

Expediente: CEDHV/1VG/DAV/1271/2019

Recomendación 105/ 2024

Caso: Acoso y hostigamiento laboral dentro de la Coordinación de la Unidad de Género de la Universidad Veracruzana.

Autoridad Responsable: Universidad Veracruzana

Víctima: V1

Derechos humanos violados: Derecho a la integridad personal en relación con el derecho a la igualdad y no discriminación y el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.

PROEMIO Y AUTORIDAD RESPONSABLE.....	2
CONFIDENCIALIDAD DE DATOS PERSONALES DE LA PARTE AGRAVIADA	2
I. RELATORÍA DE LOS HECHOS.....	3
SITUACIÓN JURÍDICA.....	5
II. COMPETENCIA DE LA CEDHV PARA LA INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS	5
III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	6
IV. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN	6
V. HECHOS PROBADOS.....	6
VI. OBSERVACIONES	6
VII. DERECHOS VIOLADOS.....	8
VIII. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO.....	20
IX. PRECEDENTES	24
X. RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS.....	24
RECOMENDACIÓN N° 105/2024	25

PROEMIO Y AUTORIDAD RESPONSABLE

1. En la ciudad de Xalapa-Enríquez, Veracruz, a veinticinco de octubre de dos mil veinticuatro, 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 suscrita 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 del 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; y 1, 5, 15, 16 y 177 de su Reglamento Interno, constituye la Recomendación 105/2024, que se dirige a la siguiente autoridad:

2. **UNIVERSIDAD VERACRUZANA (UV)** de conformidad con el artículo 10 de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 2, 3, 6, 7 y 10 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz, 1 de la Ley Orgánica de la Universidad Veracruzana; y 126 fracción VII de la Ley Estatal de Víctimas.

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; 13 y 19 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Veracruz, y 39 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, [...].

DESARROLLO DE LA RECOMENDACIÓN

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.

I. RELATORÍA DE LOS HECHOS

5. El cuatro de diciembre del año dos mil diecinueve se recibió escrito signado por V11 manifestando hechos que considera violatorios de sus derechos humanos y que atribuye a personal de la Universidad Veracruzana, señalando lo siguiente:

“[...] hacerle de su conocimiento ESTA QUEJA para iniciar el procedimiento correspondiente, sobre la situación por la que, como [...], estoy atravesando en estos momentos. Le describo a continuación diversas situaciones que he atravesado con la Dra. Beatriz Eugenia Rodríguez Villafuerte, Coordinadora de la Unidad de Género de la Universidad Veracruzana. El derecho a la integridad personal está conocido como derecho humano en los tratados internacionales y en la propia CPEUM, por lo que tengo derecho a que se me respete mi integridad física, psíquica y moral, es fundamental para el desarrollo de cualquier persona, por lo que con base a lo establecido en la normatividad universitaria, todas las personas están obligadas a conducirse con respeto, ante sus pares, sus superiores o sus sub-alternos, en mi caso no se está cumpliendo con dicha normativa, toda vez que durante estos meses aquí se me ha violentado con acciones u omisiones.

1. En la entrevista para mi contratación, la Dra. Beatriz Eugenia Rodríguez Villafuerte, me cuestionó sobre la manera en la que iba a organizar mi tiempo laboral con el tiempo que invertía en el cuidado de mi hijo, preguntándome: “Y cómo le vas a hacer con tu hijo y con el trabajo”, por mi necesidad le tuve que explicar toda la situación con el padre de mi hijo y que sólo lo veía los fines de semana, por lo tanto, podía tener tiempo para poder trabajar, haciéndome sentir hasta cierto punto, incapaz de organizar el tiempo con mi hijo y el de mi trabajo. Por lo cual pongo en evidencia el tipo de violencia de género empezó desde mi entrevista, ya que pone en duda mi capacidad de organización o eficiencia en el trabajo, por el hecho de tener un hijo.

2. Nunca se me indicó si había material para trabajar o si tenía que diseñar nuevos modelos. Al presentar las propuestas de Power Point ante la Dra. Beatriz Rodríguez Villafuerte, no se me hacía ningún comentario positivo en cuanto al contenido ni al diseño y sólo mencionaba: “¿Por qué me mandas esto? Hay material que hemos trabajado, pídeselo a tus compañeros” y constantemente me hacía comentarios como: “revisa tus atribuciones en el reglamento”, “¿Qué no conoces reglamento y tus atribuciones?”, por lo que estas situaciones me hacían sentir que mi trabajo no era tomado en cuenta y que, no importaba que hiciera, nunca iba a satisfacer las exigencias de la Dra. Rodríguez Villafuerte. Debido a esto, me apoyé en mis compañeros para diseñar mis presentaciones de PPT para los talleres, pidiéndoles recomendaciones y consejos. De igual forma, el Área Capacitación no recibió atención por parte de la Dra. Beatriz Rodríguez Villafuerte, no respondiendo propuestas o reportes de mi parte.

3. Muy frecuentemente los correos electrónicos o mensajes de texto referentes al Área de Capacitación (en el grupo de trabajo o personal) o solicitudes personales, no reciben respuesta por parte de la Dra. Beatriz Eugenia Rodríguez Villafuerte, dejando incluso pendientes asuntos importantes y acortando el tiempo para llevarlos a cabo. Incluso he solicitado hablar con ella para hablar de diferentes temas y no se me ha dado un espacio; en una ocasión por el grupo de whatsapp de la Coordinación, solicité subir a verla, a lo que me respondió: “no estoy en la oficina”, sin preguntarme sobre que, más tarde pidió subir a mis compañeros de jurídico y jamás me buscó para ver de qué tema quería hablar. Hubo otra ocasión en que, al ver que no recibía respuesta, subí a su oficina y al verme, me pidió que le avisara antes y que estaba muy ocupada en ese momento, tampoco volvió a buscarme para hablar.

4. En una reunión de trabajo y asistiendo con otras compañeras de la Coordinación, la Dra. Beatriz Eugenia Rodríguez Villafuerte, presentó a cada una con sus cargos y/o carreras y conmigo no hubo presentación de ninguna forma. En la misma reunión, emití una opinión y sin haber terminado, la Dra. Rodríguez Villafuerte emitió negativas y desestimó mi opinión, para que después por otro miembro de la junta, validara mi opinión y se tomara como un acuerdo de la reunión, con esto hace evidente su desprecio hacia mi persona, mi trabajo y las opiniones que pudiera emitir afectando mi desempeño y mi bienestar psicológico dentro y fuera del trabajo.

5. Cualquier opinión por parte de mi persona, es generalmente mal recibida y no se toma en cuenta.

6. Actualmente, atravieso una demanda para obtener la custodia de mi hijo menor (Expediente: (...)). Teniendo en cuenta lo anterior, en mi contratación, la Dra. Beatriz Rodríguez Villafuerte ofreció apoyo en cuanto a ese tema. Por el contrario, el día 5 de septiembre del 2019, después de una audiencia ante una jueza, envié un mensaje a la Dra. Beatriz Rodríguez Villafuerte donde solicitaba salir temprano únicamente el día viernes (aclarando que sería

¹ Fojas 2-5 del Expediente.

reponiendo las horas de trabajo en mi hora de comida) para poder recoger a mi hijo a tiempo a las 19:00 hrs., este mensaje fue ignorado hasta el día de hoy, pasando por alto el apoyo que ella ofreció y el derecho que tengo con base en el Artículo 5 y 8 de la Convención sobre los Derechos del Niño, “Los Estados Partes respetarán las responsabilidades, los derechos y los deberes de los padres o en su caso, de los miembros de la familia ampliada o de la comunidad, según establezca la costumbre local, de los tutores u otras personas encargadas legalmente del niño de impartirle, en consonancia con la evolución de sus facultades, dirección y orientación apropiadas para que el niño ejerza los derechos reconocidos en la presente Convención”.

8. Errores que llegué a cometer y que no fueron graves como fue el caso de una equivocación de horario de llegada a la ciudad de Orizaba y el que corregí en 15 minutos (avisé que llegaríamos a las 2:00 pm y realmente era a las 3:00 pm) debido a la prisa y a que iba caminando, son motivo para hacer comentarios como “V1, luego hablamos, pero yo ya avisé y programaron al conductor. Debes ser más cuidadosa y atenta por favor”, jamás hablamos del tema y por lo tanto, no tuve oportunidad de explicarme. Es importante mencionar que este mensaje fue en su chat personal, el cual reenvió al chat del grupo, exponiendo mi error ante todos.

9. En otra ocasión, me reenvió un mensaje de ella para el [...] sin mayor indicación. Me comuniqué con él y debido a una confusión, se planeó una capacitación para el día lunes, lo anterior se lo hice saber a la Dra. Beatriz Rodríguez Villafuerte vía mensaje de whatsapp y me respondió otras cosas, pero no eso. Posteriormente, supo de la capacitación y buscó regañarme y pidió que pusieramos el altavoz, ante ese hecho me sentí expuesta ante mis compañeros y además, jamás me dejó hablar para explicarle las cosas, por el contrario me interrumpía cada vez intentaba hablar con ella e incluso una compañera tuvo que intervenir por mí.

9. Constantes malos tratos en eventos públicos; por ejemplo, en la Bienvenida de la UV, mientras estábamos con alumnos y alumnas de nuevo ingreso, nos gritó a una servidora y al [...] y en otra ocasión en el taller para la realización del protocolo, trabajando horas fuera del horario laboral, no existió reconocimiento para ninguna integrante del equipo de la Coordinación, por el contrario, hubo comentarios negativos.

10. El día 18 de noviembre de 2019, tuve un dolor de espalda intenso que me paralizó y pedí incapacidad y me dieron 8 días, ya que fui diagnosticada con lumbalgia. Ese fin de semana (sábado 23 de noviembre y domingo 24 noviembre, la Dra. Beatriz Rodríguez Villafuerte hizo que asistiera a la oficina con el argumento que había que entregar un reporte el día miércoles 27, habiendo notificado en días anteriores las indicaciones que ella misma me dio desde el fin de semana.

11. Esa misma semana, la Dra. Rodríguez Villafuerte me habló molesta y regañándome sobre un formato de reporte de capacitación que en sus palabras: “me había pedido y no había hecho”. cuando ese reporte se lo entregué, estaba en una minuta de reunión y ella no quiso representarlo.

Posteriormente no recibí ninguna indicación sobre el mismo.

12. Como equipo de trabajo, se ha hablado con la Dra. Beatriz sobre las actitudes anteriores y exponiendo nuestras inquietudes, sin lograr cambiar algo en los tratos que se reciben.

Como mamá de un niño de [...] años, me vi en la necesidad de tomar este trabajo omitiendo el bajo salario y el horario de trabajo tan extenso, pero tomando en cuenta el área en la que me encontraba, la cual era de mi interés académico, pero sobre todo, para poder ayudar a la comunidad universitaria en un tema tan delicado como es la violencia de género. Considero deplorable que en esta institución y en un área donde no debería de existir este tipo de situaciones, yo como trabajadora sometida a malos tratos, aislamiento laboral, no haya respeto, exista culpabilidad hacia mi persona y que se hable de mí con mis demás compañeras y compañeros de trabajo, ya que esto ocasiona en mi persona estrés innecesario y ataques de ansiedad, que no sólo repercuten en mí, sino en mi vida personal.

Como bien lo mencionan en el protocolo para atender la violencia de género y en diferentes eventos por parte de la misma Dra. Rodríguez Villafuerte, estas situaciones y las formas se dan en secrecía y por lo regular no hay evidencia del mismo, por lo que el dicho de la víctima es muy importante, tengo una gran necesidad de trabajo, pero ya no puedo permitir que esto siga pasando, porque aunque el día de hoy solo hablo yo, no soy a la única persona dentro de la Coordinación de la Unidad de Género a la que le pasa, además, tengo un hijo menor del cual yo soy su ejemplo y debo empezar con decir basta a la violencia!!! de que servirá que todas las personas levanten la voz, si siguen personas como ella al frente de una dependencia tan importante y medular como lo es la Coordinación de la Unidad de Género, pido respuesta, procedimiento y justicia, hasta que la dignidad se haga costumbre [...]” [sic]

Anexos:

5.1 Capturas de pantalla de conversaciones sostenidas a través de *WhatsApp* aparentemente entre la C. V1 y su superior².

6. En fecha nueve de diciembre del año dos mil diecinueve³, C. V1, ratificó la queja interpuesta, manifestando lo siguiente:

“[...] Que vengo a ratificar en todas y cada una de sus partes el contenido del escrito presentado en fecha cuatro de diciembre del año en curso, por lo que es mi deseo interponer formal queja en contra de las autoridades universitarias por acoso laboral, violencia de género y lo que resulte ya que dichas actitudes causan un agravio personal y directo a mis derechos fundamentales [...]” [sic]

SITUACIÓN JURÍDICA

II. COMPETENCIA DE LA CEDHV PARA LA INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS

7. La competencia de esta Comisión se fundamenta en los artículos 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 67 fracción II inciso b) de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 1, 2, 3 y 4 fracción I de la Ley de la CEDHV; y 14, 15 y 16 del Reglamento Interno de esta Comisión.

8. En consecuencia, este Organismo Autónomo tiene competencia en todo el Estado de Veracruz para conocer y tramitar peticiones o quejas iniciadas por presuntas vulneraciones a los derechos humanos imputadas a autoridades o servidores públicos estatales y/o municipales por los actos u omisiones de naturaleza administrativa en que incurran.

9. Así, toda vez que no se actualiza ninguno de los supuestos previstos en el artículo 5 de la Ley de la CEDHV y 20 de su Reglamento Interno, esta Comisión es competente para conocer y pronunciarse respecto de la presente investigación, en los siguientes términos:

9.1. En razón de la **materia** –*ratione materiae*–, por tratarse de actos y/u omisiones de naturaleza formal y materialmente administrativa que podrían configurar violaciones al derecho a la integridad personal en relación con el derecho a la igualdad y no discriminación y el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.

9.2. En razón de la **persona** –*ratione personae*–, toda vez que las conductas son atribuibles a personal de la Universidad Veracruzana; es decir, una autoridad de carácter estatal.

9.3. En razón del **lugar** –*ratione loci*–, ya que los hechos ocurrieron en Xalapa, Veracruz; es decir, dentro del territorio del Estado de Veracruz.

² Fojas 7, 9-13 del Expediente.

³ Foja 18

9.4. En razón del **tiempo** –ratione temporis–, en virtud de que el primer hecho que señala aconteció en mayo del año dos mil diecinueve (fecha en que se realizó la entrevista de trabajo a la C.V1) y solicitó la intervención de esta Comisión en diciembre de ese mismo año; es decir, se presentó dentro del término establecido por el artículo 121 del Reglamento Interno de este Organismo.

III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

10.Una vez analizados los hechos motivo de queja y establecida la competencia de este Organismo para conocerlos, de conformidad con la normatividad aplicable se inició el procedimiento de investigación encaminado a recabar los elementos de prueba que permitieran determinar si los hechos señalados constituyen violaciones de derechos humanos. Con base en lo anterior, el punto a dilucidar es:

10.1. Establecer si personal de la Universidad Veracruzana realizó actos de acoso laboral en contra de la C. V1 y emitió comentarios discriminatorios en razón de su género y condición de madre trabajadora, lo que, además, atentó contra su derecho a vivir una vida libre de violencia.

IV. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

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

11.1. Se recibió la queja de la C. V1.

11.2. Se solicitaron diversos informes a la Universidad Veracruzana.

V. HECHOS PROBADOS

12.Del acervo que corre agregado en el expediente que se resuelve, se desprende como probado el siguiente hecho:

12.1. Personal de la Universidad Veracruzana realizó actos de acoso laboral en contra de la C. V1 y emitió comentarios discriminatorios en razón de su género y condición de madre trabajadora, lo que, además, atentó contra su derecho a vivir una vida libre de violencia

VI. OBSERVACIONES

13.La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) sostiene que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce un conjunto de derechos fundamentales cuyas fuentes son ésta y los instrumentos internacionales de los que el Estado mexicano es parte. La fuerza vinculante de la

jurisprudencia interamericana se desprende de un mandato constitucional, pues el principio pro persona obliga a resolver cada caso atendiendo a la interpretación más favorable⁴.

14. Sostiene, además, que la fuerza vinculante de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) se extiende a las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), toda vez que la jurisprudencia interamericana desarrolla el significado de cada uno de los derechos contenidos en la Convención.

15. Bajo esta lógica, esta Comisión Estatal de Derechos Humanos verificará si las acciones imputadas a la Universidad Veracruzana comprometen la responsabilidad institucional del Estado⁵ a la luz de los estándares interamericanos y constitucionales en la materia.

16. Es importante señalar que el propósito de los procedimientos no jurisdiccionales de defensa de derechos humanos no es acreditar la responsabilidad individual, penal o administrativa de los servidores públicos, como sucede en un proceso jurisdiccional. La determinación de las responsabilidades individuales en materia penal corresponde al Poder Judicial⁶; mientras que en materia administrativa es facultad de los Órganos Internos de Control, tal y como lo establece la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

17. 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 incumplida⁷.

CONSIDERACIONES PREVIAS

18. En virtud de que los hechos señalados por V1 como violatorios de sus derechos humanos sucedieron en el ámbito laboral, aunado a las manifestaciones realizadas por la Universidad Veracruzana⁸ respecto de la falta de atribuciones de este Organismo para conocer de los mismos, resulta necesario especificar

⁴ Cfr. *Contradicción de tesis 293/2011*, publicada el 25 de abril de 2014 en el Semanario Judicial de la Federación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

⁵ 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.

⁶ Cfr. SCJN. *Acción de Inconstitucionalidad 155/2007*, Sentencia del Pleno de 7 de febrero de 2012, p. 28.

⁷ Cfr. Corte IDH. *Caso Gelman Vs. Uruguay*. Supervisión de Cumplimiento de Sentencia. Resolución de la CrIDH, 20 de marzo de 2013., párr. 90; SCJN. Incidente de inejecución 493/2001, sentencia del Pleno de 28 de febrero de 2002

⁸ Evidencia 12.3.

los límites de competencia material de esta Comisión de acuerdo con los parámetros establecidos en el artículo 16 del Reglamento Interno de este Organismo.

19. En efecto, el Reglamento Interno en cita establece que esta CEDHV no tiene competencia para conocer de conflictos suscitados entre trabajadores y patrones derivados de relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellos. Por lo que es necesario realizar una distinción entre los hechos de naturaleza laboral a los que se refiere el artículo 16 del Reglamento Interno de esta Comisión – consecuencia de relaciones de trabajo en las que se reclaman prestaciones de dicha índole y cuya competencia recae en los tribunales competentes– y otros que, como en el caso que nos ocupa, pueden constituir violaciones a diversos derechos humanos en el centro de trabajo.

20. Lo anterior resulta indispensable para que los órganos protectores de derechos humanos puedan distinguir de mejor manera entre los casos en los que se deberá asumir su competencia y en los que se encuentra impedida legalmente.

21. Además, los casos en los que se reclaman actos de violencia contras las mujeres –aun en el ámbito laboral– deben indagarse a la luz de la obligación del Estado de prevenir, sancionar e investigar este tipo de hechos, tal y como lo estipulan los apartados *a)*, *b)* y *d)* del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

22. Así, puede establecerse que en el caso que nos ocupa, la competencia de esta Comisión radicarán en analizar si existieron actos de violencia en el centro de trabajo, y no en analizar la procedencia –legalidad o ilegalidad– de prestaciones laborales, cuestiones de corresponden a la jurisdicción del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Poder Judicial del Estado de Veracruz.

23. En tal virtud, esta Comisión no cuenta con facultades para analizar la reclamación de prestaciones laborales, como lo son las causas de terminación de la relación de trabajo.

24. Expuesto lo anterior, se desarrollan los derechos humanos que se consideran vulnerados, así como el contexto en el que se desarrollaron tales violaciones y las obligaciones concretas para reparar el daño.

VII. DERECHOS VIOLADOS

DERECHO A LA INTEGRIDAD PERSONAL EN RELACIÓN CON EL DERECHO A LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN, ASÍ COMO EL DERECHO DE LAS MUJERES A VIVIR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

25. 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, psicológica y moral. Esto significa que el Estado tiene

el deber de preservar y proteger la integridad de las personas y la conservación de todas sus habilidades motrices, emocionales e intelectuales.

26. En el ámbito *psicológico*, la integridad personal debe entenderse como la salvaguarda de todas las habilidades motrices, *emocionales* e intelectuales. En ese tenor, los sufrimientos y aflicciones de las víctimas de violaciones a los derechos humanos constituyen *daño moral*⁹.

27. La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que el derecho a la integridad personal y la obligación estatal de que las personas sean tratadas con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano implica la prevención razonable de situaciones que podrían resultar lesivas de los derechos protegidos. Esto implica que el Estado se abstenga de producir, a través de sus agentes, lesiones a la integridad (física y/o *psicológica*) de las personas y que adopte medidas para prevenir, evitar o inhibir que terceros particulares produzcan esas lesiones¹⁰. De tal suerte que cualquier afectación imputable al Estado –directa o indirectamente– que viole el cúmulo de atributos protegidos por este derecho constituye una violación al derecho a la integridad personal.

28. En relación con lo anterior, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que el acoso laboral es una conducta que se presenta dentro de una relación de trabajo, con el objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o consumir *emocional o intelectualmente* a otra persona, con miras a excluirla de la organización o para satisfacer la necesidad de la persona hostigadora de agredir, controlar o destruir¹¹. Es decir, este tipo de actos representan una forma de afectación a la integridad de las personas que repercute en su psique, moral e incluso puede tener consecuencias en la salud de las víctimas.

29. El *acoso laboral* se presenta en tres niveles, de acuerdo con quien adopte el papel de sujeto activo: a) *horizontal*, cuando la agresividad o el hostigamiento se realiza entre compañeros de trabajo; b) *vertical descendente*, cuando proviene de personas que ocupan puestos jerárquicamente superiores en relación con la víctima; y c) *vertical ascendente*, el cual ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento que se realiza hacia un superior jerárquico victimizado¹².

30. Ahora bien, cuando éste es sufrido por mujeres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) en su artículo 11 establece que constituye violencia la *descalificación* del trabajo, las *amenazas*, la *intimidación*, las *humillaciones* y la explotación, y especifica que se ejerce

⁹ Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave artículo 63 fracción II.

¹⁰ Cfr. Corte IDH, caso Baldeón García vs Perú, sentencia de 6 de abril de 2006, párrafo 118.

¹¹ SCJN. *Acoso Laboral (Mobbing). Su noción y tipología*. Primera Sala. Tesis Aislada Laboral. Décima época, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 9, Julio de 2014, Tomo I, p. 138.

¹² *Ídem*.

por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica.

31. En el mismo tenor, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave define en su artículo 8 fracción III a la *violencia laboral* como el acto u omisión en abuso de poder que daña la integridad, autoestima, salud, libertad y seguridad de las mujeres, e impide su desarrollo.

32. Ahora bien, en el presente asunto, V1 relató que durante una entrevista de trabajo en la Coordinación de la Unidad de Género (UGE) de la Universidad Veracruzana, la titular de dicha área la cuestionó sobre la manera de organizar su tiempo, haciendo énfasis en la compatibilidad de sus horarios entre el ámbito laboral y el *cuidado de su hijo*, con expresiones como “¿y cómo le vas a hacer con tu hijo y con el trabajo?”.

33. La víctima asegura que se vio obligada a explicarle la manera en cómo organizaba su tiempo, narrándole situaciones personales y familiares con el fin de demostrarle su capacidad y responsabilidad en el ámbito laboral, lo que la hizo sentir sumamente incómoda. Lo anterior, en virtud de la necesidad en la que se encontraba para obtener el empleo para el que se había postulado y que se encontraba en la etapa de entrevista.

34. Una vez que V1 fue contratada, señala haber recibido malos tratos por parte de su superior. Mencionó que no le fue indicada la manera en que debía desempeñar sus actividades ni se le otorgaron los *materiales* necesarios para ello, limitándose la Coordinadora de la UGE a externarle que revisara *sus funciones en el reglamento*.

35. La víctima relató además que, si cometía algún error, era exhibida con sus compañeros de trabajo, y mencionó que en una ocasión le solicitó a su superior –vía mensaje *de* texto– le permitiera retirarse de sus labores antes de su hora de salida, explicándole que se trataba de un tema familiar, y que repondría dicho tiempo en días subsecuentes; no obstante, asegura que no recibió ninguna respuesta.

36. V1 refirió que en noviembre del año dos mil diecinueve, mientras se encontraba de incapacidad médica, la Coordinadora de la Unidad de Género le pidió presentarse a laborar durante el fin de semana pues debía entregarse un reporte para el lunes siguiente; por lo que se sintió obligada a acudir y realizar las actividades encomendadas.

37. V1 aseguró que dichos hechos le generaron afectaciones emocionales, los cuales, incluso, repercutieron en su desempeño laboral.

38. Al respecto, la Universidad Veracruzana refirió que el Departamento de Evaluación y Desarrollo de Personal¹³ es el área encargada de entrevistar a los aspirantes a laborar en dicha casa de estudios. En ese tenor, la Coordinadora de la Unidad de Género aseguró que le fue enviada la lista de los posibles candidatos y determinó entrevistarlos –nuevamente– para verificar su *responsabilidad y compromiso*, y que *con ese tipo de cuestionamientos podría identificar las posibilidades de conciliación entre la vida familiar y laboral* y, en tal virtud, los *apoyos que se requerirán* en caso de ser contratados¹⁴.

39. La autoridad continúa refiriendo que, en efecto, V1 *explicó* su situación familiar, por lo que la Coordinadora aseguró haberle brindado apoyo, permitiendo que no registrara el horario de sus entradas y salidas de su centro laboral. La titular de la UGE detalló que entre los aspirantes había otros candidatos con mayor preparación, pero con expectativas salariales altas, lo que motivó a contratar a la víctima¹⁵.

40. La Coordinadora de la Unidad de Género aseguró haberle indicado a V1 el trabajo que debía realizar (sin que exista constancia de ello) y admitió haber exhibido un error de la víctima en un grupo de mensajería instantánea utilizado para tratar cuestiones laborales de dicha área, pretendiendo justificarse al señalar que fue con la finalidad de *solicitar el cuidado en los recursos institucionales y respetar tiempos, recursos y personal*. Además, la autoridad no negó los señalamientos de V1 respecto de haberla evidenciado en un acto público, y explicó que los hechos ocurrieron durante un evento en el que había demasiado ruido por la cantidad de personas asistentes, por lo que *fue necesario* utilizar un megáfono¹⁶ para comunicarse entre sí.

41. En cuanto a las solicitudes a las que la víctima manifestó no haber recibido contestación, la titular de la UGE aseguró haber atendido cada una de ellas, empero, al no contar con el mismo equipo celular que tenía al momento de los hechos, afirmó encontrarse imposibilitada para remitir pruebas de su dicho. También hizo mención de que algunos de estos temas fueron tratados en reuniones colectivas de trabajo, sin que existan minutas y/o cualquier otra documental que sustentara sus afirmaciones.

42. La autoridad negó haber *obligado* a la víctima para que acudiera a trabajar durante una incapacidad médica, aunque precisó que en dicha fecha sostuvo comunicación vía mensajería telefónica con V1 cuestionándole sobre las llaves de la oficina y respecto de información necesaria para realizar la entrega de un informe. La superior jerárquica de la víctima afirma que fue ésta quien *se ofreció voluntariamente* para acudir a las instalaciones de la UGE y realizar el trabajo en cuestión.

¹³ Evidencia 12.2.2.

¹⁴ Evidencia 12.2.7.

¹⁵ *Ibidem*

¹⁶ *Ibidem*.

V1 fue víctima de acoso laboral

43. De lo anterior se observa que los hechos relatados por la víctima sucedieron dentro de una relación de trabajo de carácter vertical descendente –es decir, por una persona jerárquicamente superior– consistentes en invisibilizar a V1, descalificar su trabajo frente a otros (humillación), utilizando su calidad de titular del área (abuso de poder) para que realizara labores fuera de su jornada laboral mientras se encontraba en incapacidad médica (explotación).

44. Si bien la titular de la Unidad de Género de la Universidad Veracruzana aseguró haber instruido a V1 el trabajo que debía realizar, así como haberle proporcionado los materiales necesarios, no se otorgó ninguna prueba o constancia de ello y de acuerdo con el artículo 77.3 del Estatuto General de la Universidad Veracruzana, la Coordinadora tiene entre sus atribuciones la planeación, *organización*, dirección y supervisión de las actividades de dicha área. En tal virtud, correspondía como su superior jerárquico implementar medidas idóneas y suficientes para que al ingresar a laborar a dicha unidad, aquella estuviera en condiciones de cumplir con sus objetivos y facultades como servidora pública¹⁷. En el mismo sentido, la UV fue omisa en demostrar que la víctima fue atendida en diversas solicitudes realizadas a su superior, siendo ignorada e invisibilizada en su centro laboral.

45. Al respecto, es necesario considerar que son las autoridades quienes tienen la obligación de desacreditar los hechos que se les imputan, ya que éstas poseen mayor facilidad para aportar pruebas que demuestren que sus actos no violaron los derechos humanos. En efecto, su defensa no puede descansar en la imposibilidad de las víctimas de allegarse de pruebas que no pueden obtenerse sin su cooperación¹⁸.

46. Por otro lado, si bien la titular de la Unidad de Género intentó justificar haber exhibido en un grupo de mensajería instantánea un error de V1 a manera de “*ejemplo*” para *solicitar tener más cuidado al resto del personal*, debe tomarse en consideración que la exposición y exhibición de superiores jerárquicos respecto de conductas desplegadas por la víctima constituye acoso y hostigamiento laboral¹⁹. Es decir, de notarse errores en su desempeño y/o tareas asignadas, debieron informarse y corregirse de manera privada y no bajo el escrutinio de más personas.

47. Asimismo, la autoridad se limitó a mencionar ante el señalamiento de la víctima respecto de haber sido reprendida en público durante el evento realizado para los alumnos y alumnas de nuevo ingreso, y a través de un megáfono, que ello se debió a la dificultad de comunicación que había en el lugar por el

¹⁷ Es importante señalar que la Defensoría de los Derechos Universitarios de la UV resolvió el trece de diciembre del año dos mil veinte en el mismo sentido que ésta CEDHV al respecto de dichos hechos. Evidencia 12.6.

¹⁸ Corte IDH. Caso Velázquez Rodríguez vs. Honduras. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 de julio de 1988. Serie C No. 04, párr. 135.

¹⁹ Ref. Cámara de Diputados. LXIV Legislatura. <https://www.diputados.gob.mx/UPIG/infografias/INFO%203.pdf>

ruido existente; no obstante, ello no resulta ser una excusa válida para que un superior jerárquico reprenda a una persona frente a sus demás compañeros e incluso personas ajenas a su área de trabajo. En efecto, de haber cometido algún error durante sus actividades, la titular de la UGE pudo haberse acercado personalmente a V1 (ya sea en ese momento o posteriormente) para llamar su atención y/o corregir sus labores.

48. Por lo que, al haberlo hecho a través de un aparato que tiene como finalidad amplificar el sonido para que más de una persona escuchara, tuvo como resultado exhibir y denigrar a la víctima frente a los asistentes del lugar (la propia autoridad refirió más de tres mil personas en el evento).

49. Por otro lado, si bien la superior jerárquica de la víctima afirma que fue ésta quien *se ofreció voluntariamente* a acudir a las instalaciones de la UGE y realizar el trabajo en cuestión, no sólo en días inhábiles sino mientras se encontraba incapacitada médicamente, resulta evidente que la titular de la víctima utilizó su calidad de superior jerárquico para que, en ejercicio (*abuso*) de esa autoridad, le *cuestionara si tenía llaves para acceder a las instalaciones* –puesto que ella, aun siendo la titular del área, no tenía–, además de *preguntarle de la forma en que podía tener el informe de su área*.

50. Lo anterior es así, puesto que las situaciones de acoso laboral se nutren de las relaciones asimétricas de poder en los espacios de trabajo y son generalmente ejercidos por quienes ostentan cargos de jefatura²⁰. En ese tenor, y más aún en un contexto de acoso laboral, resulta impreciso señalar que ante el cuestionamiento de un superior jerárquico de dicha naturaleza, un trabajador se encuentre en plena libertad de contestar en cualquier sentido –y/o negarse incluso– viéndose obligado implícitamente a acceder –en contra de su voluntad– a la solicitud de su superior. Es decir, que una respuesta negativa implicaba que la titular *no pudiera* llevar a cabo el objetivo que pretendía realizar, como en el caso, acudir a las instalaciones y obtener la información que necesitaba, por lo que es posible concluir objetiva y razonadamente que la víctima se sintió presionada para acudir a su centro de trabajo y realizar las acciones señaladas por su jefa; no obstante, se encontraba en un periodo de incapacidad médica y fuera incluso de su jornada de trabajo normal, lo que constituye una evidente sobrecarga de trabajo o *explotación* laboral.

Alcances al derecho a la igualdad y no discriminación

51. El derecho a la igualdad y a la no discriminación se desprende directamente de la unidad de la naturaleza del ser humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona. Frente a ésta, es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, éste sea tratado con

²⁰ Ref. Organización Internacional del Trabajo. “La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206” (2021). Consultable en: <https://www.ilo.org>.

privilegio; o que, de forma inversa, por considerarlo inferior tenga un trato diferenciado o de cualquier forma que lo discrimine y le impida el goce de sus derechos²¹.

52. La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad (artículo 1) y tienen todos los derechos y libertades proclamados en aquella, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o *cualquier otra condición* (artículo 2). Además, este instrumento especifica que todas las personas son iguales y tienen, sin distinción, derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja la Declaración.

53. En el mismo sentido, la Convención Americana sobre Derechos Humanos reconoce la igualdad de todas las personas y señala que los Estados tienen el deber de garantizar que aquéllas bajo su jurisdicción gocen de sus derechos en *pro* de la igualdad (artículo 1.1).

54. En México, el artículo 1 de la CPEUM prevé el deber del Estado de respetar los derechos humanos reconocidos en ésta y en los instrumentos internacionales de los que se es parte. Esto incluye la obligación de todas las autoridades de promover, proteger, respetar y garantizar estos derechos.

55. Así pues, la discriminación abarca toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga como resultado obstaculizar, restringir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos.

56. En la etapa actual de la evolución del derecho internacional, la prohibición de la discriminación ha ingresado en el dominio del *ius cogens*. Esto significa que no admite ni la exclusión ni la alteración de su contenido, de tal modo que cualquier acto que sea contrario a la protección del derecho a la igualdad será declarado nulo. Sobre él descansa el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y permea todo el ordenamiento legal.

57. Por consiguiente, los Estados tienen la obligación de combatir prácticas de esta naturaleza, estableciendo normas y medidas que reconozcan y aseguren la efectiva igualdad de todas las personas. En efecto, el artículo 4 de la CPEUM establece categóricamente que la mujer y el hombre son iguales.

58. Consecuentemente, todo ser humano debe disfrutar de sus derechos sin discriminación por ningún motivo, incluido el sexo y género. El primero abarca el conjunto de características físicas, *biológicas*, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como hombre o mujer; y el segundo

²¹ Cfr. CrIDH. Caso Duque Vs. Colombia. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de febrero de 2016, párrafo. 93.

como la pre-concepción de atributos, conductas o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres²².

59. En este sentido, la discriminación en razón de sexo y género se configura cuando las autoridades otorgan un trato diferenciado a una persona, sin una base objetiva o razonable, a partir de sus características sexuales o identidad de género.

60. La Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (mejor conocida por sus siglas en inglés CEDAW) dispone que la discriminación contra la mujer denota toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo y/o género que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (artículo 1).

61. La discriminación por razón de género está reconocida además como una *categoría sospechosa*²³ en el artículo 3 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave (LPEDEV).

62. La discriminación hacia la mujer se da particularmente en las relaciones de trabajo. Por ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) especifica en el Convenio No. 111 relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación²⁴, que cualquier *distinción*, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, comprende una forma de discriminación laboral (artículo 1).

63. La Norma Mexicana²⁵ NMX-R-025-SCFI-2015 relativa a la Igualdad Laboral y no Discriminación define la discriminación laboral como aquellas condiciones que impliquen una diferenciación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

²² Cfr. Corte IDH. Caso *López Soto y otros Vs. Venezuela*. Sentencia de 26 de septiembre de 2018, párrafo 235

²³ SCJN. *CATEGORÍA SOSPECHOSA. SU ESCRUTINIO*. Pleno. Jurisprudencia P./J. 10/2016 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 34, Septiembre de 2016, Tomo I, página 8.

²⁴ DOF (3 de enero de 1961, Edición Matutina). Vigente en México mediante el Decreto que aprueba el Convenio número 111 relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (25 de junio de 1958, Ginebra, Suiza).

²⁵ Si bien las Normas Mexicanas (NMX) son de aplicación voluntaria –a diferencia de las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) que son obligatorias–, sirven de orientación al ser elaboradas por un organismo nacional de normalización, o la Secretaría de Economía.

64. De acuerdo al Poder Judicial de la Federación, la discriminación por género comprende aquellos tratamientos diferenciados y en los que se detecta la utilización de estereotipos sobre las funciones de uno u otro género, bajo patrones y prejuicios estereotípicos²⁶. En estas condiciones, ser mujer y madre trabajadora son elementos o factores diferenciales que inciden sobre su sexo y género.

65. El Poder Judicial de la Federación²⁷ resolvió recientemente que las mujeres en su ambiente de trabajo pueden elegir y llevar a cabo el proyecto de vida que decidan, como ser madres y, para ello, deben ser respetadas en su dignidad.

66. La percepción de roles de género trae consigo que las mujeres con hijos sean llamadas *madres que trabajan* mientras que los hombres no son vistos como *padres* dentro de su ámbito laboral; incluso, en muchas ocasiones, su situación de paternidad no es conocida en sus empleos. Tal información no es relevante al considerar que *no requieren* políticas de conciliación familiar para hacerse cargo de los cuidados de sus hijos e hijas, asumiendo que es tema de mujeres²⁸.

67. Si bien no toda diferencia de trato constituye un acto de discriminación, cuando el Estado decide implementar un trato diferenciado, basado en una categoría prohibida por el derecho convencional y constitucional (como el sexo y género de las personas), debe demostrar a través de una argumentación exhaustiva²⁹ que dicha distinción es una exigencia constitucional o, por lo menos, es constitucionalmente admisible³⁰.

68. Existen ciertas desigualdades que legítimamente pueden traducirse en diferencias en el tratamiento jurídico; no obstante, las mismas no siempre violan derechos humanos, sino que pueden usarse como la manera para realizar o proteger a quienes aparezcan como jurídicamente débiles³¹.

²⁶ SCJN. ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. TODOS LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DEL PAÍS DEBEN IMPARTIR JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. Tesis aislada 1a. XCIX/2014 (10a.), registro de IUS 2005794, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 4, marzo de 2014, Tomo I, página 524. IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. DEBE APLICARSE ESTE MÉTODO ANALÍTICO EN TODOS LOS CASOS QUE INVOLUCREN RELACIONES ASIMÉTRICAS, PREJUICIOS Y PATRONES ESTEREOTÍPICOS, INDEPENDIENTEMENTE DEL GÉNERO DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS. Tesis aislada 1a. LXXIX/2015 (10a.), registro de IUS 2008545, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 15, febrero de 2015, Tomo II, página 1397.

²⁷ SCJN. DERECHO HUMANO A LA MATERNIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL. AL DERIVAR DE ÉSTE EL DERECHO FUNDAMENTAL AL EJERCICIO Y GOCE DEL ESTADO DE LACTANCIA, EL DESPIDO DE LAS TRABAJADORAS DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO EN ESTE PERIODO IMPLICA UNA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO Y VIOLENCIA LABORAL QUE LAS COLOCA EN ESTADO DE VULNERABILIDAD. Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis I.16o.T.72 L (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 1, Mayo de 2021, Tomo III, página 2457.

²⁸ COPRED y Gobierno de la Ciudad de México. Disponible en: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Despido%20por%20Embarazo.pdf>

²⁹ Cfr. Corte IDH. Caso González Lluy Vs. Ecuador. Sentencia de 1 de septiembre de 2015, párrafo 258.

³⁰ Cfr. Corte IDH. Caso Tristán Donoso Vs. Panamá. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de enero de 2009, p. 56. Y SCJN. Acción de Inconstitucionalidad 8/2014, Sentencia del Pleno de fecha 11 de agosto de 2015

³¹ Corte IDH. Propuesta de modificación a la Constitución Política de Costa Rica relacionada con la naturalización. Opinión Consultiva OC-4/84 de 19 de enero de 1984. Serie A No. 4 párrafo 56.

69. Sobre esto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) señala dos concepciones del derecho a la igualdad y no discriminación. La primera de naturaleza negativa, relacionada con la prohibición de diferencias de trato arbitrarias; y la segunda positiva se refiere a la obligación de los Estados de crear condiciones de igualdad frente a grupos que han sido históricamente excluidos o que se encuentran en mayor riesgo de ser discriminados³².

70. En esta tesitura, el ser mujer y madre trabajadora constituye una de las manifestaciones frecuentes en la discriminación hacia las mujeres en el mundo laboral. Por ello, la construcción y el fortalecimiento de marcos legales que brinden protección, así como el desarrollo de mecanismos que garanticen el cumplimiento de estas disposiciones legales son fundamentales en aras de promover la participación laboral de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres³³.

71. Tal y como se precisó en párrafos *supra*, V1 previo a ser contratada en la Universidad Veracruzana, fue cuestionada respecto a la organización de su tiempo personal (fuera de la jornada laboral) para ejercer su maternidad, bajo el argumento de conocer sus *compromisos y responsabilidades*. Si bien, la titular de la UGE aseguró que dichas expresiones no fueron para menospreciar su capacidad y habilidad de ser madre, y tuvieron como objetivo establecer áreas de oportunidad para brindarle ciertos beneficios (como no registrar sus horarios de entrada y salida), ello no fue debidamente sustentado (*supra* párrafo 46).

72. Al respecto, existen diversas formas de establecer en una entrevista laboral la disponibilidad del tiempo de una persona que aspira a tener un puesto de trabajo sin incluir estereotipos de género, como: *¿Y cómo le vas a hacer con tu hijo y con el trabajo?*³⁴.

73. En ese contexto, es posible suponer razonadamente que este tipo de cuestionamientos no le son realizados a una persona no gestante; lo que evidencia la discriminación hacia V1 en razón de ser mujer, madre y trabajadora.

74. Si bien V1 fue finalmente contratada después de dicha entrevista, como mujer, madre y trabajadora se vio obligada a exponer aspectos de su vida privada para tratar de sostener su elegibilidad como trabajadora de la Universidad Veracruzana en virtud de la necesidad de la fuente de trabajo que en dicho momento tenía, lo que la hizo sentirse incapaz de organizar el tiempo con su hijo y su trabajo³⁵.

³² Corte IDH. Caso Furlan y familiares Vs. Argentina. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2012. Serie C No. 246, párrafo 267.

³³ Ref. OIT. "No discriminación laboral de las mujeres y protección de la maternidad", disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220030.pdf

³⁴ Si bien la Universidad Veracruzana determinó que esta expresión no resultó discriminatoria (Evidencia 12.6.), esta Comisión Estatal de Derechos Humanos de Veracruz se aparta de dicho razonamiento.

³⁵ Párrafo 5 de la presente.

75. Aunado a lo anterior, no es necesario que la expresión o cuestionamiento por sí mismo cause un detrimento para que éste sea discriminatorio, sino que se debe evitar realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de jure o de facto³⁶.

76. En tales circunstancias, esta Comisión Estatal de Derechos Humanos puede establecer objetiva y razonadamente que V1 fue discriminada con base en una categoría sospechosa derivado de ser cuestionada respecto de su rol como mujer, madre y trabajadora, viéndose obligada a exponer asuntos de su vida privada para justificar su respuesta, existiendo métodos neutrales que hubieran logrado a la entrevistadora a obtener la información necesaria; lo anterior ocasionó en la víctima un menoscabo del goce y ejercicio de sus derechos humanos.

77. El cúmulo de los hechos descritos en párrafos anteriores (acoso laboral y discriminación) causó sufrimientos y aflicciones en V1, como frustración, estrés, insomnio, ansiedad, tristeza, entre otras³⁷. En ese tenor, la Corte IDH ha establecido que el *daño moral o inmaterial* comprende tanto los sufrimientos y las aflicciones causados a las víctimas como el menoscabo de valores muy significativos para las personas, como las alteraciones, de carácter no pecuniario, en las condiciones de existencia de la víctima o su familia³⁸.

78. Lo anterior se asocia con miedo, sufrimiento, ansiedad, humillación, degradación y la inculcación de sentimientos de inferioridad, inseguridad, frustración e impotencia³⁹, aflicciones que fueron documentadas por el Instituto Municipal de las Mujeres⁴⁰.

79. Dicho Instituto asentó que V1 narró sufrir violencia laboral, por lo que personal especializado le aplicó la herramienta denominada *Violentómetro*, permitiendo concluir que fue víctima de violencia psicológica en su modalidad laboral.

80. Es importante señalar que los actos descritos por V1 fueron investigados por la Defensoría de los Derechos Universitarios de la UV, resolviendo el trece de diciembre del año dos mil veinte⁴¹ que la Coordinadora de la UGE no ejerció sus facultades contenidas en el Estatuto General de esa casa de estudios, omitiendo brindar a la víctima los insumos y apoyos necesarios para el desarrollo de sus

³⁶ Corte IDH. Caso Comunidad Indígena Xákmok Kásek Vs. Paraguay. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de agosto de 2010. Serie C No. 214, párrafo 271.

³⁷ Dictamen emitido por el Instituto Municipal de las Mujeres de Xalapa. Evidencia 12.4.1.

³⁸ Corte IDH. *Caso Acosta Calderón Vs. Ecuador*. Sentencia de 24 de junio de 2005, Fondo, Reparaciones y Costas, p. 158.

³⁹ Cfr. Corte IDH. *Caso Blake v. Guatemala*. Sentencia de 22 de enero de 1999, Fondo, Reparaciones y Costas, párrs. 20 y 57 (en consideración de las consecuencias sufridas por la víctima respecto de los hechos del caso)

⁴⁰ Evidencia 12.4.1.

⁴¹ Evidencia 12.6.

actividades⁴²; cuestiones que para este Organismo constituyen acoso laboral, violando su derecho como mujer a vivir una vida libre de violencia⁴³.

Alcances a una vida libre de violencia

81. 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 internacionales⁴⁴ relativos a la erradicación de la violencia y discriminación, y se basa en la igualdad, la no discriminación, la vida y la integridad personal⁴⁵.

82. Como se expuso en párrafos *supra*, la violencia laboral y la discriminación constituyen formas de violencia contra las mujeres pues son actos u omisiones en abuso de poder que dañan la autoestima, integridad y seguridad de las personas, impiden su desarrollo y atentan contra la igualdad, pues la distinción, exclusión o preferencia irracional obstaculiza, restringe y menoscaba el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos.

83. Al respecto, el numeral 19 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) dispone que los tres órdenes de gobierno tienen la obligación de organizarse de manera tal que sean capaces de asegurar, en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Para cumplir con esa obligación (art. 20) las autoridades deben *prevenir*, atender, investigar, sancionar y reparar el daño que sufra toda mujer.

84. De igual forma, como se señaló en párrafo *supra* (32) 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 se presenta *violencia laboral* cuando actos u omisiones en abuso de poder dañan la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, lo que a su vez impide su desarrollo y atenta contra la igualdad, especificando que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica.

85. Así pues, los actos de acoso laboral y discriminación ejercidos sobre la víctima contravienen las disposiciones contenidas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, trayendo consigo afectaciones emocionales que repercutieron en su ámbito laboral y personal.

⁴² Si bien dicha Defensoría desestimó las manifestaciones de V1 respecto del acoso y discriminación sufrida dentro de su lugar de trabajo, esta CEDHV no comparte dicho criterio.

⁴³ *Supra* notas 53 y 61.

⁴⁴ Se hace referencia a estos puntualmente en el desarrollo de la presente Recomendación.

⁴⁵ 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>

86. Lo anterior fue documentado por el Instituto Municipal de las Mujeres⁴⁶, concluyendo que V1 sufrió violencia psicológica dentro de la modalidad laboral, pues le hicieron sentir frustración, estrés, ansiedad, tristeza, entre otras aflicciones. Cuestiones que claramente no hubiera presentado de no haber sido víctima de acoso laboral y discriminación por parte de su superior.

87. Además, resulta preocupante para este Organismo que quien realizó dichos actos fue la Coordinadora de la UGE de la Universidad Veracruzana, servidora que tiene entre sus facultades la promoción de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y equidad de género⁴⁷; cuestiones con las que claramente incumplió.

88. En tal virtud, puede establecerse objetiva y razonadamente que las acciones por parte de la Coordinadora de la Unidad de Género de la Universidad Veracruzana constituyeron violaciones al derecho de V1 como mujer a vivir una vida libre de violencia.

VIII. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO

89. A toda violación de derechos humanos le sigue, necesariamente, el deber de reparar. Éste ha sido el criterio de la Corte Interamericana de Derechos Humanos desde el inicio de sus funciones contenciosas, y prevalece hasta el día de hoy en su jurisprudencia más reciente. El orden jurídico mexicano ha hecho suya esta norma del derecho internacional. En efecto, el tercer párrafo del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone que: “Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley”.

90. Consecuentemente, el Estado –visto como un ente que reúne los tres órdenes de gobierno, a los poderes tradicionales y a los organismos autónomos– debe reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la Ley. Esto significa que son las leyes las que determinan el alcance del deber del Estado –y de sus órganos– de reparar las violaciones a los derechos humanos. Cualquier otra consideración al momento de reparar las violaciones a derechos humanos acreditadas configura una desviación de este deber constitucional.

⁴⁶ Evidencia 12.4.1.

⁴⁷ Estatuto General de la Universidad Veracruzana, artículo 77.1: “*La Coordinación de la Unidad de Género es la dependencia responsable de transversalizar la perspectiva de género en la Universidad Veracruzana. La Coordinación de la Unidad de Género tendrá como eje principal la promoción de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y equidad de género en la Universidad Veracruzana*”

91. En ese sentido, los artículos 24 y 26 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave establecen el derecho general de las personas a la reparación oportuna, plena, diferenciada, transformadora, integral y efectiva por el daño que han sufrido como consecuencia de las violaciones de derechos humanos. En tal virtud, el artículo 25 de la Ley en cita contempla las siguientes medidas de reparación: restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición.

92. En razón de lo anterior, con fundamento en los artículos 101, 103, 105 fracción II, 114 fracción IV, 115 y 126 fracción VIII de la misma Ley, este Organismo reconoce el carácter de víctima a la C. V1. Por ello, deberá ser inscrita en el Registro Estatal de Víctimas para que tenga acceso a los beneficios que le otorga la Ley en cita y se garantice su derecho a la reparación integral en los siguientes términos:

COMPENSACIÓN

93. La compensación es una medida indemnizatoria y tiene la finalidad de reparar los perjuicios materialmente cuantificables. En el Estado de Veracruz, el artículo 63 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave dispone cuáles son los conceptos susceptibles de compensación, a saber:

*“[...] I. La reparación del daño sufrido en la integridad física de la víctima;
II. La reparación del daño moral sufrido por la víctima o las personas con derecho a la reparación integral, entendiendo por éste, aquellos efectos nocivos de los hechos del caso que no tienen carácter económico o patrimonial y no pueden ser tasados en términos monetarios. El daño moral comprende tanto los sufrimientos y las aflicciones causados a las víctimas directas e indirectas, como el menoscabo de valores muy significativos para las personas y toda perturbación que no sea susceptible de medición pecuniaria;
III. El resarcimiento de los perjuicios ocasionados o lucro cesante, incluyendo el pago de los salarios o percepciones correspondientes, cuando por lesiones se cause incapacidad para trabajar en oficio, arte o profesión;
IV. La pérdida de oportunidades, en particular las de educación y prestaciones sociales;
V. Los daños patrimoniales generados como consecuencia de delitos o violaciones a derechos humanos;
VI. El pago de los gastos y costas judiciales del Asesor Jurídico cuando éste sea privado;
VII. El pago de los tratamientos médicos o terapéuticos que, como consecuencia del delito o de la violación a los derechos humanos, sean necesarios para la recuperación de la salud psíquica y física de la víctima; y
VIII. Los gastos comprobables de transporte, alojamiento, comunicación o alimentación que le ocasione trasladarse al lugar del juicio o para asistir a su tratamiento, si la víctima reside en municipio o delegación distintos al del enjuiciamiento o donde recibe la atención [...] [sic]”*

94. En ese sentido, el artículo 25 fracción III de la misma Ley dispone que: *“La compensación ha de otorgarse a la víctima de forma apropiada y proporcional a la gravedad del hecho punible cometido o de la violación de derechos humanos sufrida y teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso. Ésta se otorgará por todos los perjuicios, sufrimientos y pérdidas económicamente evaluables que sean consecuencia del delito de la violación de derechos humanos [...]”*.

95. La fracción III del artículo 25 de la citada Ley de Víctimas señala el alcance legal del deber de compensar, mientras que el artículo 63 dispone las modalidades en las que debe cumplirse con ese deber. En este punto, resalta que la Ley dispone calificativos que debe cumplir la compensación para ser

considerada legal, a saber: *apropiada y proporcional a la gravedad de la violación a derechos humanos; y teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso.*

96. Así, debe existir una relación de causalidad entre los hechos victimizantes y el monto de la compensación. Para ello, este mismo precepto dispone cuáles son los elementos a considerar: *todos los perjuicios, sufrimientos y pérdidas económicamente evaluables que sean consecuencia de la violación de derechos humanos.*

97. En ausencia de estos elementos, la reparación no reviste los requerimientos de la citada Ley y –en consecuencia– es ilegal. Por ello, en todos los casos debe cumplirse con este estándar normativo, al margen de cualquier otra consideración.

98. En razón de lo anterior, con fundamento en el artículo 63 fracción II de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, la Universidad Veracruzana debe pagar una compensación a la C. V1 con motivo del daño moral generado como consecuencia de la violación a sus derechos humanos.

99. Lo anterior se cumplirá con base en el acuerdo de cuantificación de la compensación que al respecto emita la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas (CEEAIIV), de conformidad con el artículo 152 de la Ley en cita. Asimismo, conforme a lo dispuesto en los artículos 25 último párrafo y 151 de la misma Ley, si la autoridad responsable no puede hacer efectivo el pago total de la compensación, éste deberá cubrirse con cargo al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral.

MEDIDAS DE SATISFACCIÓN

100. Esta Comisión advierte que los hechos violatorios de derechos humanos acreditados en la presente Recomendación deben ser investigados para determinar en sede administrativa interna el alcance de las responsabilidades administrativas de los servidores públicos de la Universidad Veracruzana involucrados en el caso.

101. Sin embargo, no pasa desapercibido para este Organismo que los artículos 74 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas (Ley General) y 39 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave (Ley Estatal) disponen que la facultad para imponer sanciones por la comisión de faltas administrativas *no graves* tiene una prescripción de tres años, contados a partir del día siguiente en que se hubieren cometidos las infracciones, lo que deberá ser objeto de análisis por el Órgano Interno de Control de la autoridad recomendada.

102. No obstante lo anterior, el artículo 91 de la citada Ley General señala que la investigación por la presunta responsabilidad de faltas administrativas podrá iniciar *de oficio*, por denuncia o derivado de las auditorías practicadas por parte de autoridades competentes, en su caso, de auditores externos. Al

respecto, es importante señalar que personal de la Universidad Veracruzana tuvo conocimiento de los hechos desde el año dos mil diecinueve, momento en que acontecieron los hechos y la víctima solicitó la intervención de dicha autoridad.

103. En tal virtud, de conformidad con el artículo 72 fracción V de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, el Órgano Interno de Control en la Universidad Veracruzana deberá resolver por cuanto a la procedencia de su facultad sancionadora, así como por aquellas faltas que se deriven por la omisión del inicio de una investigación desde el momento que tuvo conocimiento de los hechos. En caso de que ya exista un procedimiento substanciado por los mismos hechos, éste deberá concluirse en un plazo razonable y resolver lo que en derecho corresponda.

104. De la misma manera, al ser las medidas de reparación enunciativas y no limitativas, de conformidad con el artículo 72 de la citada Ley, la Universidad Veracruzana deberá ofrecer a V1 una disculpa pública, y al mismo tiempo 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 la víctima.

REHABILITACIÓN

105. Las medidas de rehabilitación consisten en otorgar atención médica y psicológica, asesoramiento jurídico y servicios sociales en beneficio de las víctimas, y buscan reparar lo que concierne a las afectaciones físicas y psíquicas, de acuerdo con la fracción I del artículo 61 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave. En ese sentido, la Universidad Veracruzana deberá gestionar, de ser necesario, la atención psicológica y médica en favor de la víctima para el tratamiento de las afectaciones señaladas con motivo de la violación a sus derechos humanos acreditada en la presente Recomendación.

GARANTÍAS DE NO REPETICIÓN

106. Las garantías de no repetición son consideradas tanto una de las formas de reparación a las víctimas como uno de los principios generales de responsabilidad internacional de los Estados. Dichas garantías, a diferencia de las demás medidas que comprende una reparación, se encuentran dirigidas a la sociedad con el propósito de que no se repita la vulneración de los derechos de las víctimas, así como para eliminar y superar las causas estructurales de la violación masiva a los derechos humanos, y comprenden dos dimensiones: una preventiva y otra reparadora.

107. La dimensión preventiva surge de la obligación internacional que tienen los Estados de prevenir las violaciones a los derechos humanos, mientras que la dimensión reparadora se refiere a acciones que correspondan a mitigar los daños infligidos a las víctimas de violación a sus derechos humanos, teniendo

eco en acciones de carácter institucional, político, económico y social que beneficien a la sociedad en general.

108. Bajo esta tesitura, con fundamento en los artículos 73 y 74 fracción IV de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz, la autoridad deberá capacitar a los servidores públicos que resulten involucrados en la presente Recomendación, en materia del derecho humano a la integridad personal en relación con el derecho a la igualdad y no discriminación y el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.

109. Por último, es importante resaltar que la presente Recomendación constituye por sí misma una forma de reparación.

IX. PRECEDENTES

110. Esta Comisión se ha pronunciado reiteradamente sobre la relevancia de garantizar adecuadamente el derecho humano a la integridad personal en relación con el derecho a la igualdad y no discriminación y el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. En particular, resultan de especial importancia las Recomendaciones 10/2023, 30/2023, 69/2023, 85/2023, 11/2024, 18/2024 y 66/2024.

X. RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS

111. Por lo antes expuesto, y con fundamento en lo establecido por los artículos 4 y 67 fracción II incisos b) y c) de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 4 fracción III, 6 fracción IX y demás aplicables de la Ley Número 483 de la CEDHV; 5, 19, 172, 173, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182 y demás relativos del Reglamento Interno, se estima procedente hacer de manera atenta y respetuosa, la siguiente:

RECOMENDACIÓN N° 105/2024

DR. MARTÍN GERARDO AGUILAR SÁNCHEZ
RECTOR DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA
P R E S E N T E

PRIMERA. Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 126 fracción VIII de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, deberá girar sus instrucciones a quien corresponda, para que se cumpla con lo siguiente:

- a) **Reconocer la calidad de víctima** de V1, y realizar los trámites y gestiones necesarias de forma coordinada ante la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas, para que pueda acceder oportuna y efectivamente a las medidas de ayuda inmediata, asesoría jurídica, asistencia, protección y atención. Ello, con fundamento en los artículos 26, 37, 38, 41, 43, 44, 45, 114 fracción IV y 115 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.
- b) **Gestionar** de ser necesario **atención psicológica** y médica, así como servicios jurídicos y sociales en favor de V1.
- c) **Iniciar un procedimiento administrativo** para determinar la responsabilidad individual de todos y cada uno de los servidores públicos involucrados en la violación a derechos humanos aquí demostrada. Para lo anterior, deberá tomarse en cuenta lo establecido en los artículos 39 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz y 74 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas. Deberán informar a esta Comisión Estatal sobre el trámite y resolución dentro de dichos procedimientos, para acordar lo procedente.
- d) **Ofrecer** a V1 una disculpa pública, y al mismo tiempo 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.
- e) Con fundamento en el artículo 63 fracción II de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave y con base en el acuerdo de cuantificación que emita la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas, deberá **pagar una compensación** a V1 con motivo del daño moral ocasionado por las violaciones a sus derechos humanos.
- f) **Capacitar** a los servidores públicos involucrados, en materia de promoción, respeto, defensa y garantía de los derechos humanos, especialmente del derecho humano a la integridad personal en relación con el derecho a la igualdad y no discriminación y el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.
- g) De conformidad con los artículos 5 y 119 fracción VI de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, evitar cualquier acción u omisión revictimizante en agravio de la víctima.

SEGUNDA. De conformidad con el artículo 181 del Reglamento Interno de esta CEDHV, se le hace saber que dispone de un plazo de QUINCE DÍAS HÁBILES, contados a partir de que esta Recomendación le sea notificada, para que manifieste si la acepta o no.

En caso de que sea aceptada, dispondrá de un plazo de QUINCE DÍAS HÁBILES contados a partir de que haga saber a esta Comisión su decisión, para enviar pruebas de que ha sido cumplida.

De considerar que el plazo para el envío de las pruebas de cumplimiento es insuficiente, deberá exponerlo de manera razonada a esta Comisión Estatal, estableciendo una propuesta de fecha límite para probar el cumplimiento total de la Recomendación.

TERCERA. En caso de no aceptar la presente, o de no cumplimentarla en los plazos referidos anteriormente, deberá fundar y motivar su negativa y hacerla del conocimiento de la opinión pública, de acuerdo con el artículo 102 apartado B de la CPEUM y 67 fracción II, inciso c) de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

De no realizar manifestación alguna dentro de los plazos señalados, esta resolución se tendrá por no aceptada.

CUARTA. Con fundamento en los artículos 102 apartado B de la CPEUM; 67 fracción II, inciso c) de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; y 4 fracción IV de la Ley que rige a este Organismo Autónomo, se hace de su conocimiento que esta Comisión Estatal de Derechos Humanos podrá solicitar al Congreso del Estado que llame a su comparecencia en caso de que se niegue a aceptar o cumplir la presente Recomendación para que explique el motivo de su negativa.

QUINTA. Con fundamento en los artículos 2 y 83 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, remítase 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 y demás aplicables de la Ley en cita se **INCORPORA AL REGISTRO ESTATAL DE VÍCTIMAS** a V1 con la finalidad de que pueda acceder oportuna y efectivamente a las medidas de ayuda inmediata, asesoría jurídica, asistencia, protección y atención.
- b) De acuerdo con el artículo 152 de la misma Ley, emita acuerdo mediante el cual establezca la cuantificación de la compensación que la Universidad Veracruzana debe pagar a V1 de conformidad con lo establecido en el apartado correspondiente de la presente resolución.
- c) Conforme a lo dispuesto en los artículos 25 último párrafo y 151 de la multicitada Ley, si la autoridad responsable no puede hacer efectivo el pago de la compensación, ésta deberá cubrirse con cargo al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral.

SEXTA. De conformidad con lo que establece el artículo 180 del Reglamento Interno de esta CEDHV, notifíquese a la víctima la presente Recomendación.

SÉPTIMA. Toda vez que la presente Recomendación posee carácter de interés público, se instruye a la Secretaría Ejecutiva que elabore la versión pública de la misma, de conformidad con los artículos 3 fracción XXXIII y 56 fracción III de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave y 70 fracción XX del Reglamento Interno de esta Comisión Estatal de Derechos Humanos de Veracruz, por ser necesaria para el buen funcionamiento del Organismo.

PRESIDENTA

DRA. NAMIKO MATSUMOTO BENÍTEZ