina, me pidió que cerrara la puerta y entonces me preguntó ¿cómo se estaba manejando la Dirección Jurídica? a lo cual, le respondí que bien y le hice de su conocimiento algunas situaciones con la finalidad que las mismas fueran subsanadas; sin embargo el C. [...] cambió radicalmente el tema y comenzó a atacarme verbalmente, diciéndome, que era yo una “pinche soberbia”, “que me daba mi paquetazo y ni que deberás”, “que pasaba y no era ni para saludarlo”, “que recordara que él fue quien me ayudó, que si yo seguía ahí en la Secretaría era por él y no por el pendejo de Servín” (mi jefe el Director Jurídico), reclamándome también que no le escribía ni le respondía los mensajes, reiterándome un sinfín de ocasiones que por esa situación era una “pinche soberbia y una pendeja”; momento en el que le dije que midiera su vocabulario y no me ofendiera o lo cual me respondió “que si él fuera pendejo como yo estaría en la Dirección Jurídica, con los abogados y no en el puesto en el que está”, haciendo referencia a su posición y degradando el puesto de la suscrita, minimizando mi trabajo y mi persona, humillándome por trabajar en un puesto de menor rango al que ocupaba; motivo por el cual entre lágrimas me levanté y me retiré de su privado, volviendo a mi área de trabajo [T1 y T2] se acercaron a mí al verme con lágrimas en los ojos, me preguntaron qué me había sucedido, no quedándome más que comentarle lo sucedido; aunado a ello les externé la impotencia que sentía de no poder hacer nada puesto que era protegido de la C. Titular por el tiempo que tiene trabajando para ella, además de que se jacta de ser amigo “íntimo” del C. Gobernador derivado de su trabajo en la campaña electoral en la que resultó electo; por lo que no quedó más que guardar silencio y continuar con mis labores, pues para mí, mi fuente de trabajo es importante ya que debo trabajar para generar ingresos y mantener a mi hija independientemente de que su papá aporte a la casa; pues siempre me ha gustado ser independiente económicamente y aportar a los gastos de casa.

6. Después de esa mala experiencia, pensé que las cosas cesarían, y sinceramente no pensé que me siguiera insistiendo; sin embargo, posterior a ese día me buscó y se disculpó por haberme dicho esas cosas pero me dijo que tenía que saberlas que eso me haría ser una mejor persona, me haría estudiar y ser menos “pendeja”. Momento en el que le indiqué que dejara de sobajarme y de decirme esas groserías, que el soberbio era otro, acto seguido se rio y me dijo “bueno, ya me disculpé”, en tono burlón y de mala gana. Con tal de no generar más conflicto y no afectar mi esfera laboral le dije que ahí quedaban las cosas, pero que de favor no me volviera a insultar.

7. Tomando en consideración su “disculpa” pensé que la situación difícil e incómoda con él ya había terminado, hasta un día que me mandó un link por la red social “Twitter”, en la que me escribió “es algo sucio, no lo habrás en público”, cuando leí eso, obviamente no lo abrí y se lo mostré a [T1 y T2]. Sin embargo, el C. [...] de manera insistente me preguntaba si ya lo había visto, le dije que no. Fue hasta la tarde a la salida de la jornada laboral, cuando [T1 y T2] me preguntaron en qué había quedado ese asunto, si lo había visto o no, les comenté que aún no veía de que trataba, motivo por el cual, [T1] le dio enter al link que me mandó el C. [...] descubriendo que era un video pornográfico, en el que un sujeto se masturbaba.

8. Luego de eso traté de evitar al C. [...] pues verlo me era incómodo, no conforme con lo ya acontecido continuó un sin fin de mensajes, en los que insistía de manera reiterada que fuera

a su oficina a verlo, a lo cual siempre me negué, lo cual, hacía incómodo mi jornada laboral; pues muchas veces esperaba verme pasar para hacerme señas indicando que entrara a verlo. Debido a eso comencé a hacerme acompañar de [T1 y T2], los cuales me acompañaban al baño, a sacar copias o a entregar documentos a las áreas cercanas a la oficina del C. [...] con la intención de que al verme acompañada no me molestara. Sin embargo, tales medidas solo empeoraron la actitud del C. [...], pues al ver que me acompañaban [T1 y T2] me empezó a escribir que parecía que tenía guarro, refiriéndose a [T2], quien en ese momento me había acompañado a entregar unos documentos.

9. No conforme con ello, el C. [...] esperaba la hora de la salida de mi jornada laboral, esto es, a las 18:00 horas, para llamarme y decirme que él me llevaba a mi casa, o “algún otro lugar donde estuviéramos solos” que lo esperara, a lo cual siempre me negué. Cabe destacar que la situación era tan incómoda y sofocante para mí, que tenía que salir corriendo en mi horario de salida, para no encontrármelo. De tal situación se percataron [T1 y T2], por lo que, en apoyo a mi persona, me llevaban a mi domicilio o entregar promociones de términos judiciales posterior a mi horario laboral, es decir, me apoyaban a dejar documentos a los Tribunales y Juzgados Federales y posteriormente me dejaban en mi domicilio. Es decir, yo trataba siempre de estar acompañada para evitar cualquier encuentro a solas con el C. [...]; sin embargo, no me libraba del hostigamiento o maltrato por medio de mensajes y llamadas.

10. Posteriormente continúe ignorando al C. [...], situación que evidentemente le molestó, pues derivado de que no pudo obtener un beneficio sexual de mi parte, comenzó a hostigarme y acosarme laboralmente, solicitándole al jefe de la Unidad Administrativa y a mi jefe directo mi cese laboral de manera insistente.

11. Cabe mencionar que la suscrita lleva todos los juicios Contencioso-Administrativo; hasta que un día mi jefe inmediato el Lic. [...], Director Jurídico de la Secretaría de Medio Ambiente, me dijo que, por instrucciones del C. [...] se me quitará el seguimiento y sustanciación de todos los juicios; asignándoselos a dos nuevos abogados que recientemente se habían integrado a la Dirección Jurídica recomendados por el mismo. Debo agregar que aunado a ello, una fuente cercana me indicó que otro de los motivos que tuvo para quitarme los asuntos que tenía a cargo era que le estorbaba mi labor para manejar el programa de verificación vehicular a su conveniencia y por eso es que trajo gente de su confianza para tener a modo las resoluciones en esa materia; pues empecé a realizar observaciones sobre distintas deficiencias en las notificaciones y en las resoluciones que se estaban emitiendo en la Consultoría de Verificación Vehicular, esto no con el afán de molestar si no con el objetivo de que realizarán bien las notificaciones y la emisión de resoluciones a efecto de procurar la adecuada defensa en los intereses de la Secretaría ante los Tribunales. Ahora, derivado a ese cambio la Consultora de Verificación Vehicular tiene acceso a los expedientes siendo Juez y parte con lo que me queda claro hay intereses de por medio.

12. Situación que en un principio me deprimió puesto que no se me reiteraban mis asuntos por incompetencia, si no por el capricho del C. [...], además que me generaba incertidumbre pues ya que ha sucedido antes que ese es el preámbulo para cesar a un trabajador; sin embargo, con el ánimo y apoyo de mis compañeros decidí dejar ese estado de depresión pues finalmente sabía que podía realizar múltiples funciones además de lo contencioso-administrativo. Pocos días después me manda a llamar el Jefe de la Unidad Administrativa, el Mtro. [...] para comentarme que mi situación era complicada que existe una persona que está buscando mi cese, sin embargo, me comenta que él no se va a dejar llevar por chismes, pues conoce mi trabajo y lo respalda ante tal comentario y a sabiendas de la situación tan incómoda que había venido viviendo, le pregunté que si era el C. [...] quien ordenaba mi cese, a lo cual el Mtro. [...] me indicó que sí. Acto seguido me preguntó que si tenía algún problema o conflicto con

el C. [...] pues estaba muy insistente en que me cesaran, a lo cual, con el afán de no tener problemas le dije que NO.

13. Luego de ello, me dirigí a hablar con mi jefe inmediato el Lic. [...], al cual le pregunte qué había pasado conmigo y por qué estaba en una situación “difícil”, si mi trabajo era bueno ya que el mismo así lo había manifestado reconociendo también que era un elemento valioso para el equipo jurídico reiterando que está muy a gusto con mi trabajo y que no tiene ningún inconveniente, entonces me respondió que el C. [...] insiste en que yo soy una persona conflictiva y chismosa y que por eso se debía realizar mi baja aunado a ello, me preguntaba si tenía algún problema o conflicto con el C. [...], pues se expresaba mal de mí y estaba muy insistente en que me corrieran en ese momento dije que NO, que no tenía ningún conflicto que se enfocará en mi desempeño en el seguimiento de los asuntos que me asignó y en base a ello determine si yo valía la pena o no como trabajadora. A lo cual mi jefe inmediato me respondió que él me iba a defender porque mi trabajo era muy bueno, y los dos nuevos abogados asignados a los juicios no conocían del tema y apenas estaban aprendiendo y que para el estado procesal en que se encuentran los asuntos, no era momentos de aprender, no obstante, él también tuvo que obedecer órdenes. Me comentó además que en próximas fechas iba a haber una reunión con la titular para hablar sobre mi asunto.

14. De esta manera, aguardé desde mi lugar esperando a que me pasaran trabajo, después de que me quitaron los asuntos que tenía a mi cargo, entonces el C. [...] hizo llegar un oficio al Director Jurídico, en el que se le ordenaba mandar un reporte laboral de manera diaria al correo electrónico del titular para que supiera que actividades realizábamos; (debo mencionar que la dirección de correo proporcionado no era el institucional sino de “gmail”); situación que me preocupó pues derivado de que me habían quitado todos los asuntos que llevaba y no me pasaban trabajo, no podía reportar nada, motivo por el cual, hablé de nueva cuenta con mi jefe inmediato y le pedí de la manera más atenta me pasará trabajo, le indiqué que yo podía realizar muchas cosas. Acto seguido, comenzó a mandarme convenios y contratos para revisión, así como otros asuntos para que trabajara.

15. Así, el pasado 15 de mayo de 2019, me mandó a llamar mi jefe inmediato el Lic. [...], Director Jurídico y Representante Legal el cual me indicó que se había llevado una reunión en la que entre otros temas de mi estatus laboral, indicándome que se logró evitar mi cese, sin embargo, también me comentó que debía comportarme con propiedad y evitar los “chismes” que me dedicara a mi trabajo, en ese momento me sorprendió la parte de los “chismes”, pues nunca había tenido problemas por algo así motivo por el cual, le solicité me indicara a qué se refería con “chismes”, pues yo no me conduzco de esa manera, a lo que me respondió que el C. [...] solicitaba mi baja, pues según él yo ando metida en chismes; situación que me molestó, respondiéndole que tal observación es infundada ya que carece de argumentos y pruebas administrativas que sustentaran algún tipo de infracción o irregularidad en mi desempeño laboral, por el contrario, el motivo de mi baja solo se basaba en supuestos “chismes” los cuales ni siquiera me habían explicado de qué se trataban o en qué consistían por lo que, le reiteré a mi jefe inmediato que yo siempre me he dedicado a desempeñar mi trabajo con total profesionalismo y que a la fecha no había tenido ningún problema por “chismes” a lo que mi jefe inmediato me respondió que él sabía la forma en trabajaba y que estaba a gusto con ello y que precisamente por ese motivo continuaría laborando, pues mi desempeño era bueno por lo que, le agradecí por respaldar mi trabajo; sin embargo me volvió a preguntar si tenía algún conflicto o problema con el C. [...] pues era demasiada su insistencia en que me despidieran. En ese momento ante la falsa imagen que proyectaba el C. [...] de mi persona, y ante las calumnias totalmente infundadas, me vi en la necesidad de confesarle el acoso que venía sufriendo a mi jefe inmediato, mostrándole diversos mensajes de texto, en los que el C. [...] tenía un comportamiento hostigante hacia mi persona a lo cual, se mostró sorprendido y me

dijo que me apoyaba ante tal situación que las instrucciones de la Titular era no tolerar ese tipo de acciones que ella era un dama y sabría brindarme el apoyo, ante esta situación acto seguido, me pidió que me dirigiera con el Mtro. [...], Jefe de la Unidad Administrativa, quien también quería platicar conmigo.

16. Una vez estando ante la presencia del Mtro. [...], me indicó que se había logrado detener mi cese laboral, pidiéndome al igual que mi Jefe inmediato, que me comportara con propiedad y evitara hacer comentarios o acciones que se pudieran mal interpretar que los “chismes” están a la orden del día y me exhortaba a no ser parte de ellos; ante ese comentario (mismo que ya me había hecho mi jefe inmediato), le pedí que me indicara a qué “chismes” se refería, pues la suscrita se conduce con propiedad y esas afirmaciones son calumnias y difamaciones hacia mi persona, pues soy una persona profesional que siempre está en busca del mejor desempeño a lo que me respondió que él lo sabía y constaba la forma en la que trabajo, que sabe que no soy conflictiva y que precisamente por ese motivo respaldó mi trabajo ante la insistencia del C. [...] en que fuera dada de baja, acto seguido le agradecí su apoyo y le solicité de la manera más atenta, me indicara si era el C. [...] quien decía que yo estaba metida en “chismes” a la cual, sorprendido, me contestó que sí, y de manera inmediata me preguntó si tenía algún problema con él, pues en efecto el [...] hacia los señalamientos hacia mí persona. Ante el temor de perder mi empleo y la desesperación e impotencia que sentía de ver la mala imagen que el C. [...] pretendía crear alrededor de mi persona, sin ningún tipo de fundamento aunado al afán que mostraba en que me corrieran, decidí confesárselo al Mtro. [...] la situación que venía viviendo desde hace varios meses y le mostré los mensajes de hostigamiento y acoso por parte del C. [...] hacia mi persona. Situación que lo sorprendió, pero dijo entender el porqué de su actuar y el porqué de buscar mi baja con tanta insistencia, así como el motivo por el cual se expresa siempre de mi persona de forma despectiva.

17. Es importante mencionar que tanto el Mtro. [...], Jefe de la Unidad Administrativa, como el Lic. [...], Director Jurídico, le solicité que no comentara nada respecto del acoso y hostigamiento que venía sufriendo, que si les dije fue para que entendieran las verdaderas razones por las que el C. [...] insistía con mi cese laboral pues ello era derivado de que no accedí a sus propuestas indecorosas, y no porque yo fuera “chismosa” como él lo venía planteando, argumentos infundados que dañaban mi imagen y buen desempeño laboral. Les dije que no comentaran nada sin mi autorización que yo no quería tener más problemas, pues sabía la cercanía del C. [...] con la Titular de la Dependencia, y que debido a la confianza que le tiene, quizá lo iba a proteger.

18. Posterior a ello, tanto el Mtro. [...], Jefe de la Unidad Administrativa, y el Lic. [...], Director Jurídico, ambos de la Secretaría de Medio Ambiente del Estado de Veracruz, preocupados por la situación que venía viviendo solicitaron mi permiso para comentarle la situación a la titular de la dependencia, es decir, indicando a la Lic. [...] la situación de acoso sexual y laboral así como el hostigamiento que vivía la suscrita. En ese momento les indiqué, que dada la cercanía que tenía el C. [...] con la Titular no era conveniente mencionar nada pues iba a inclinarse por apoyar al C. [...], y que la única afectada iba a ser yo, puesto que no tengo el respaldo que mi acosador tiene; también les indiqué que yo no quería más problemas, solo quería trabajar en paz y por ello fue que les hice de conocimiento las verdaderas razones de la insistencia en que me corrieran. Situación a la que ambos me indicaron que la Titular es una dama y que no se presta a ese tipo de malos tratos que sería imparcial y que me protegería tal y como lo marca el protocolo contra el acoso. Ante tal situación, les di mi autorización para que lo hablaran con ella y que para que antes de emitir cualquier queja o denuncia por la vía formal se buscará una solución con la Titular.

19. En ese tenor el día 20 de mayo del año en curso me mandó a llamar mi jefe inmediato el Lic. [...], Director Jurídico de la Secretaría de Medio Ambiente del Estado de Veracruz, para

comentarme que se había reunido con la Titular, con la finalidad de hacerle saber la situación de acoso y hostigamiento sexual que sufría por parte del C. [...], pero que la C. Secretaria se mostró dudosa ante las imputaciones manifestándole que no le creía pidiéndole documentos que avalaran el señalamiento que nos dejáramos de “chismes” (impresión que quizá tiene la Titular de suscrita, derivado de los malos comentarios y difamaciones hechas por el C. [...]). Acto seguido, me indicó mi jefe inmediato que la instrucción de la Titular era que primero presentara las denuncias correspondientes, y entonces vería si me daba oportunidad de entrevistarme con ella.

20. Tal y como lo temía los señalamientos en contra del C. [...] fueron desvirtuados, por el simple hecho de tratarse del Secretario Particular y persona de entera confianza de la Lic. [...], Secretaria de Medio Ambiente del Estado de Veracruz.

21. No obstante lo anterior tanto el Lic. [...], Director Jurídico de la Secretaría de Medio Ambiente del Estado de Veracruz y Mtro. [...], me externaron su apoyo y cada uno en su oportunidad me externaron su respaldo ante esta situación incómoda que vivía, exhortándome a presentar las denuncias correspondientes ante las autoridades competentes, ya que tiempo antes la misma Titular instruyó que no se tolerarían ese tipo de situaciones derivado de una ponencia a la que acudí en materia de acoso y hostigamiento sexual sin embargo, como ha quedado señalado en párrafos precedentes al parecer esta instrucción no aplica a sus allegados.

22. Aunado a lo anterior y toda vez que mi jefe inmediato me externó su apoyo, el día 27 de mayo de la presente anualidad se dio a conocer su cese y baja como Director Jurídico y Representante Legal de la Secretaría de Medio Ambiente del Estado de Veracruz, poniendo en su lugar al [...] quien tengo entendido también fue recomendado para su ingreso a la Secretaría de Medio Ambiente por el C. [...], por lo que temo ante la posibilidad que [...] dé la orden al “nuevo” Encargado de la Dirección Jurídica para que me corran y así lograr mi baja sin ningún tipo de fundamento o argumento.

En ese tenor, y de la relatoría de hechos que he realizado solicité la entera protección a mi identidad y datos personales pues tanto mi persona como mi permanencia en mi centro laboral se ha visto afectada por la violencia ejercida por parte del C. [...].

Así mismo solicito la entera protección a mi persona, familia, por posibles repercusiones o acciones que pudiera realizar el C. [...], haciendo valer el “poder” que manifiesta tener, sobre todo porque en las pocas ocasiones en las que ha cruzado palabra con él, me ha indicado que él C. Gobernador es “su amigo”.

[...] Por lo anterior expuesto, respetuosamente: **SOLICITO**

PRIMERO. Tenerme por presentado el presente escrito interponiendo formal denuncia en contra del C. [...], por las conductas desplegadas en mi agravio, mismas que han quedado detalladas en el capítulo de hechos del presente libelo, así como señalando domicilio para oír y recibir todo tipo de notificaciones.

SEGUNDO. Acordar la admisión de la presente denuncia y se ordene la investigación de los hechos denunciados.

TERCERO. Señalar fecha y hora para la ratificación del presente escrito.

CUARTO. Realizar todas aquellas diligencias judiciales que por Ley procedan para el perfeccionamiento de la indagatoria, así como se dicten las medidas protectoras que correspondan.

QUINTO. Acordar de conformidad a lo solicitado por estar apegado a derecho [...] [sic]

6. El veintiuno de junio de dos mil diecinueve se recibió otro escrito signado por V1⁴, mediante el cual amplió su queja en los siguientes términos:

[...] 1. Que la suscrita, presentó formal denuncia en contra del C. [...], Secretario Particular de la C. Secretaría de Medio Ambiente del Estado de Veracruz en fecha 27 de mayo del 2019 en la oficialía de partes de la Unidad Administrativa de la Secretaría de Medio Ambiente; así mismo presenté mi escrito de denuncia en la Contraloría General del Estado de Veracruz el 27 de mayo del año en curso.

2. Que derivado de la interposición de mi denuncia, he estado viviendo en un ambiente laboral aún más hostil que cuando presenté el referido documento; viviendo diariamente violencia y acoso laboral; me tienen relegada de las actividades propias del área a la que me encuentro adscrita, esto es, la Dirección Jurídica, así mismo permanezco en mi centro de trabajo de 9:00 de la mañana a 18:00 horas, sin realizar ninguna actividad, pues se me ha impedido el ejercicio de mis labores y de mi trabajo, impidiéndome conocer asuntos o documentos del área y peor aún se me ha aislado sin darme u otorgarme carga laboral alguna. En obvias represalias ante los hechos que denuncié.

3. Aunado a ello, el día 10 de junio del año en curso, me mandó a llamar el [...] quien funge como Encargado de la Dirección Jurídica de la Secretaría de Medio Ambiente del Estado de Veracruz; pues no debe pasarse por alto, que el día 27 de mayo de 2019, fue el día que presenté formal denuncia en contra del Secretario Particular ante la Contraloría General del Estado, y en ese acto el C. [...] (ex Director Jurídico) me externó su apoyo, lo cual trajo consecuencias graves para él, pues ese mismo día fue removido de su cargo por la propia Titular de la Dependencia, poniendo en su lugar al C. [...]; en ese sentido cuando me mandó a llamar, acudí de manera rápida al cubículo donde tiene su lugar y donde atiende las diligencias propias de su cargo. Estando allí, me externó que tenía conocimiento de mi situación, pero que era importante que ratificara mi denuncia y aportara pruebas, pues se me iba a llevar un procedimiento ahí la Secretaría, a lo cual, le respondí que no veía razón alguna para que él se hiciera cargo de mi asunto, pues no es una autoridad sancionadora y más aún, porque prevalece un conflicto de intereses; primeramente porque la persona que denuncia, es decir, la suscrita está adscrita a su área y podría mal entenderse que es “juez y parte”, así mismo no existe normatividad alguna que lo faculte para conocer y abrir procedimientos a lo referente a temas como el mío; aunado a ello le indiqué que derivado de su cercanía con la Titular, podría entenderse que actúa de manera mal intencionada pues tal y como lo hice valer en mi escrito de denuncia, el C. [...] siempre me manifestó e indicó que la Titular de la Secretaría de Medio Ambiente hace lo que él quiere y más aún que como es “amigo del Gobernador” él puede hacer lo que quiera, pues tiene su respaldo. En ese sentido y toda vez que, que quien es mi Jefe inmediato, es decir, el Lic. [...] y cuya cercanía y amistad con la Titular de la Dependencia deja claro que existe conflictos de intereses, pues el C. [...] haciendo valer su poder que me indica tener sobre la Titular, podría inmiscuir en este asunto al Titular de la Dirección Jurídica y así ir un paso adelante en la “investigación”; situación por la cual, le indiqué que yo podía hacer la ratificación pero que haría valer la ilegalidad de tal actuación.

4. De esta forma el 17 de junio del 2019 siendo las 17:55 horas, se apersona en mi lugar de trabajo el Lic. [...] quien es Jefe del Departamento de Recursos Materiales adscrito a la Unidad Administrativa de la Dependencia Gubernamental que nos ocupa, con el afán de

⁴ Escrito visible a 57-64 del Expediente.

notificarme el oficio [...] de fecha 17 de junio de 2019, firmado por el Mtro. [...], Jefe de la Unidad Administrativa de la Secretaría de Medio Ambiente.

5. Con el oficio [...], se me indica que debo apersonarme en la Unidad Administrativa el día 18 de junio a las 16:30 horas para ratificar mi escrito de denuncia, además que, debo presentar en ese mismo acto las pruebas y testigos que tenga para sustentar mi dicho bajo el apercibimiento que de no hacerlo así perderé tal derecho. Destacando que no se fundamentó tal apercibimiento y más aún que ante la ilegalidad de tiempos en que se modificó y se me ordenaba presentarme a la “diligencia”, en una violación clara a mis derechos, solicité de manera urgente el acompañamiento de personal de la Comisión Estatal de Derechos Humanos y personal del Órgano Interno de Control de la Secretaría de Medio Ambiente.

6. En ese sentido y derivado de la existencia de múltiples violaciones tanto a los procedimientos administrativos como a mis derechos laborales y humanos, vengo a ampliar mi denuncia por la comisión de hechos supervinientes mal intencionados e intimidatorios en mi entero perjuicio, pues se me violentó de manera directa en múltiples formas tanto con el acta de notificación como con la emisión del oficio [...], lo cual en este momento hago valer, indicando lo siguiente:

I. Que el acta de notificación se realizó de manera ilegal e infundada, pues la persona que levantó el acta de notificación fue el C. [...], quien es Jefe del Departamento de Recursos Materiales adscrito a la Unidad Administrativa de esta Secretaría de Medio Ambiente, el cual “validaba” su actuar con el oficio de habilitación número [...] firmado por el Mtro. [...], cuyo nivel jerárquico fue precisado en líneas anteriores. Sin embargo, de la lectura del oficio habilitador, se observa que textualmente se indica:

“...Mtro. [...], Jefe de la Unidad Administrativa de la Secretaria de Medio Ambiente del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, con fundamento en lo establecido por el artículo 15 fracción XIX del Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente del Estado de Veracruz, le informo que he tenido a bien habilitarlo para efectos de notificar lo conducente al contenido de los actos que se emitan en la Unidad Administrativa a mi cargo, a partir de esta fecha hasta el 31 de diciembre de 2019....”.

En ese tenor, es evidente que solo puede notificar documentos emitidos por la unidad administrativa, siendo evidente la ILEGALIDAD por la cual me notifica el oficio SEDEMA/DJ-068/2019, pues de la nomenclatura, resulta evidente que lo realizó y emitió otro funcionario adscrito a un área diferente a la que fue habilitado; es decir es un oficio que emana de la Dirección Jurídica.

II. Por otra parte, una vez recibido el oficio [...] comencé a darle lectura y me percaté de la primera inconsistencia, pues la fecha de emisión en la parte superior derecha indica 17 de junio de 2019, sin embargo al adentrarse a la lectura de dicha documental, se observa que indica en letras “catorce de junio”, lo cual al no especificar en el mismo documento el porqué de la variación en fechas, puede entenderse como una simulación de actos, cuyo afán se desconoce.

III. Aunado a ello, es importante destacar que el acta de notificación del oficio [...], se me realizó el 17 de junio de 2019 a las 17:55 horas, cerrándose el acta de notificación a las 18:00 (horario en que terminan las actividades laborales) y la cita para la diligencia programada en el oficio [...] era el 18 de junio a las 16:30 horas, la cual violenta por completo los derechos laborales de la suscrita, así como mis derechos humanos, cayendo en un abuso de autoridad a todas luces intimidatorio, en perjuicio de la suscrita denunciante. Pues es de alta importancia precisar que no se cumplieron con las veinticuatro horas que como mínimo prevé el artículo 40 de la Ley Estatal del Servicio Civil del Estado de Veracruz, el cual, indica que previo al levantamiento de un acta, se debe citar al trabajador con un mínimo de veinticuatro horas. Ahora bien, tal fundamento lo perdió de vista la autoridad emisora pues en ninguna

parte de los documentos indicados se menciona, lo cual recae en una violación a mis derechos laborales.

Resulta peor, que el acta de notificación del oficio [...], fundamenta su actuar en el numeral 37, fracción IV del Código de Procedimientos Administrativos vigente en el Estado de Veracruz; y de la lectura del referido artículo, se observa que el mismo indica:

“Artículo 37. Las notificaciones se efectuarán, a más tardar, el día hábil siguiente al en que se dicte el acto administrativo, resolución, acuerdo o sentencia según sea el caso, y se harán: (...) IV. Por estrados ubicados en las oficinas de la Administración Pública abiertas al público, cuando la persona a quien deba notificarse se oponga u obstaculice la iniciación o desarrollo de las facultades de comprobación de las autoridades fiscales, manteniendo cerrado el local donde tenga su domicilio fiscal, sin presentar el aviso de cambio de domicilio. Al efecto, se fijará en los estrados durante cinco días consecutivos el documento que se notifica. En estos casos, se tendrá por practicada la notificación el día que se hubiera fijado por última vez el documento...”.

De tal lectura, es evidente que la notificación efectuada a la suscrita no se realizó por estrados sino de manera personal. por lo cual, tal fundamentación además de indebida es ilegal.

Aunado a ello, resulta totalmente ilegal que se me cite de un día para otro, pues tampoco se cumplen los plazos previstos por en los numerales 10, 37, y 38 del Código de Procedimientos Administrativos vigente en el Estado de Veracruz, donde se establece que las notificaciones surten efectos al día siguiente de ser efectuadas, por lo que se incurrió en una grave falta administrativa en mi entero perjuicio, pues pretendían que aportara pruebas sin tener el tiempo que cómo mínimo se indican en las hipótesis normativas señaladas.

IV. Así mismo, otra ILEGALIDAD contenida en el oficio [...] que violentó por completo mi dignidad humana pasándose por alto los Protocolos en Materia de Prevención, Atención y Sanción del hostigamiento y acoso sexual, fue que en el oficio supra citado se indicó mi nombre de manera expresa, además se señaló que presenté una denuncia y aún peor se indicaba el nombre de mi denunciado y el cargo que ocupa, perdiendo de vista que mis datos y sobre todo mi nombre son de índole y carácter reservado, por lo cual no puede ponerse de manera expresa, si no por el contrario debe resguardarse, situación que aquí no se respetó, y por el contrario se me exhibió menoscabando mi dignidad e integridad, siendo objeto de señalamientos y siendo observada por mis compañeros, denigrando con ello mi persona y estado emocional.

Más aún porque el oficio [...] me lo notificó un funcionario sin facultades y desconozco por cuantas manos y compañeros habrá pasado, enterándose el personal de esta Entidad Gubernamental de mi caso y de la denuncia que presenté. Actuación que reiteró me violentó de manera agravante y a su vez violenta lo establecido en la fracción VIII del artículo 37 del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal, violentando además lo establecido en el numeral 10 de la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

V. Así mismo, el supra citado oficio, no señala el objeto ni la finalidad de la diligencia a la cual fui llamada a comparecer, solo se acota a indicar que es para ratificar y aportar pruebas sin fundar y motivar su actuar, incumplimiento con lo previsto en las fracciones I, II, II (sic) del artículo 7 del Código de Procedimientos Administrativos para el Estado de Veracruz.

Lo cual resulta preocupante e infundado, pues el Órgano Interno de Control de la Secretaría de Medio Ambiente ya tiene abierto un procedimiento de investigación; pues en su momento el Mtro. [...] en su carácter de Jefe de la Unidad Administrativa se percató que la dependencia no podía llevar el asunto por las personas involucradas en ello, excusando y remitiendo el caso al citado Órgano de Control; lo que resulta ilógico que casi un mes después se pretenda iniciar un “procedimiento”.

VI. Finalmente el punto más alarmante, agravante y que avala mi dicho referente al acoso y hostigamiento laboral del que soy parte, producto que el C. [...] en uso de su poder y superioridad jerárquica, actúa por medio terceros (tráfico de influencias), haciendo valer su poder en mi contra, es que el oficio [...], tal y como se observa, emanó de la Dirección Jurídica, cuyo Titular actual se ha declarado abiertamente “amigo de la Titular”, y que por obviedad, guarda una estrecha relación de amiguismo y cercanía entre el denunciado.

No es óbice indicar, que aún y cuando el oficio salió de la Dirección Jurídica, fue otro funcionario quien lo firmó, esto es, el Mtro. [...], Jefe de la Unidad, por el cual se incurre en una falta administrativa grave por parte del C. [...] por la constitución del tráfico de influencias; pues el C. [...] simuló un acto valiéndose de su superioridad jerárquica, pues emitió un oficio ilegal para obtener las pruebas de mi denuncia sin argumento alguno, utilizando a otro funcionario, esto es al titular de la Unidad Administrativa para retrasar el debido proceso y más aún porque dicha actuación fue un perjuicio de mi persona.

Así mismo es una falta administrativa grave pues usurpa funciones y atribuciones que no le fueron conferidas en el Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente. Aunado a ello resulta una falta administrativa grave, pues se evidencia el conflicto de intereses e impedimento legal que tiene el Titular de la Dirección Jurídica para emitir el oficio supra citado; incurriendo así en los presupuestos previstos por la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en sus numerales 57, 58 y 61 [...]

7. Por otra parte, aún y con todas las irregularidades e inconsistencias que expuse con anterioridad, me presenté en la diligencia señalada el día 18 de junio a las 16:30 horas en punto, acompañada por la licenciada Esmeralda Ladrón de Guevara Osorio por parte de la Comisión Estatal de Derechos Humanos y por el [...] por parte del Órgano Interno de Control. En dicha diligencia se violentó aún más mi integridad, pues había personal no apto para conocer mi denuncia, como lo es una compañera de mi área de nombre [...], a la cual según él C. [...] la habilitó para estar en la diligencia; sin embargo al momento de dar lectura al oficio [...] por el cual supuestamente la habilitaban, se observa que no era una habilitación, sino una solicitud al Mtro. [...] para que el habilitara, y en el acto no presentó documento idóneo para avalar su asistencia. Situación que me agrede profundamente, pues mi denuncia debe tratarse con total secrecía, y no como lo están haciendo, involucrando a personal no apto, sin facultades y atribuciones para conocer de ello; y peor aún poner a una compañera de mi propia área.

Otra parte importante a destacar es que, dentro del acta que nos leyeron a los presentes, se señalaba una fecha próxima para que tuviera verificativo la audiencia del C. [...], en este texto se leía “deberá presentarse el C. [...], el cual si desea hacerlo podrá presentar pruebas”. Denotando claramente, que para el aportar pruebas es una elección, un deseo y algo no obligatorio, y no como a la suscrita a la cual se me intimidó y amedrentó. Dejando en claro para los asistentes que existe una parcialidad en beneficio del denunciado. Debo destacar que al notar el disgusto de tal texto fue borrado del acta, pero se puede corroborar mi dicho con los testigos que me acompañaron en la diligencia, es decir, personal de la Comisión Estatal de Derechos Humanos y del Órgano Interno de Control.

Por lo anterior expuesto, queda claro que sigo siendo objeto de la violencia; muchas veces no se denuncian estos casos por las represalias y por el miedo; la suscrita ha denunciado y en lugar de tener paz, he continuado siendo violentada, agredida, amenazada, amedrentada, intimidada.

Mi denuncia no debería afectar mi trabajo, debería continuar laborando con normalidad y no como me han tratado, aislándome, ignorándome, abriendo procedimientos ilegales con finalidades desconocidas, sólo con el afán de obtener mis pruebas.

Lo que están ejerciendo sobre mí, es una presión, es un desgaste, que me afectado en todos los aspectos de mi vida, por ello, ruego su intervención. [...]

Para sustento de lo anteriormente expuesto, anexo a la presente, las siguientes:

Pruebas.

1. Documental Pública: consistente en copia simple del acta de notificación de fecha 17 de junio de 2019.
2. Documental Pública: consistente en copia simple del oficio [...] de fecha 17 de junio de 2019, firmado por el Mtro. [...], Jefe de la Unidad Administrativa.
3. Documental Pública: consistente en copia simple del acta de fecha 18 de junio de 2019, en la que quedó asentada la “diligencia”.

Documental Privada: consistente en CD, el cual contiene la grabación de la conversación que tuve con el [...] en donde le indiqué que él no debería llevar el procedimiento, además él indica que es amigo de la Titular, dejando claro la relación que guarda con mi denunciado. Pues tal y como lo ha manifestado mi denunciado, la Titular hace lo que él quiere, no sería raro que estas medidas intimidatorias provengan de él, en un total uso del tráfico de influencias [...] [sic].

II. Competencia de la CEDHV:

7. Las instituciones públicas de derechos humanos como esta Comisión, son medios *cuasi* jurisdiccionales y su competencia está fundamentada en el artículo 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y 67 fracción II de la Constitución Política del Estado de Veracruz. Así, este Organismo forma parte del conjunto institucional del Estado mexicano de salvaguarda de los derechos humanos de las personas que habitan y transitan en el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.
8. Ahora bien, toda vez que no se actualiza ninguno de los supuestos previstos en el artículo 5 de la Ley de la CEDHV, este Organismo se declara competente para conocer y pronunciarse respecto de la presente investigación, en los siguientes términos:
 - 8.1. En razón de la **materia** –*ratione materiae*–, toda vez que se trata de presuntas violaciones al derecho a una vida libre de violencia, a la seguridad jurídica, intimidad y vida privada y a la integridad personal.
 - 8.2. En razón de la **persona** –*ratione personae*–, porque las conductas son atribuibles a personal de la Secretaría de Medio Ambiente de Veracruz.
 - 8.3. En razón del **lugar** –*ratione loci*–, ya que los hechos se desarrollaron dentro del Estado de Veracruz, específicamente en el municipio de Xalapa.

8.4. En razón del **tiempo** –*ratione temporis*–, en virtud de que los hechos comenzaron a ejecutarse en el mes de diciembre de dos mil dieciocho, presentándose la queja el veintiocho de mayo de dos mil diecinueve; es decir, dentro del plazo establecido en el artículo 121 del Reglamento Interno de esta CEDHV

III. Planteamiento del problema

9. Una vez analizados los hechos y establecida la competencia de este Organismo, de conformidad con la normatividad aplicable se inició un procedimiento de investigación encaminado a recabar elementos de prueba que permitieran a esta Comisión determinar si los hechos investigados constituyeron o no violaciones a derechos humanos. Con base en lo anterior, los puntos a dilucidar son:

9.1. Analizar si V1 sufrió violencia sexual y laboral por parte del personal de la Secretaría de Medio Ambiente de Veracruz.

9.2. Establecer si dicha Secretaría brindó protección a V1 frente a los actos de presunto acoso y hostigamiento sexual que refirió estar sufriendo al interior de la dependencia.

9.3. Verificar si la autoridad señalada respetó el derecho a la seguridad jurídica dentro de la investigación interna iniciada con motivo de la denuncia interpuesta por V1, respecto de los actos referidos en el párrafo anterior.

9.4. Analizar si, además, dentro de dicho procedimiento interno se vulneró su derecho a la intimidad y vida privada al no proteger su identidad.

9.5. Determinar si tales conductas han vulnerado la integridad personal de V1.

IV. Procedimiento de investigación

10. A efecto de documentar y sustentar los planteamientos expuestos por este Organismo, se llevaron a cabo las siguientes acciones:

10.1. Se recibió la queja por escrito de V1 y sus posteriores aportaciones.

10.2. Se solicitaron medidas cautelares en favor de V1.

10.3. Se otorgó la garantía de audiencia a la autoridad señalada como responsable, misma que atendió los requerimientos y aportó documentación probatoria.

10.4. Se solicitó información en vía de apoyo a la Fiscalía General del Estado.

10.5. Se realizaron acompañamientos victimológicos.

10.6. Se llevó a cabo una inspección ocular en el lugar de los hechos.

10.7. Se recibieron las testimoniales de T1, T2, T3 y T4.

V.Hechos probados

11. Del acervo que corre agregado en el expediente que se resuelve, se desprenden como probados los siguientes hechos:

- a) Personal de la Secretaría de Medio Ambiente de Veracruz cometió violencia sexual y laboral en agravio de V1.
- b) Dicha Secretaría no brindó protección a V1 frente a la acusación de sufrir violencia sexual y laboral en el interior de la dependencia.
- c) La autoridad señalada no respetó el derecho a la seguridad jurídica (principio de legalidad) dentro de la investigación interna iniciada con motivo de la denuncia interpuesta por V1.
- d) Además, dentro de dicho procedimiento interno se vulneró el derecho a la intimidad y vida privada de V1 al no proteger su identidad.
- e) Estas conductas violaron el derecho a la integridad personal de V1.

VI.Derechos violados

12. El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) reconoce que las normas de derechos humanos contenidas en tratados internacionales y en la Constitución no se relacionan entre sí en términos de jerarquía. Una vez que un tratado con disposiciones de derechos humanos es incorporado al orden jurídico mexicano, las obligaciones que éstos contengan se integran al parámetro de regularidad constitucional, de modo tal, que forman parte del conjunto normativo de supremacía constitucional⁵.

13. Asimismo, la SCJN sostiene que la fuerza vinculante de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) se extiende a las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos

⁵ Pleno de la SCJN. Tesis jurisprudencial 20/2014 (10a.), Publicada el 25 de abril de 2014 en el Semanario Judicial de la Federación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

Humanos (Corte IDH), toda vez que la jurisprudencia interamericana desarrolla el contenido y alcance de cada uno de los derechos establecidos en la CADH.

14. Bajo esta lógica, se verificará si las acciones imputadas a la autoridad señalada como responsable comprometen la responsabilidad institucional del Estado⁶ a la luz de los estándares interamericanos y constitucionales en la materia.
15. Es preciso destacar que los procedimientos no jurisdiccionales de defensa de derechos humanos no tienen como objetivo acreditar la responsabilidad individual –ni penal, ni administrativa– de los servidores públicos, como sucede en un proceso jurisdiccional, toda vez que la determinación de las responsabilidades individuales en materia penal corresponde al Poder Judicial⁷; mientras que en materia administrativa corresponde al superior jerárquico del servidor público responsable⁸.
16. En tal virtud, el estándar probatorio que rige al procedimiento de queja es distinto al que opera en los procesos material y formalmente jurisdiccionales. Por ello, no es necesario que se pruebe la responsabilidad del Estado más allá de toda duda razonable, ni que se identifique individualmente a los agentes a quienes se atribuyen los hechos violatorios, sino que es suficiente demostrar que se han verificado acciones u omisiones que hayan permitido la perpetración de esas violaciones o que exista una obligación del Estado que haya sido incumplida⁹.

CONSIDERACIONES PREVIAS

Actos en los que esta CEDHV no tiene competencia para su análisis

17. En su escrito de queja V1 señaló que quien fuera Secretario Particular de la SEDEMA le envió un video pornográfico mediante la red social *Twitter* el doce de noviembre de dos mil dieciocho –cuando éste aún no era servidor público–. En este mismo supuesto se encuentran los señalamientos de probable acoso relativos a haberla asechado durante la celebración religiosa de su matrimonio, investigar su domicilio y otros detalles de su vida privada, así como las consecuencias psicológicas que tales acontecimientos le provocaron directamente.
18. Así pues, al haberse desarrollado estos señalamientos durante un lapso de tiempo en el que el citado exservidor público no se encontraba en funciones, no serán materia de análisis por tratarse

⁶ Corte IDH. *Caso Radilla Pacheco Vs. México*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de noviembre de 2009. Serie C No. 209, párr. 78.

⁷ Cfr. SCJN. Acción de Inconstitucionalidad 155/2007, Sentencia del Pleno de 7 de febrero de 2012, p. 28.

⁸ V. SCJN. Amparo en Revisión 54/2016, Sentencia de la Primera Sala de 10 de agosto de 2016

⁹ Cfr. Corte IDH. *Caso Gelman Vs. Uruguay*. Supervisión de Cumplimiento de Sentencia. Resolución de la Corte IDH, 20 de marzo de 2013., párr. 90; SCJN. Incidente de inejecución 493/2001, sentencia del Pleno de 28 de febrero de 2002.

de un conflicto entre particulares de conformidad con el artículo 167 fracción II del Reglamento Interno de esta CEDHV. Aunado a ello, éstos son objeto de estudio dentro de la carpeta de investigación [...] del índice de la Fiscalía Especializada en Investigación de Delitos de Violencia contra la Familia, Mujeres, Niñas, Niños y Trata de Personas de Xalapa, Veracruz, de la cual ha derivado un proceso penal en contra del exfuncionario por el probable delito de hostigamiento laboral y sexual. -

Señalamientos que no actualizan actos de violencia laboral

19. Por otro lado, V1 manifestó que su carga laboral se vio sustancialmente modificada debido a que representaba un obstáculo para *intereses y beneficios* personales de funcionarios de la SEDEMA respecto de sus atribuciones en materia de *verificación vehicular*. Sin embargo, además de tratarse de un hecho aislado que no logró sustentarse con ningún medio de prueba, éstos probablemente constituyen hechos delictivos cometidos por servidores públicos, por lo que con fundamento en el artículo 167 fracción I de la citada normatividad interna, no se surte la competencia de este Organismo.
20. Ahora bien, está acreditado que la modificación de actividades de V1 (dejar de conocer sobre los juicios contenciosos para asignarle la revisión de convenios y contratos) a partir del treinta y uno de mayo de dos mil diecinueve, obedeció a las medidas cautelares solicitadas por esta CEDHV en su favor, luego de que la peticionaria refirió hechos que ponían en riesgo su integridad física. La SEDEMA optó por asignarle actividades que no implicaran su salida del centro de trabajo y así evitar su exposición a cualquier peligro. Puede observarse además que en ello también influyó el cambio del Titular de la Dirección Jurídica de la SEDEMA (jefe inmediato de V1) que, conforme a sus facultades, realizó un reordenamiento de las labores de todo el personal a su cargo.
21. Asimismo, el requerimiento de la suscripción de un contrato laboral por tiempo determinado a V1 tampoco configura un acto en su perjuicio. En efecto, quedó demostrado mediante la remisión de la documentación laboral respectiva por parte de la autoridad, que todo el personal que labora en esa dependencia ocupando una plaza de contrato, se encuentra sujeto a la firma de éstos de acuerdo con el Presupuesto de Egresos del Gobierno del Estado de Veracruz para el Ejercicio Fiscal de los años 2019 y 2020.
22. Expuesto lo anterior, se procede a desarrollar los derechos humanos que se consideran vulnerados y el contexto en el que se desarrollaron las violaciones, así como las obligaciones concretas para reparar el daño.

DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA EN RELACIÓN CON EL DERECHO A LA SEGURIDAD JURÍDICA E INTIMIDAD Y VIDA PRIVADA

23. El derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia es un principio fundamental del derecho internacional de los derechos humanos. Éste se encuentra establecido en diversos ordenamientos jurídicos internacionales¹⁰, relativos a la erradicación de la violencia y discriminación, y se basa en los derechos fundamentales a la igualdad, a la no discriminación, a la vida y a la integridad personal¹¹.
24. En este sentido, la violencia por razón de género contra las mujeres puede definirse como “la violencia dirigida contra la mujer por el hecho de ser mujer o que le afecta en forma desproporcionada”, y constituye una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre¹². Esta violencia perpetúa la posición subordinada de la mujer con respecto al hombre y sus papeles estereotipados¹³, y puede adoptar diversas formas (violencia psicológica, física, sexual, patrimonial, económica, obstétrica, o cualquier otra que lesione la dignidad); y manifestarse en distintos ámbitos (familiar, laboral, profesional, escolar, institucional o político)¹⁴.
25. Lo anterior ha originado que la prohibición de la violencia por razones de género contra las mujeres sea un principio del derecho internacional consuetudinario, y que se hayan generado instrumentos para su erradicación, eliminación y sanción, como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de *Belem do Pará*). Ésta reconoce que todas las mujeres tienen derecho a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.
26. En el mismo tenor, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, y sus homólogas estatales,

¹⁰ Se hace referencia a estos puntualmente en el desarrollo de la presente Recomendación.

¹¹ Cfr. Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes: Buenas prácticas y desafíos en América Latina y en el Caribe, 2019: Aprobado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos el 14 de noviembre de 2019 / Comisión Interamericana de Derechos Humanos, párr. 1, <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaMujeresNNA.pdf>.

¹² Cfr. CEDAW. Recomendación General 19, párr. 1; Recomendación General 35, párr.1, <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf>; Caso Veliz Franco y otros Vs. Guatemala. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 19 de mayo de 2014, párr. 207.

¹³ Recomendación General 35, párr. 10.

¹⁴ V. Corte IDH. *Campo Algodonero vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C No. 205; Caso V.R.P., V.P.C. y otros Vs. Nicaragua. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 8 de marzo de 2018. Serie C No. 350; Caso I.V. Vs. Bolivia. Interpretación de la Sentencia de Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de mayo de 2017. Serie C No. 336; Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010. Serie C No. 216; Caso Fernández Ortega y otros Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de agosto de 2010. Serie C No. 215.

establecen distintas medidas de carácter administrativo a cargo del Estado para garantizar este derecho.

27. El artículo 7 fracción III de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave establece que la violencia sexual degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima atentando contra su libertad, dignidad e integridad, como una expresión de abuso de poder que implica la supremacía sobre la mujer al denigrarla o concebirla como objeto. Muestra de esta violencia son las expresiones lascivas y el hostigamiento sexual.
28. Una modalidad de la violencia sexual es el hostigamiento sexual. Este incluye comportamientos de tono sexual como contacto físico, insinuaciones u observaciones de carácter sexual; exhibiciones de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho que resultan discriminatorias cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en su contratación o en las posibilidades de ascenso; así como cuando se crea un ambiente de trabajo hostil¹⁵.
29. Los actos que pueden constituir este tipo de violencia no necesariamente involucran la penetración o incluso contacto físico alguno¹⁶. Por ejemplo, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseadas, las miradas lascivas, los comentarios sobre el cuerpo o vestimenta de la víctima, entre otros. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) las bromas sugestivas, persistentes peticiones para salir a citas, preguntas intrusivas acerca del cuerpo o la vida privada de la persona, son también algunas de las formas en las cuales el hostigamiento y acoso sexual se manifiesta¹⁷.
30. En el ámbito laboral, este acoso puede convertirse en un *chantaje de intercambio*, el cual se produce por una persona jerárquicamente superior o cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de las víctimas. Se trata de un abuso de autoridad, ya que se efectúa una amenaza por parte de un cargo superior hacia un subordinado con consecuencias negativas en el trabajo.

Hechos del caso

¹⁵ CEDAW, Recomendación General 19, párr. 18. 1992.

¹⁶ Cfr. Corte IDH. *Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de noviembre de 2006, párr. 306.

¹⁷ Cfr. CNDH. Recomendación 26/2018, párr. 87.

31. En el presente asunto, V1 refirió que trabaja en la SEDEMA desde el año dos mil dieciséis y fue dada de baja en la segunda quincena de diciembre de dos mil dieciocho, al entrar la administración pública del período 2018-2024, aunque no dejó de asistir a su centro de trabajo. Preciso que en enero del dos mil diecinueve, fue contratada formalmente de nuevo con el *supuesto apoyo* de quien ostentaba el cargo de Secretario Particular de esa dependencia.
32. Agregó que en ningún momento solicitó tal apoyo; sin embargo, dicho funcionario se aprovechó de la situación para pedirle que saliera con él, hostigándola a través de numerosos mensajes y llamadas –tanto en horario laboral como fuera de éste–, que en su momento atendía pensando que podía tratarse de cuestiones de trabajo. Posteriormente, añadió que en la medida que se negaba a ceder a propuestas de tipo sexual, comenzó a tener múltiples repercusiones en el ámbito laboral.
33. En el mes de diciembre de dos mil dieciocho, V1 señaló que por primera vez accedió a encontrarse con quien fuera Secretario Particular de la SEDEMA, fuera de las instalaciones de la dependencia, luego de que éste le asegurara que se trataba de una *reunión de trabajo*. En ésta¹⁸, la víctima relata que dicho funcionario realizó diversas acciones no consentidas por ella y que, según su dicho, tenían connotaciones de carácter sexual que atentaron contra su dignidad.
34. Ya formalmente reintegrada a la Secretaría, V1 relató que el entonces funcionario continuó insistiéndole a través de mensajes, llamadas y señas para que acudiera a verlo a su oficina. Ella obedecía, pero generalmente surgían temas personales relativos a una relación sentimental que sostuvieron en el pasado, y en otras ocasiones fue objeto de malos tratos. En tal razón, comenzó a ignorar sus peticiones y hacerse acompañar por T1 y T2 dentro de la Secretaría, con el propósito de sentirse protegida, aunque esto, afirma, provocó que las agresiones aumentaran.
35. El exservidor público señalado sostuvo ante este Organismo, que mantenía comunicación con V1 a través de aplicaciones de mensajería telefónica dentro y fuera del horario laboral, pero que siempre se desarrolló con respeto, cordialidad y armonía. Asimismo, negó haber realizado conductas de acoso laboral y hostigamiento sexual en su contra, afirmando que lo que había entre ellos era una relación sentimental consensuada¹⁹. Además, indicó que V1 no tenía una relación laboral de subordinación frente a él debido a que ella se encontraba adscrita a un área diversa a la de apoyo a la Secretaria, en la que éste era el Titular.

¹⁸ Aun y cuando por la temporalidad se infiere que dicho encuentro ocurrió durante un periodo de tiempo en el que V1 no se encontraba formalmente laborando (pues fue dada de baja en la segunda quincena de diciembre de 2018 y nuevamente dada de alta en enero de 2019), siguió asistiendo normalmente a desempeñar las funciones que cotidianamente había venido realizando por alrededor de dos años, tal y como se acredita de su dicho y los testimonios de T2 (Evidencia 11.7) y T3 (Evidencia 11.2).

¹⁹ V. Evidencia 11.5.

Hostigamiento y acoso sexual

36. Las agresiones sexuales generalmente se producen en ausencia de otras personas, más allá de la víctima y quien agrede. Dada la naturaleza de esta forma de violencia, no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales; por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho²⁰.
37. En efecto, la mayoría de las agresiones que V1 refirió haber sufrido por parte de dicho exservidor público, fueron ejecutadas en el interior de un cubículo privado. Según fue constatado por este Organismo²¹, la oficina del exsecretario particular cuenta con material que imposibilita la visión hacia dentro desde el nivel del suelo hasta una altura aproximada de un metro; el resto de la altura se encuentra rodeado por cristales. Por tanto, de estar cerrada la puerta del cubículo y sus ocupantes sentados –como era costumbre– resultaba imposible que personas ajenas observaran lo que ocurría adentro.
38. No obstante, T1, T2 y T4 advirtieron que en diversas ocasiones V1 era llamada a la oficina del Secretario Particular y al salir de allí se le podía ver nerviosa, alterada o llorando.
39. Estos testigos también manifestaron que a través de V1 supieron sobre el acoso que sufría por parte del hoy exfuncionario, bajo el argumento de haberla ayudado a conservar su empleo. T1 y T2 tomaron conocimiento del encuentro que tuvieron en el mes de diciembre de dos mil dieciocho y que causó afectaciones en V1. Incluso, T2 observó que en algunas de las conversaciones telefónicas vía *WhatsApp* que V1 mantenía con el exfuncionario, éste se refería a ella con palabras obscenas.
40. V1 y el exfuncionario aportaron –tanto a este Organismo como a la Fiscalía General del Estado– un historial de las conversaciones²² privadas que sostuvieron del mes de enero a mayo de dos mil diecinueve. Mayoritariamente el diálogo era iniciado por el entonces Secretario Particular, dentro y fuera del horario laboral. Éste le hacía reclamos con regularidad porque *no lo saludaba o no acudía a verlo a su oficina*. Asimismo, en múltiples ocasiones la invitaba a salir con insistencia, lo cual la víctima evadía o le explicaba que tenía otras actividades que realizar.
41. Se observa además que, respecto de las personas con las que V1 se hacía acompañar, le expresaba *“siempre andas con tu guarura”* (ocho de enero) y *“pasa a verme, parece que traes guarro”* (23

²⁰ Cfr. Corte IDH. Caso Espinoza González Vs. Perú, supra, párr. 150.

²¹ Inspección ocular del centro de trabajo de V1, de fecha 11 de febrero de 2020. V. *Evidencia 11.31*.

²² V. Fojas 501-549 del Expediente.

- de abril). En otra conversación del once de enero, éste le preguntó si estaba *enojada* y V1 respondió: *“sigues siendo muy grosero e hiriente”, “los insultos sobran”, “Mi posición es difícil y vulnerable. Simplemente agacho la cabeza y te escucho, pero por favor no me insultes”*. El quince de enero le preguntó si seguía enojada y V1 contestó: *“No estoy enojada Rafita. Me lastima que cada vez que voy a saludarte me tienes que humillar o hacer sentir mal”*.
42. El entonces servidor público también le enviaba imágenes con comentarios burlescos y contenido sexual explícito o haciendo alusión a partes de su cuerpo (16, 23, 26 y 27 de enero, 12 de febrero, 22 de marzo y 15 de abril). Asimismo, se encuentran comentarios como: *“mañana nos vamos por ahí, me hace falta que me apapaches”* (17 de enero); *“yo no me llego pero tu podrías hacerlo”* (23 de enero); *“qué guapa”* (6 de febrero); *“ya otra vez me andas cortando”* (28 de marzo y 1º de abril); *“ya no me quieres”, “tons porque no quieres salir conmigo”, “no quieres nada de nada conmigo”* (2 de abril); *“qué piernotas, qué guapa”* (6 de abril); *“cuando saldremos”* (8 de abril); *“nos vemos hoy??”* (10 de abril); *“ven a verme”* (11 de abril); *“pasa a verme, si nos vemos en la tarde??”* (12 de abril); *“hoy si me hará caso, porque ya ni me pelas”* (22 de abril).
43. Asimismo, se advierte que el 6 de febrero después de las 13:00 horas y 7 de febrero a las 09:30 horas, el entonces funcionario de la SEDEMA, sin que se tratara de una instrucción de carácter laboral, le pidió a V1 que saliera del recinto oficial para ir a encontrarlo. El 29 de marzo, después de las 09:00 horas, volvió a pedirle que saliera de la oficina para que lo acompañara a otro lugar, ante lo cual V1 le hizo saber que tenía otras ocupaciones propias de sus actividades laborales; sin embargo, éste insistió y hasta se ofreció a hablar con el Director Jurídico (jefe inmediato de V1) para que le diera permiso de salir.
44. A lo largo de sus conversaciones, el entonces Secretario Particular pidió con suma insistencia a V1 que saliera con él; se molestaba y le reclamaba cuando no le hacía caso; y se ofreció a llevarla a su domicilio en más de dos ocasiones. A partir del treinta de abril de dos mil diecinueve, V1 dejó de contestar sus mensajes, luego de constantes negativas a sus propuestas.
45. Todo lo anterior estuvo acompañado de mensajes explícitos sexualizados por parte del entonces Secretario Particular de la SEDEMA, quien, al saberse rechazado por V1 le externaba su descontento a fin de convencerla o lograr la finalidad del *chantaje de intercambio*.
46. En efecto, el chantaje sexual o *quid pro quo* (latín, “algo a cambio de algo”) también puede generarse a través de un ambiente laboral hostil (creación de un entorno laboral intimidatorio o

humillante para la víctima) e invitaciones persistentes para participar en actividades sociales, cuando la persona invitada ya las ha rechazado²³.

47. Con motivo de las afectaciones señaladas por V1, fue valorada en su integridad psíquica²⁴ por parte de personal del Instituto Municipal de la Mujer y de la Fiscalía General del Estado. Ambas instituciones concluyeron que la víctima presentó daño emocional y estado de zozobra con motivo de los hechos denunciados, consecuencia del señalamiento por hostigamiento sexual al que estuvo sometida desde diciembre de dos mil dieciocho, el cual fue calificado como *frecuente* y que ponía en riesgo a la víctima.
48. Es importante agregar que ante la negativa de V1 para ceder a las peticiones que atentaban contra su dignidad e intimidad comenzó a vivir una serie de represalias en su entorno laboral, como se verá en el siguiente apartado.
49. Cabe agregar que aun cuando el exsecretario particular de la Secretaría de Medio Ambiente aseguró que V1 no tenía una relación de subordinación frente a él, de acuerdo con la estructura orgánica de la SEDEMA²⁵ dicha área se encuentra en un nivel jerárquico inferior al de la C. Secretaria, y superior al que ostentaba V1 y demás personal a cargo de las labores operativas y administrativas de cada dirección o unidad. Tal situación permitía al exsecretario particular gozar de un nivel de autoridad frente a V1 e interferir en acciones y decisiones de los titulares de las otras áreas.
50. Así pues, es posible concluir que, dentro de un contexto de subordinación frente al entonces Secretario Particular de la SEDEMA, V1 fue objeto de violencia sexual en su modalidad de acoso en el ámbito laboral por parte de dicho exfuncionario.

Acoso laboral

51. El artículo 8 fracción III inciso a) de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave define la *violencia laboral* como todo acto u omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Ésta se reconoce, entre otros, mediante la descalificación del trabajo realizado, amenazas, intimidación y humillaciones

²³ *Supra nota 60*, págs. 32-42.

²⁴ V. Evidencias 11.34. y 11.43.

²⁵ Sitio web oficial de la SEDEMA disponible en: <http://www.veracruz.gob.mx/medioambiente/estructura/>.

- ejercidas por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de su relación jerárquica.
52. De acuerdo con la Primera Sala de la SCJN esta forma de violencia se da contra una persona de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado en su lugar de trabajo, con la finalidad de destruir sus redes de comunicación o su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que abandone el lugar de trabajo²⁶. Asimismo, las agresiones se materializan indistintamente a través del contacto físico, amenazas, intimidaciones, acoso moral, discriminación o violencia sexual y de género²⁷.
53. Esta forma de violencia ocurre en tres niveles: *horizontal*, cuando sucede entre pares o compañeros de trabajo; *vertical-descendente*, cuando las agresiones tienen origen en las personas que ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, *vertical-ascendente*, cuando la violencia proviene de los subalternos respecto del jefe victimizado²⁸.
54. Como se mencionó en párrafos *supra*, V1 manifestó que, como consecuencia de no haber cedido al hostigamiento sexual que sufrió por parte del exsecretario particular de la SEDEMA, éste comenzó a acosarla laboralmente con la finalidad de provocar su cese. -
55. Aproximadamente después de la segunda quincena de enero, T2 constató las afectaciones de V1, luego de que el exfuncionario la llamó a su oficina y comenzó a atacarla verbalmente, denigrar su puesto y reclamarle por no saludarlo. Según lo señalado por el testigo, tanto éste como T1 se percataron de que V1 salió de esa oficina visiblemente nerviosa y con lágrimas en los ojos. Además, con pena e impotencia les contó lo sucedido y les externó su temor de denunciar la situación que estaba viviendo.
56. Lo narrado por la víctima coincide con las versiones de T1 y T2, así como con las expresiones del propio Secretario Particular, toda vez que al rendir su informe ante este Organismo continuó menospreciando el estatus laboral de V1 al manifestar que: “[era] absurdo y hasta ridículo insinuar que le p[er]dió el favor a una analista jurídica”²⁹, denostando la diferencia de jerarquía entre su puesto y el de la víctima.
57. Además, como quedó precisado en párrafos anteriores, en la carpeta de investigación se aprecia la comunicación vía *WhatsApp* ofrecida por el propio denunciado en la que, entre el once y quince

²⁶ SCJN. Amparo Directo 47/2013, sentencia de la Primera Sala del 7 de febrero de 2017, párr. 27.

²⁷ Ibidem, párr. 28.

²⁸ Ibidem, párr. 37.

²⁹ V. Evidencia 11.5.

de enero del dos mil diecinueve, presuntamente después de haber acudido a su oficina, V1 le señala que desea evitar discutir con él porque sigue siendo *grosero e hiriente*, que *le falta tacto* para decir las cosas y, aunque su obligación es *agachar la cabeza*, considera que *los insultos sobran*, pidiéndole que no lo vuelva a hacer, ya que cada vez que se acerca a saludarlo recibe humillaciones³⁰.

58. Posterior a ello, la carga laboral de V1 fue severamente disminuida sin justificación alguna³¹. En fecha siete de abril de dos mil diecinueve, la víctima entregó los expedientes que tenía a su cargo mediante escrito dirigido al Director Jurídico de la SEDEMA³². En éste, se precisa que la entrega obedece a órdenes recibidas, pero no se señala el motivo de ello, ni cuáles serían las actividades que desempeñaría a partir de ese día.
59. Es importante destacar que esta modificación en particular fue ajena a las medidas de protección posteriormente dictadas por el Órgano Interno de Control de la SEDEMA con motivo de la denuncia que la víctima presentó ante dicha instancia el veintisiete de mayo de dos mil diecinueve, por la situación de acoso y hostigamiento que estaba padeciendo. Por tanto, puede deducirse razonablemente que la decisión de disminuir drásticamente las actividades que desempeñaba, no formó parte de ninguna medida para protegerla. Al contrario, su finalidad era afectar su desempeño y permanencia en ese lugar.
60. Esto es así, en virtud de que el seis de mayo del mismo año, mediante oficio, el entonces Secretario Particular ordenó al Director Jurídico que todo el personal a su cargo –incluida V1– remitiera un informe de las actividades realizadas diariamente a un correo electrónico no institucional. Esta situación preocupó a la víctima debido al escaso trabajo que se le estaba turnando y que, por ende, evidenciaría su poca actividad laboral, considerando que se creaban las condiciones para su despido.
61. En efecto, el once de febrero del año en curso, personal de este Organismo tuvo acceso a los registros del trabajo que se turna a cada uno de los abogados que conforman la Dirección Jurídica de esa Secretaría³³. De éstos, se advirtió que en el mes de mayo de dos mil diecinueve, sólo le fue turnado un oficio para trámite a V1; en junio no recibió tareas y a partir del mes de julio el trabajo que se le asignó fue esporádico en comparación con el de sus demás compañeros. Además, la

³⁰ V. Evidencia 11.42.

³¹ V. Evidencia 11.31.

³² V. Evidencia 11.1.3.

³³ V. Evidencia 11.31.

persona encargada de repartir el trabajo señaló que ello se hacía conforme al área específica de conocimiento que tiene cada abogado, pero al preguntar qué tipo de asuntos le corresponden a V1, dijo desconocerlo. Esto permite suponer razonablemente que V1 estaba siendo relegada en su centro de trabajo.

62. Aunado a ello, la víctima señaló que el Director Jurídico y el Jefe de la Unidad Administrativa le informaron que el Secretario Particular estaba exigiendo su cese laboral. No obstante, este último se deslindó de tal acusación bajo el argumento de que dentro de las funciones que la Ley (sic) le concede no se encuentra el decidir las altas y bajas del personal de esa Secretaría. -
63. Sin embargo, el entonces Jefe de la Unidad Administrativa informó que, en los primeros días de mayo de dos mil diecinueve, se presentaron en su oficina el Director Jurídico y el Secretario Particular. Dicho exfuncionario le indicó que ambos acordaron iniciar los trámites para remover a personal del área jurídica (donde se encuentra adscrita V1), por lo que les pidió que le hicieran llegar por escrito tales acuerdos, mismos que nunca recibió.
64. Si bien no se refirieron nombres del personal que se pretendía remover, ni se oficializó esa solicitud, esto refleja que el entonces Secretario Particular sí tenía una intervención –por lo menos de *facto*– en tales decisiones; aun cuando, efectivamente, el artículo 16 del Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente no contempla que el personal de apoyo de la Titular pueda intervenir en el nombramiento o remoción del personal. Lo anterior contradice lo informado por el exfuncionario y concuerda con el señalamiento de V1.
65. La víctima agregó que la insistencia para que fuera dada de baja de la SEDEMA se basaba en diversas descalificaciones de su persona, y no en su desempeño laboral y profesional. Al respecto, una trabajadora –a dicho del entonces Secretario Particular– le recomendó a éste *tener cuidado* con V1 por contar con una “*mala reputación*” en el interior de la SEDEMA³⁴. -
66. Así, que dicho funcionario haya permitido y reproducido este tipo de términos, abona al ambiente de violencia laboral en agravio de V1, ya que con ello se le estigmatizó. Esta opinión invade ámbitos de su vida privada en un espacio exclusivo para brindar un servicio público; máxime que en el expediente laboral de V1³⁵ no se encuentran acusaciones, actas administrativas, sanciones u otro antecedente que la señale por haber cometido alguna falta dentro de su centro de trabajo.
-

³⁴ V. Evidencia 11.5.

³⁵ V. Evidencia 11.40., punto 6 y fojas 455-472 del Expediente.

67. En virtud de lo anterior, es posible afirmar que V1 sufrió violencia laboral mediante actos de acoso que la relegaron, estigmatizaron y pretendieron terminar con su empleo de forma injustificada, como consecuencia de haber denunciado y negarse a seguir siendo víctima de hostigamiento sexual por parte de un funcionario de esa Secretaría. Esto, aunado a la falta de atención y protección por parte de la SEDEMA, ha causado afectaciones en su esfera moral, psíquica y física de acuerdo con el apartado de violación al derecho a la integridad personal.
68. Por todo lo expuesto, los actos desplegados contra V1 en el interior de la SEDEMA actualizan los niveles de violencia laboral horizontal y vertical-descendente descritos por la SCJN (*supra* párrafo 54), y que se encuentran proscritos por la Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia y su homóloga en el Estado.

Omisión de atender y proteger con debida diligencia a V1

69. La Corte IDH ha establecido que cuando el Estado tiene conocimiento sobre un riesgo real, inmediato e individualizado que pueda lesionar los derechos humanos de una persona, surge el deber de debida diligencia que le exige adoptar todas las medidas que sean necesarias para evitar la materialización de ese riesgo³⁶.
70. La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de la ONU estableció que los Estados pueden ser responsables si no adoptan medidas con diligencia para impedir, investigar y castigar los actos de violencia contra las mujeres, ya sean perpetrados por el Estado o por particulares. En el 2006, la Relatora Especial sobre violencia contra la mujer de la ONU señaló que hay una norma del derecho internacional consuetudinario que obliga a los Estados a prevenir y responder ante la violencia contra la mujer³⁷.
71. Con motivo de la violencia sexual y laboral que V1 señaló sufrir en su centro de trabajo desde diciembre de dos mil dieciocho, el quince de mayo de dos mil diecinueve decidió revelar la situación a sus superiores con la finalidad de obtener ayuda.
72. El Jefe de la Unidad Administrativa de la SEDEMA fue de los primeros³⁸ en tener conocimiento. Según su informe, en mayo de dos mil diecinueve V1 se acercó a él para contarle la problemática que estaba enfrentando, ante lo cual solamente le refirió que debía proceder conforme a derecho.

³⁶ Cfr. Corte IDH. *Caso González y otras “Campo Algodonero” Vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C No. 205, párr. 280.

³⁷ Corte IDH. *Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México*, *supra*, párr. 254.

³⁸ V1 señaló que antes ya lo había informado al Director Jurídico, sin embargo, no fue posible acreditarlo fehacientemente.

Sin embargo, no realizó ninguna acción tendente a brindarle protección, ni dio vista al Órgano Interno de Control. --

73. Por su parte, la Titular de la Secretaría informó que ella tomó conocimiento hasta el treinta de mayo de dos mil diecinueve a través de medios de comunicación y no por vía directa de la víctima o del Jefe de la Unidad Administrativa. Pese a ello, no existe constancia alguna de que hubiese instruido el inicio de alguna investigación o el acercamiento a V1 para que recibiera el apoyo que pudiera necesitar a partir de que tomó conocimiento de los hechos. -
74. El veintisiete de mayo de dos mil diecinueve, V1 interpuso una denuncia ante la Unidad Administrativa en contra del entonces Secretario Particular, la cual fue turnada al siguiente día al Órgano Interno de Control para el ejercicio de sus atribuciones.
75. Esta Comisión Estatal solicitó a la autoridad que detallara su intervención en el asunto que nos ocupa, así como un informe de cada acción implementada para la atención y protección de la víctima, lo cual no fue atendido a cabalidad. Únicamente remitió un Acuerdo de fecha treinta de mayo de dos mil diecinueve a través del cual dictó medidas de protección en favor de V1.
76. Cabe señalar que, como medidas de protección se determinó reubicar al presunto agresor en un sitio fuera del inmueble que ocupa esa Secretaría, con el objetivo de que no estuviera cerca de V1. Sin embargo, el dieciocho de junio del mismo año, el Director Jurídico incumplió con esa medida e instruyó el retorno del referido funcionario. Al respecto, mediante oficio del cinco de julio siguiente, el Órgano Interno de Control advirtió que tal determinación violentaba los derechos humanos de la víctima de conformidad con el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal³⁹. -
77. Debe puntualizarse que el citado Protocolo prevé la instalación de un Subcomité para la implementación de medidas de prevención y atención de conductas de hostigamiento y acoso sexual, el cual debía ser formalmente instalado en la SEDEMA dentro de los treinta días hábiles posteriores a su entrada en vigor (marzo de 2019), lo cual no ocurrió. Por tanto, en el momento en que V1 necesitó el auxilio y acompañamiento de este Subcomité no lo recibió, quedando desprotegida.
78. Se observa además que la Unidad de Género de la SEDEMA ha sido omisa en atender las necesidades de la víctima de conformidad con las atribuciones que le otorga el Manual General

³⁹ Publicado el 8 de marzo de 2019 en la Gaceta Oficial del Estado, y abrogado mediante la emisión de un nuevo protocolo, publicado el 23 de marzo de 2020.

de Organización de la Secretaría de Medio Ambiente⁴⁰; la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave⁴¹; el Acuerdo por el que se instruye la creación de la Unidad de Género en cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Veracruz⁴²; y el Protocolo referido en párrafos anteriores, como parte integrante de la Subcomisión para atender y dictaminar los casos del hostigamiento y acoso sexual que se presenten en esa Secretaría, como el caso que nos ocupa.

79. El once de febrero del presente año, personal actuante de este Organismo preguntó a la Titular de la Unidad de Género cuál había sido el apoyo brindado a V1 durante el trámite relacionado con su denuncia por acoso y hostigamiento sexual, asegurando que desconocía el caso por haber tomado el cargo con posterioridad. Sin embargo, esta Comisión observa con suma preocupación que el catorce de octubre de dos mil diecinueve, la citada Titular participó en una diligencia para tratar el asunto de V1 dentro de la Secretaría⁴³, y el treinta de enero de dos mil veinte rindió su testimonio dentro de la carpeta de investigación que la Fiscalía General del Estado integra por los mismos hechos⁴⁴. Además, señaló que tampoco existía en esa Unidad algún antecedente relacionado con la situación de V1.
80. Mediante oficio CEDHV/1VG/148/2020 del cinco de marzo del año en curso, esta Comisión solicitó a la Unidad de Género un informe cronológico de la intervención que ha tenido en el caso, sin que hasta el momento de la emisión de la presente Recomendación se haya pronunciado al respecto. Por todo lo anterior, se comprueba que V1 no recibió el acompañamiento ni la protección de la Unidad de Género y demás autoridades de la SEDEMA que tenían el deber de auxiliarla en la investigación interna y determinación de los hechos denunciados.
81. Todo lo anterior actualiza violencia en contra de V1, en su modalidad institucional. Las omisiones señaladas fueron el resultado de los prejuicios de género y patrones estereotipados de comportamiento con la finalidad de obstaculizar e impedir el goce y ejercicio de sus derechos humanos, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia, de conformidad con los que establece el artículo 8 fracción V de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz.

⁴⁰ Disponible en: <https://docs.google.com/file/d/0B87bmmJLaLigTjIxaWIFWUxqb0U/edit>.

⁴¹ Última actualización publicada el 27 de noviembre de 2019 en la Gaceta Oficial del Estado.

⁴² Publicada el 8 de marzo de 2010 en la Gaceta Oficial del Estado.

⁴³ V. Evidencia 11.21.

⁴⁴ V. Evidencia 11.39., y fojas 405-406 del Expediente.

Alcances del derecho a la intimidad y vida privada (omisión de proteger la identidad)

82. El derecho a la intimidad se desprende de la dignidad humana⁴⁵ y tiene un alcance amplio. No se circunscribe solamente a un lugar físico, sino que comprende, entre otras dimensiones, tomar decisiones relacionadas con diversas áreas de la propia vida libremente, tener un espacio de tranquilidad personal, *mantener reservados ciertos aspectos de la vida privada y controlar la difusión de información personal hacia el público*⁴⁶.
83. En este sentido, el artículo 37 fracción VIII del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal establece que se debe garantizar la secrecía de la identidad y de los hechos narrados por la víctima de hostigamiento o acoso sexual.
84. A pesar de esto, la autoridad emitió notificaciones a V1 dentro de la investigación administrativa iniciada en su favor mediante oficios de fechas diecisiete de junio y once de octubre de dos mil diecinueve respectivamente, en los que se omitió resguardar su identidad e incluso, en este último oficio, la única identidad que se resguarda es la del presunto agresor. Ello resalta la falta de protección de la víctima, pero también la desigualdad que prevalece entre ella y quien identifica como su agresor.
85. Lo anterior configura no sólo la omisión de protección como ha quedado establecido, sino una vulneración al derecho a la intimidad y vida privada de V1, pues la SEDEMA estaba obligada a proteger su identidad y datos personales como probable víctima de hostigamiento y acoso sexual.
86. Debemos subrayar que, en materia de género la debida diligencia se traduce en una obligación del Estado para hacer lo máximo por reconocer, proteger y garantizar los derechos de las mujeres⁴⁷. Así, la SEDEMA tiene el deber de aplicar un enfoque reforzado al momento de atender las denuncias en la materia.
87. Esta perspectiva conlleva una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres; propone eliminar las causas de la opresión de género; promueve la igualdad, la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres. Contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, igualdad de derechos y oportunidades, entre otros⁴⁸.

⁴⁵ Cfr. SCJN. Amparo directo 23/2013, sentencia de la Primera Sala del 21 de agosto de 2013, p. 53.

⁴⁶ Corte IDH. *Caso Fontevecchia y D'amico Vs. Argentina*. Excepción preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 de noviembre 2011, párr. 48.

⁴⁷ Artículo 4 fracción VI de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz.

⁴⁸ Artículo 4 fracción XXI de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz.

88. Así, las conductas que inhiben, amenazan o reprimen el libre ejercicio de los derechos constitucional y convencionalmente reconocidos de la mujer, deben analizarse desde la perspectiva de género para garantizar los derechos amenazados. Contrario a todo lo ya referido, la Secretaría de Medio Ambiente ignoró la condición de vulnerabilidad de V1 como mujer presuntamente víctima de violencia sexual. Lejos de protegerla, la víctima se ha visto mayormente afectada por la conducta que la autoridad en mención ha mostrado frente a sus denuncias.
89. En estas condiciones, es posible concluir que la SEDEMA no acreditó haber ejecutado –bajo una perspectiva de género– acciones idóneas y suficientes para prevenir, erradicar y, en su caso sancionar los señalamientos de violencia sexual y laboral que V1 denunció haber sufrido al interior de la dependencia, en contravención con los deberes legales, constitucionales y convencionales de garantía a cargo del Estado.

Alcances del derecho a la seguridad jurídica

90. En un estado de derecho, el poder público está controlado y regulado por la ley. El artículo 16 de la CPEUM reconoce el derecho a la seguridad jurídica, que consiste en tener certeza sobre las situaciones legales propias, consecuencia del respeto que debe tener la autoridad de sujetar sus actuaciones a determinados supuestos, requisitos o procedimientos previamente establecidos en la Constitución y en las leyes. Así, sus actuaciones estarán previamente definidas por las normas y los gobernados están en condiciones de prever las reacciones del Estado en situaciones fácticas determinadas.
91. Lo anterior tiene como finalidad otorgar certidumbre al individuo sobre el alcance y permanencia de sus derechos y obligaciones frente al poder público, permitiendo que el gobernado tenga los elementos necesarios para defenderse⁴⁹.
92. El concepto de seguridad jurídica tiene dos dimensiones: la primera se relaciona con la previsibilidad de las consecuencias legales de las acciones individuales frente al poder público; y la segunda, de carácter fundamentalmente procedimental, se refiere al respeto de la organización y funcionamiento del estado de derecho; esto es, a la sujeción de los poderes públicos a la normatividad vigente.

⁴⁹ Amparo directo 734/92. Sentencia de 20 de agosto de 1992, resuelta por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito.

93. Se trata de un derecho que cumple una función esencial, pues otorga la certeza de que las autoridades no actuarán discrecionalmente, ya que sus acciones deberán encontrar sustento en la legislación vigente para generar una afectación válida en la esfera jurídica de las personas⁵⁰, sin que se vulneren sus derechos humanos.
94. Este deber es una garantía vinculada con la correcta administración de justicia y otorga credibilidad de las decisiones jurídicas en el marco de una sociedad democrática. De lo contrario, se estaría en presencia de decisiones arbitrarias. La obligación de *fundar y motivar* forma parte de las garantías incluidas en el artículo 8.1 para salvaguardar el derecho a un debido proceso⁵¹.
95. En efecto, en la investigación administrativa iniciada en la SEDEMA por la denuncia presentada por V1 el 27 de mayo de dos mil diecinueve, la Unidad Administrativa no fundó y motivó sus actuaciones.
96. El diecisiete de junio de dos mil diecinueve, le fue entregada a V1 un Acta de notificación en la que se anexó copia del oficio, cuyo contenido corresponde al acuerdo dictado en esa fecha por el Jefe de la Unidad Administrativa, señalando las 16:30 horas del día siguiente para que compareciera a ratificar su escrito de denuncia. Además, se le requirió la presentación de pruebas apercibiéndole que, de no hacerlo, perdería ese derecho.
97. Sin embargo, tales decisiones no fueron sustentadas mediante ningún ordenamiento jurídico. Del análisis del oficio de mérito, se observa que el Jefe de la Unidad Administrativa de la SEDEMA no citó ningún fundamento legal para establecer el *inicio del procedimiento* llevado a cabo, la cita de *comparecencia* de V1 o la prevención para *presentar pruebas*. En el acta levantada al efecto el día siguiente, quedó asentado que V1 hizo valer dichas irregularidades.
98. Así pues, tal y como señaló V1, la falta de sustento jurídico en el proceso de acceso a la justicia en el interior de la SEDEMA le provocó incertidumbre y revictimización, pues acentuó la falta de protección hacia su persona, y violó su derecho a la seguridad jurídica. Todo esto se encuentra íntimamente ligado a la falta de perspectiva de género en los asuntos que involucran actos de violencia contra la mujer en dependencias de la administración pública, como lo es la Secretaría de Medio Ambiente de Veracruz.

⁵⁰ SCJN. Pleno. ACTOS PRIVATIVOS Y ACTOS DE MOLESTIA. ORIGEN Y EFECTOS DE LA DISTINCIÓN. Semanario Judicial de la Federación. Novena Época. Registro IUS 200080.

⁵¹ Corte IDH. Caso Maldonado Ordoñez Vs. Guatemala, supra, párr. 87.

99. Esta Comisión concluye que todos los actos antes referidos, desplegados por personal de la Secretaría de Medio Ambiente de Veracruz, constituyeron un esquema de violencia en agravio de V1, mediante acoso y hostigamiento sexual dentro del ámbito laboral; falta de certeza jurídica; omisión de atender debidamente su denuncia dentro de la propia dependencia; y la falta de protección de su identidad. Esto constituyó una violación a su derecho de acceso a una vida libre de violencia en su centro de trabajo

DERECHO A LA INTEGRIDAD PERSONAL

100. El derecho a la integridad personal está reconocido en diversos instrumentos internacionales que forman parte de la normatividad del Estado mexicano. El artículo 5.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos señala que toda persona tiene derecho a que se le respete su integridad física, psíquica y moral⁵².

101. Este derecho comprende la preservación de todas las partes y tejidos del cuerpo (*integridad física*); la conservación de todas las habilidades motrices, emocionales e intelectuales (*modalidad psíquica*) y el desarrollo de la vida de acuerdo a las propias convicciones de la persona (*integridad moral*).

102. La Corte IDH ha establecido que el derecho a la integridad personal implica además una obligación estatal de que las personas sean tratadas con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano⁵³.

103. Las violaciones al derecho a la integridad tienen diversas connotaciones de grado, cuyas secuelas físicas y psíquicas varían de intensidad según los factores endógenos y exógenos que deberán ser demostrados en cada situación concreta⁵⁴.

104. Este Organismo observa que V1 ha presentado diversas repercusiones en su integridad física, psíquica y moral que guardan un nexo causal con las violaciones a los derechos humanos anteriormente descritas.

105. Como quedó acreditado, aproximadamente después de la segunda quincena de enero de dos mil diecinueve, el entonces Secretario Particular maltrató verbalmente a V1 en el interior de su oficina. Esto le causó llanto, impotencia y temor para emprender alguna acción legal en su contra,

⁵² Corte IDH. Caso *Vélez Restrepo y Familiares Vs. Colombia*. Sentencia de 3 de septiembre de 2012, párr. 176

⁵³ Caso *Caesar Vs. Trinidad y Tobago*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia 11 de marzo 2005, párr. 52.

⁵⁴ Ídem, párr. 69.

lo que a su vez prolongó el sufrimiento que la situación le provocaba. También forman parte de este daño los señalamientos y descalificaciones de su persona realizados por dicho exfuncionario.

106. En efecto, al rendir su informe ante este Organismo, el entonces Secretario Particular denostó el estatus laboral de V1, señalando que era *absurdo y hasta ridículo insinuar que éste le hubiera pedido un favor a una analista jurídica*.
107. Posteriormente, las afectaciones que venía presentando con motivo de la violencia sexual que estaba sufriendo dentro de su centro de trabajo se vieron acentuadas luego de denunciar tales hechos. Su espacio laboral y actividades enfrentaron diversos cambios que la hicieron sentirse diferente, excluida e insegura y con mayor razón, en el momento en que la persona que señaló como su agresor retornó al espacio físico que tenía asignado en esa Secretaría, en completo desacato a las medidas de protección que el Órgano Interno de Control había dictado en favor de V1.
108. La víctima, frente al temor de ser sometida a una nueva agresión, se vio obligada a protegerse a sí misma reprimiendo sus necesidades fisiológicas y de alimentación. Para acudir al sanitario o al comedor debía forzosamente pasar cerca del cubículo del Secretario Particular. Esto también la llevó a presentar repercusiones en su salud física, ya que desarrolló una infección en las vías urinarias⁵⁵.
109. Además, lo anterior llevó a V1 a que el diez de octubre de dos mil diecinueve presentara una crisis de ansiedad, requiriendo valoración hospitalaria y dos días de incapacidad médica para laborar⁵⁶.
110. El catorce de octubre de dos mil diecinueve, la recién instalada Subcomisión para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en la SEDEMA citó a V1 para informarle los avances de la investigación, brindándole acompañamiento a la víctima personal de esta CEDHV, constatando que ésta presentó nerviosismo, ansiedad, desesperación, dolor y enojo al enfrentarse a los integrantes de dicha Subcomisión, toda vez que se trataba de los mismos que estaban generando el ambiente de violencia laboral que padecía.
111. Se cuenta además con la valoración psicológica realizada a V1 por el Instituto Municipal de la Mujer de Xalapa, Veracruz, de fechas veintiocho y veintinueve de octubre de dos mil diecinueve. En ésta, como parte de la medición de la violencia laboral (violentómetro laboral), se

⁵⁵ V. Evidencia 11.26 y prescripción médica a V1 por el IMSS, del 5 de noviembre de 2019, visible a foja 292 del Expediente.

⁵⁶ V. Evidencia 11.19. y 11.26.

detectaron afectaciones psicológicas, a saber: modificación del ambiente laboral que afectaron su rendimiento; percepción de impunidad de la víctima frente a los hechos denunciados; afectación por hostigamiento permanente por parte de sus compañeros de trabajo; y ansiedad severa. A ello se suman las afectaciones psíquicas provocadas por el hostigamiento y acoso sexual determinadas por el Instituto Municipal de la Mujer y la Fiscalía General del Estado (*supra* párrafo 48). -

112. Al respecto, la Corte IDH considera que las mujeres víctimas de violencia sexual experimentan severos daños y secuelas psicológicas y sociales⁵⁷. Asimismo, la CNDH ha dicho que el acoso laboral produce estrés, ansiedad, depresión, frustración, impotencia, insomnio, fatiga, disminución de la autoestima, humillación, cambios en el comportamiento, aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, enfermedades físicas y mentales, úlcera, suicidio, hábitos adictivos, entre otras⁵⁸. Lo anterior permite establecer el nexo causal de las violaciones con las afectaciones físicas, psíquicas y emocionales presentadas por la víctima. -

113. Por tal motivo, esta Comisión Estatal reconoce que la Secretaría de Medio Ambiente es responsable de la violación al derecho a la integridad personal física, psíquica y moral de V1 consagrado en el artículo 5.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos

VII. Obligación de Reparar a las Víctimas de Violaciones a Derechos Humanos

114. En un Estado constitucional de Derecho, toda persona debe tener la seguridad de que, en caso de sufrir una violación a sus derechos humanos, gozará de la posibilidad de reclamar que se reparen los daños sufridos.

115. En ese sentido, los artículos 24 y 25 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave establecen el derecho a una reparación oportuna, plena, diferenciada, transformadora, integral y efectiva por el daño sufrido a consecuencia de violaciones a derechos humanos. Esta reparación comprenderá medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición.

116. Por ello, con base en los artículos 4 y 114 fracción IV de la Ley en cita, esta CEDHV le reconoce a V1 la calidad de víctima. En tal virtud, de conformidad con los artículos 105 fracción II y 126 fracción VIII de la misma Ley, deberá ser inscrita en el Registro Estatal de Víctimas para

⁵⁷ Corte IDH. *Caso Espinoza González vs Perú*, *supra*, párr. 193.

⁵⁸ CNDH. Acoso laboral “Mobbing”, p. 13 y 14 disponible en <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>

que tenga acceso a los beneficios de Ley que garanticen su derecho a la reparación integral del daño por las violaciones a sus derechos humanos acreditadas en la presente Recomendación, en los siguientes términos:

A. REHABILITACIÓN

117. De conformidad con el artículo 61 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, estas medidas consisten en otorgar atención médica, psicológica, asesoría jurídica y servicios sociales o de capacitación laboral, tendentes a reparar las afectaciones materiales, físicas y psíquicas de las víctimas, así como facilitar el pleno ejercicio de sus derechos.
118. De esta manera, de conformidad con los artículos 41, 42 y 61 de la Ley en cita, la SEDEMA deberá gestionar en favor de V1 los servicios que al respecto requiera, en especial el de asesoría jurídica para el seguimiento efectivo de la carpeta de investigación iniciada por hechos similares a la materia de esta Recomendación, así como asistencia médica y psicológica especializada para el tratamiento de los daños físicos, psíquicos y emocionales ocasionados por las violaciones a su integridad personal acreditadas.
119. Para ello, en caso de que las instituciones públicas que puedan proporcionar el servicio de atención médica y psicológica no cuenten con los recursos humanos y materiales suficientes para brindar el apoyo a V1, se deberá recurrir a la prestación de servicios particulares o privados que deberán ser financiados por la autoridad responsable. Asimismo, se deberá consultar si la víctima ya cuenta con algún tratamiento iniciado, y de ser así, garantizar su continuidad.

B. MEDIDAS DE COMPENSACIÓN

120. La compensación es una medida indemnizatoria y tiene la finalidad de reparar los perjuicios tangibles e intangibles producidos por violaciones de derechos humanos susceptibles de cuantificación material. Entre ellos, el daño físico y moral sufrido por la víctima, así como los cuidados necesarios para su tratamiento en términos de los artículos 63 fracción I, II y VII, y 64 fracciones III de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.
121. El monto depende del nexo causal con los hechos del caso *sub examine*, los daños y violaciones acreditados, y con el sufrimiento subyacente a éstos⁵⁹. De tal suerte, la compensación

⁵⁹ Cfr. [Corte IDH. Caso Tibi Vs. Ecuador. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 7 de septiembre de 2004. Serie C No. 114, párr. 225.](#)

que repara las violaciones a derechos humanos no debe implicar un enriquecimiento para la víctima o sus sucesores⁶⁰.

122. Adicionalmente, deben considerarse los siguientes elementos: **a)** el daño físico o mental; **b)** la pérdida de oportunidades (empleo, educación, prestaciones sociales); **c)** los daños materiales y la pérdida de ingresos, incluido el lucro cesante; **d)** los perjuicios morales; y **e)** los gastos de asistencia jurídica, medicamentos, servicios médicos, psicológicos y sociales⁶¹.
123. En este sentido, se debe asegurar que las reclamaciones de reparación no enfrenten complejidades ni cargas procesales excesivas que signifiquen para las víctimas un impedimento u obstrucción a la satisfacción de sus derechos⁶².
124. En este sentido, la SEDEMA deberá otorgar una reparación económica a V1 por cuanto hace a los daños psicológicos provocados con motivo de la violación a sus derechos de acceso a una vida libre de violencia, intimidación y seguridad jurídica, cuyos efectos trascendieron en perjuicio de su integridad personal psíquica y moral. Además deberán considerarse las repercusiones físicas que la víctima sufrió como consecuencia de las afectaciones psicológicas (*supra* párrafo 109 y 110) y los gastos en los que tuvo que incurrir para su tratamiento (daño emergente).
125. En apoyo a lo anterior, de acuerdo con lo establecido en el artículo 152 de la Ley en cita, la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas (CEEAIIV) emitirá el acuerdo mediante el cual se determine el monto de la compensación que la Secretaría de Medio Ambiente deberá pagar a V1.
126. De no poder hacer efectiva total o parcialmente el monto de la compensación, de conformidad con el artículo 151 de la multicitada Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz, la SEDEMA deberá justificar la razón y tomar las medidas suficientes para cobrar su valor o gestionar lo pertinente a fin de lograr que se concrete. En caso contrario, se estará a lo dispuesto por el numeral 25, párrafo último, de la Ley en cita, debiéndose cubrir con cargo al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral del Estado de Veracruz, a través de la CEEAIIV. -

C. SATISFACCIÓN

⁶⁰ Cfr. Corte IDH, Caso Ticona Estrada y otros Vs. Bolivia. Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 27 de noviembre de 2008, Serie noviembre de 2009, Serie C, No. 211.

⁶¹ ONU, Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones, A/RES/60/147, 21 de marzo de 2006, párr. 20.

⁶² Cfr. Corte IDH. *Caso Valle Jaramillo y otros Vs. Colombia*, *supra*, párr. 103.

127. Las medidas de satisfacción hacen parte de las dimensiones individual y colectiva de las reparaciones. De acuerdo con el artículo 72 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, consisten, entre otros, en la revelación pública de la verdad; una declaración que restablezca los derechos de las víctimas; una disculpa pública de las autoridades responsables; aplicación de sanciones individuales; y actos conmemorativos en honor de las víctimas.
128. Así mismo, la instrucción de procedimientos sancionadores constituye una medida que permite a los servidores públicos tomar conciencia del alcance de sus actos cuando a través de ellos se lesionan los derechos de las personas. Ello impacta en el ejercicio de sus funciones y les permite desarrollarlas con perspectiva de derechos humanos, de acuerdo con los estándares legales nacionales e internacionales en la materia.
129. Por tanto, la Secretaría de Medio Ambiente de Veracruz deberá ofrecer a V1 una disculpa *privada* (en razón del resguardo de su identidad), al mismo tiempo que reconocer las violaciones a sus derechos humanos acreditadas, aceptar su responsabilidad y asumir el compromiso de reparar el daño de forma integral. A través de este acto, se buscará restablecer el honor y la dignidad de V1.
130. Asimismo, la SEDEMA, a través de su Órgano de Control Interno debe iniciar una investigación interna, diligente, imparcial y exhaustiva con la finalidad de determinar la responsabilidad administrativa individual de quienes incurrieron en las violaciones acreditadas, así como coadyuvar en las investigaciones que al respecto también se encuentra desarrollando la Fiscalía General del Estado.

D. GARANTÍAS DE NO REPETICIÓN

131. Las garantías de no repetición tienen la finalidad de evitar que las víctimas vuelvan a ser lesionadas en sus derechos y prevenir que actos de la misma naturaleza se repitan en agravio de la sociedad en general. Asimismo, tienen como objeto eliminar y superar las causas estructurales de la violación masiva de derechos humanos, las cuales comprenden dos dimensiones: una preventiva y otra reparadora.
132. La dimensión preventiva surge de la obligación internacional que tienen los Estados de prevenir las violaciones a los derechos humanos y la dimensión reparadora se refiere a acciones que correspondan a mitigar los daños infringidos a las víctimas por la violación a sus derechos humanos, generando un impacto en acciones de carácter institucional, político, económico y social que beneficien a la sociedad en general.

133. En este entendido, con base en los artículos 73 fracción VIII y 74 fracción IV de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, con el objetivo de evitar que su personal continúe incurriendo en las conductas evidenciadas, la SEDEMA debe implementar con inmediatez la capacitación de todo su personal en materia del derecho de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia y a la protección de la integridad personal bajo un enfoque de género, de acuerdo con el contenido de esta Recomendación y demás instrumentos legales nacionales e internacionales en la materia.
134. Asimismo, deberá poner a disposición de VI los servicios de la Unidad de Género y de la Subcomisión para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual de la SEDEMA, conforme a todas las atribuciones que le conceden las leyes, reglamentos, protocolos, acuerdos y demás normatividad en la materia. Esto debe incluir la protección de la víctima y sus testigos en tanto se llegue al esclarecimiento de los hechos.
135. Por último, es importante resaltar que la presente Recomendación constituye por sí misma una forma de reparación.

Recomendaciones específicas

136. Por lo antes expuesto, y con fundamento en lo establecido por los artículos 4 y 67 fracción II de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 1, 2, 3, 4 fracciones I, III, 6 fracciones I, II, IX, 7 fracción II, 12, 13, 14, 25, y demás aplicables de la Ley Número 483 de la CEDHV; 1, 5, 14, 15, 16, 23, 25, 59, 172, 173, 176 y demás relativos de nuestro Reglamento Interno, se estima procedente hacer de manera atenta y respetuosa, la siguiente

VIII. RECOMENDACIÓN N° 176/2020

SECRETARIA DE MEDIO AMBIENTE DE VERACRUZ P R E S E N T E

PRIMERA. Con fundamento en los artículos 9 fracción VIII, 28 Bis de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 12, 14, 16 y 19 fracción XXVII de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 13 fracción I, 15 fracción XV y 17 fracción XIV del Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente de Veracruz; y 126 fracción VIII de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz

de Ignacio de la Llave, deberá girar instrucciones a quien corresponda para que se cumpla con los siguientes puntos recomendatorios:

- a) Gestionar en favor de V1 los servicios de asesoría jurídica para el seguimiento efectivo dentro de la carpeta de investigación iniciada en la Fiscalía General del Estado por hechos similares a la materia de esta Recomendación, así como asistencia médica y psicológica especializada para el tratamiento de los daños físicos, psíquicos y emocionales ocasionados por las violaciones a su integridad personal acreditadas, en los términos precisados en el inciso A) del apartado XI. *Obligación de Reparar a las Víctimas de Violaciones a Derechos Humanos*, de la presente Recomendación.
- b) Otorgar una reparación económica a V1 por cuanto hace a los daños psicológicos provocados con motivo de la violación a sus derechos de acceso a una vida libre de violencia y a la seguridad jurídica, cuyos efectos trascendieron en perjuicio de su integridad personal (daño físico), así como los gastos médicos que esto le haya generado, en términos de lo previsto en el inciso B) del apartado XI. *Obligación de Reparar a las Víctimas de Violaciones a Derechos Humanos*, de la presente Recomendación.
- c) Ofrecer a V1 una disculpa privada (en razón del resguardo de su identidad), al mismo tiempo que reconocer las violaciones a sus derechos humanos acreditadas, aceptar su responsabilidad y asumir el compromiso de reparar el daño de forma integral, con la finalidad de restablecer el honor y la dignidad de la víctima.
- d) Instruir el inicio de una investigación interna, diligente, imparcial y exhaustiva con la finalidad de determinar la responsabilidad administrativa individual de quienes incurrieron en las violaciones acreditadas y coadyuvar en las investigaciones que al respecto también se encuentre desarrollando la Fiscalía General del Estado.
- e) Implementar con inmediatez la capacitación de todo su personal en materia del derecho de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia dentro del ámbito laboral y a la protección de la integridad personal bajo un enfoque de género, de acuerdo con el contenido de esta Recomendación y demás instrumentos legales nacionales e internacionales en la materia.

--

- f) Canalizar a V1 ante la Comisión encargada de vigilar, implementar y dar seguimiento al cumplimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en la Administración Pública.
- g) Garantizar la protección de V1 y sus testigos en tanto se continúa con la investigación y determinación de los actos de acoso sexual y laboral denunciados.
- h) Evitar cualquier acción u omisión que revictimice a V1.

SEGUNDA. De conformidad con los artículos 4 fracción III de la Ley de esta CEDHV y 181 de su Reglamento Interno, dispone de un plazo de **QUINCE DÍAS HÁBILES**, contados a partir del día siguiente en que ésta se le notifique, para manifestar si la acepta o no. --

- a) En caso de aceptarla, dispone de **QUINCE DÍAS HÁBILES ADICIONALES** para hacer llegar a este Organismo las pruebas que corroboren su cumplimiento.
- b) De no recibirse respuesta o en caso de que esta Recomendación no sea cumplida en los términos planteados y dentro del plazo señalado, con fundamento en el artículo 102 apartado B) de la CPEUM, deberán fundar, motivar y hacer pública tal negativa.

TERCERA. En este último supuesto, esta Comisión Estatal estará en posibilidades de solicitar su comparecencia ante el H. Congreso del Estado de Veracruz, a efecto de que explique el motivo de la negativa.

CUARTA. Con fundamento en los artículos 2 y 83 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, esta CEDHV deberá remitir copia de la presente Recomendación a la CEEAIV para los siguientes efectos:

- a) Con base en los artículos 105, fracción II, y 114, fracción IV, se inscriba en el Registro Estatal de Víctimas a V1.
- b) De acuerdo con el artículo 152 de la Ley en cita, emita acuerdo mediante el cual establezca la **cuantificación de la compensación** que la SEDEMA deberá pagar a V1, en los términos precisados en el apartado de medidas de compensación.
- c) Conforme a lo dispuesto en los artículos 25 último párrafo y 151 de la misma Ley, si la autoridad responsable no puede hacer efectiva total o parcialmente el pago de la compensación, deberá justificar tal imposibilidad y tomar las medidas suficientes para cobrar su valor, o bien, realizar gestiones encaminadas a concretar dicha medida de reparación. En

caso contrario, el monto de la compensación se deberá cubrir con cargo al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral.

QUINTA. De conformidad con lo que establece el artículo 180 del Reglamento Interno de esta CEDHV, notifíquese a V1 un extracto de la presente Recomendación.

SEXTA. Toda vez que la presente Recomendación posee carácter de interés público, elabórese la versión pública de la misma, de conformidad con los artículos 3 fracción XXXIII y 56 fracción III de la Ley 875 de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave

Dra. Namiko Matsumoto Benítez

Presidenta