



COMISION ESTATAL DE
DERECHOS HUMANOS
V E R A C R U Z

Expediente: CEDHV/1VG/DAV/0412/2019

Recomendación 17/ 2025

Caso: Violencia laboral e institucional en la Universidad Veracruzana.

Autoridades Responsables: Universidad Veracruzana

Víctima: V1

Derechos humanos violados: Derecho a la integridad personal en relación con el derecho de las mujeres a 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.....	4
II. COMPETENCIA DE LA CEDHV PARA LA INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS	4
III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
IV. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN	5
V. HECHOS PROBADOS	5
VI. OBSERVACIONES.....	5
VII. DERECHOS VIOLADOS	8
DERECHO A LA INTEGRIDAD PERSONAL EN RELACIÓN CON EL DERECHO DE LAS MUJERES A VIVIR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA	8
VIII. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO	15
IX. PRECEDENTES	19
X. RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS	19
RECOMENDACIÓN N° 17/2025	19

PROEMIO Y AUTORIDAD RESPONSABLE

1. En la ciudad de Xalapa-Enríquez, Veracruz, a doce de marzo de dos mil veinticinco, 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 17/2025**, que se dirige a la siguiente autoridad:

2. **UNIVERSIDAD VERACRUZANA (UV)**, con base en lo dispuesto en los artículos 1 párrafos primero, segundo y tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 67 fracción II de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 35 de la Ley Orgánica de la Universidad Veracruzana; 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; 39 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; y 33 de la Ley de esta CEDHV, se menciona el nombre de la víctima por no haber existido oposición de su parte.

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 catorce de marzo de dos mil diecinueve¹, V1 presentó formal queja en contra de la Universidad Veracruzana, por hechos que consideró violatorios de sus derechos humanos, refiriendo lo siguiente:

“[...] comparezco por mi propio derecho a presentar formal queja en contra de quien o quienes resulten responsables, miembros de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Veracruzana, por los hechos que a continuación me permito narrar, ya que han derivado en violencia de género.

Por medio de la presente recorro a ustedes como organismo encargado de hostigamiento y violencia para presentar una denuncia por acoso y hostigamiento laboral, violencia de género, agresión verbal, insultos, difamación, amenazas, descalificación y encierro el día de hoy 12 de marzo a las 11:45 am en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Veracruzana, recibidas por el actual Jefe de Carrera del programa educativo de Publicidad y Relaciones Públicas Dr. [...], quien a las 11:40 cuando llegué a la facultad para iniciar mi jornada laboral, me interceptó en las escaleras argumentando que tenía que comentarme urgentemente algunos asuntos académicos, por lo cual lo acompañé a la zona de jefatura, sirva comentar que este espacio, siempre se encuentra abierto para el público y es compartido por otras dos jefas de carrera. Cuando entro a las jefaturas, se encontraba una de las jefas de carrera e inmediatamente salió de su espacio. El Doctor [...], inmediatamente cerró la puerta, lo cual me pareció completamente inusual. Procedí a escucharlo como en otras ocasiones. Me comentó que me llamaba a traer porque había algunos alumnos que se estaban quejando de mi forma de impartir cátedra, argumentado que era una maestra muy estricta y explicó las diferentes quejas que tenía desde hace muchos semestres atrás. Yo procedí a explicarle que todas las políticas de mi clase, las manejaba desde el primer día de clases y que manejaba incluso rúbricas para evaluar a mis alumnos y que incluso consideraba que, si se habían suscitado casos especiales en semestres pasados, debían haberme llamado para resolverlo con los alumnos en su momento y de acuerdo a lo estipulado por él estatuto.

Después de aclarar ese punto, empezó a salirse de control el Doctor, reclamándome que el semestre pasado había tenido problemas por mi queja que presenté a la dirección ya que cuando yo quise entregarle mi documentación para concursar una experiencia educativa como lo he hecho cada semestre, no quiso recibirme la documentación pues argumentó que esa materia no la podía concursar pues ya estaba asignada y el concurso sólo era ficticio. Y a partir de ahí se empezó a descontrolar, insultarme, ofenderme, gritarme, señalarme, golpear el escritorio por varios minutos. Yo procedí inmediatamente a salir corriendo de su oficina para subir a la dirección y él salió atrás de mi persiguiéndome. Llegué a la dirección y me dijeron que estaba ocupado el director y corrí a meterme a la oficina de la secretaria académica ya muy asustada de lo sucedido, pero ella estaba en la oficina del fondo y entré con ella quien estaba con un maestro y me escondí detrás de él porque el Dr. [...] me siguió hasta esa oficina. La secretaria académica me ofreció su apoyo y trató de calmarme, posteriormente el Dr. [...] me mandó a traer, pidiendo entrara la secretaria académica y la representante académica, así como el agresor. En todo momento me sentí molesta y ofendida, pues tenía a mi agresor ahí. Yo sólo buscaba en la dirección apoyo y protección, el cual desafortunadamente no lo recibí, pues el propio director dijo que la violencia es percepción y que incluso él ha sido violentado y que no procedía.

Desafortunadamente, no es la primera vez que recibo acoso laboral por parte de mi jefe de carrera e incluso por la propia dirección de la Facultad. Externo mi caso, pues hoy me siento [...] para regresar el día de mañana a la que es mi casa de estudios, donde egresé y donde todos los días asisto con gran alegría a brindar mi cátedra. Solicito a ustedes asesoría, apoyo y protección para que pueda regresar a laborar a mi lugar de trabajo sin temor a que sufra daños más graves [...]” [sic]

¹ Fojas 2-4 del Expediente.

SITUACIÓN JURÍDICA

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

6. 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 fracciones I y III de la Ley de la CEDHV; y 1, 5, 14, 16, 25, 176 y 177 del Reglamento Interno de esta Comisión.

7. 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.

8. Así, toda vez que no se actualiza ninguno de los supuestos previstos en el artículo 5 de la Ley antes mencionada, resulta procedente para esta Comisión conocer y pronunciarse respecto de la presente investigación, en los siguientes términos:

8.1. En razón de la **materia** *–ratione materiae–*, por tratarse de actos y omisiones de naturaleza formal y materialmente administrativa que podrían configurar violaciones al derecho a la integridad personal en relación con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

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

8.3. En razón del **lugar** *–ratione loci–*, ya que los hechos ocurrieron dentro del territorio del Estado de Veracruz.

8.4. En razón del **tiempo** *–ratione temporis–*, en virtud de que el primer hecho ocurrió el día doce de marzo del año dos mil diecinueve y la queja fue presentada el catorce siguiente. Es decir, dentro del término de un año para la presentación de la queja, de conformidad con el artículo 121 del Reglamento Interno.

III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

9. 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 constituyeron violaciones a derechos humanos. Con base en lo anterior, los puntos a dilucidar son:

- 9.1.** Analizar si personal de la Universidad Veracruzana adscrito a la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales realizó actos de violencia laboral en contra de V1.
- 9.2.** Determinar si los señalamientos de V1 fueron investigados por la Universidad Veracruzana de forma diligente.

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 el escrito de queja firmado por la V1, así como documentación probatoria y demás aportaciones posteriores.
- 10.2.** Se otorgó la garantía de audiencia a la Universidad Veracruzana, en su carácter de autoridad señalada como responsable, dándose vista a la parte quejosa de la información aportada.
- 10.3.** Se brindó acompañamiento a V1 en el seguimiento de las acciones implementadas por la Universidad Veracruzana para atender su caso.
- 10.4.** Se solicitó información en colaboración al Instituto Municipal de las Mujeres de Xalapa, Veracruz.

V. HECHOS PROBADOS

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

- 11.1.** Personal de la Universidad Veracruzana realizó actos y omisiones que actualizan violencia laboral e institucional en contra de V1.

VI. OBSERVACIONES

12. 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 favorable².

13. 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.

14. Bajo esta lógica, esta Comisión Estatal de Derechos Humanos verificará si las acciones imputadas a la Universidad Veracruzana comprometen la responsabilidad institucional del Estado³ a la luz de los estándares interamericanos y constitucionales en la materia.

15. 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 Judicial⁴; 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.

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 incumplida⁵.

² 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.

³ 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.

⁴ Cfr. SCJN. *Acción de Inconstitucionalidad 155/2007*, Sentencia del Pleno de 7 de febrero de 2012, p. 28.

⁵ 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

CONSIDERACIONES PREVIAS

- 17.** Dentro del asunto que nos ocupa, la VI realizó señalamientos de sucesos acontecidos en el ámbito laboral, por lo que resulta necesario especificar los límites de competencia material de esta Comisión Estatal de Derechos Humanos de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 del Reglamento Interno de este Organismo.
- 18.** El citado Reglamento dispone que la competencia de este Organismo en asuntos laborales no comprende la facultad de conocer sobre conflictos suscitados entre trabajadores y patrones derivados de *relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellos*. Sin embargo, es necesario distinguir entre los *hechos de naturaleza laboral* a los que se refiere el artículo 16 del citado ordenamiento –consecuencia de relaciones de trabajo en las que se reclaman prestaciones de dicha índole y cuya competencia recae en los tribunales laborales competentes– y otros que, como en el caso que nos ocupa, pueden constituir violaciones a diversos derechos humanos en el centro de trabajo.
- 19.** Además, en los casos en los que se reclaman actos de violencia contra 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)* de artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
- 20.** En ese tenor, puede establecerse que, en el caso que nos ocupa, la competencia de esta Comisión se limitará a analizar si existieron actos de violencia en el centro de trabajo (violencia laboral) y no determinará la procedencia –legalidad o ilegalidad– de prestaciones y/o condiciones laborales correspondientes a la jurisdicción del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Poder Judicial del Estado de Veracruz.
- 21.** En tal virtud, esta Comisión no cuenta con facultades para analizar la reclamación de prestaciones, escalafón, concurso de experiencias educativas y demás situaciones que devienen estrictamente de una relación meramente laboral.
- 22.** Por otro lado, respecto de los presuntos *vicios* del procedimiento instaurado por la Universidad Veracruzana y posterior resolución de la Dirección General del Área Académica Económico Administrativa de la Universidad Veracruzana⁶, este Organismo Autónomo carece de competencia para su análisis con fundamento en el artículo 5 de la Ley que rige a esta Comisión, así como 167 fracción I del Reglamento Interno al ser cuestiones de *fondo*.

⁶ Evidencia 11.7.1.

23. Expuesto lo anterior, se desarrollan los derechos humanos que se consideran vulnerados en el presente caso, 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 DE LAS MUJERES A VIVIR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

24. 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.

25. 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*⁷.

26. 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 lesiones⁸. 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.

27. En relación con lo anterior, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos ha identificado diversas conductas que resultan en una expresión de la violencia laboral como las amenazas, maltrato físico, gritos, insultos, críticas permanentes al trabajo de las personas, tácticas de desestabilización, evaluar su trabajo de forma inequitativa o de forma sesgada, entre otras. Dichos actos pueden representar afectaciones a la integridad de las personas⁹.

28. De igual forma, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que la violencia en el mundo laboral puede constituir violaciones a los derechos humanos, pues dichos actos

⁷ Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave artículo 63 fracción II.

⁸ Cfr. Corte IDH, caso Baldeón García vs Perú, sentencia de 6 de abril de 2006, párrafo 118.

⁹ CNDH. Acoso laboral “Mobbing”, 2017, ISBN: 978-607-729-367-5, págs. 9-13.

son una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el trabajo digno¹⁰.

29. La violencia *laboral* se presenta en tres niveles, de acuerdo con quien adopte el papel de sujeto activo: a) *horizontal*, cuando la agresividad o los actos se realizan 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*, la cual ocurre con menor frecuencia y se refiere a las conductas que se realizan hacia un superior jerárquico victimizado¹¹.

30. Ahora bien, cuando ésta es sufrida 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 laboral la *descalificación* del trabajo, las *amenazas*, la *intimidación*, las *humillaciones* y la explotación, y especifica que se ejerce 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. El marco normativo de referencia precisa que ésta será además *violencia institucional* cuando dichos actos u omisiones sean realizados por servidores públicos de cualquier orden de gobierno, resultado de prejuicios de género, patrones estereotipados de comportamiento o prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad de las mujeres o de subordinación a los hombres, que discriminen o *tengan como fin* dilatar, obstaculizar, *impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres* (artículo 8 fracción V).

33. De igual forma, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave en su artículo 19 especifica que, para cumplir con su obligación de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, el gobierno debe prevenir, *atender*, *investigar*, sancionar y reparar el daño que se les inflige.

34. En el caso a estudio, V1, [...] en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales (FCAS) de la Universidad Veracruzana, narró que el doce de marzo de dos mil diecinueve el Jefe de Carrera del

¹⁰ Organización Internacional del Trabajo. Convenio 190. Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo. Aprobado por el Senado de la República el quince de marzo del año dos mil veintidós, firmada la ratificación por el Ejecutivo Federal el siete de abril de dos mil veintidós y depositado ante el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, el seis de julio del propio año. Véase https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5692625&fecha=19/06/2023#gsc.tab=0

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.

Programa Educativo de Publicidad y Relaciones Públicas (Jefe de Carrera), le manifestó que deseaba tratar con ella algunos temas académicos con urgencia, por lo que se trasladaron al Área de Jefaturas, donde se encontraba otra persona que se retiró inmediatamente, cerrando la puerta el Jefe de Carrera para sostener una plática privada con ella.

35. En ese momento, el superior jerárquico de V1 le hizo de su conocimiento algunas quejas recientes –y otras de tiempo atrás– en su contra por parte del alumnado, refiriéndole estar en desacuerdo con la manera en que ejerce su cátedra. La víctima refiere que le explicó al Jefe de Carrera la manera en que impartía sus clases, así como el método bajo el cual integraba sus calificaciones finales, externándole su preocupación por no haber sido notificada *en tiempo y forma* sobre las presuntas quejas más antiguas.

36. V1 manifestó que el Jefe de Carrera la increpó por manifestaciones que realizó sobre la negativa que recibió para su participación en el concurso de una experiencia educativa, lo que le había generado diversos problemas en el ámbito laboral. La víctima mencionó que lo anterior, además de ser externado con un tono de voz alto y golpeando repetidamente el escritorio donde se encontraban, fue dicho bajo insultos y ofensas, por lo que, asustada, se vio obligada a salir del lugar en busca de ayuda.

37. La víctima relató que, mientras se retiraba del Área de Jefaturas fue *perseguida* por el Jefe de Carrera, por lo que se resguardó en las oficinas de la Secretaría Académica, quien se encontraba en compañía de otra persona, percatándose del temor de V1 y ofreciéndole su apoyo.

38. Una vez que el Director de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales tuvo conocimiento de los hechos, citó en sus oficinas a los involucrados, pero V1 aseveró que lejos de auxiliarla y brindar una posible solución a la problemática, el directivo refirió que la *violencia es percepción* y que, aun cuando él la había padecido, no se había quejado; desestimando la agresión de la que fue objeto y minimizando su sentir.

39. En tales circunstancias, V1 acudió a la Unidad de Género (UGE) de la Universidad Veracruzana, donde además de ser cuestionada sobre el motivo por el cual su caso *había llegado a los medios*, afirma que se le hizo saber de manera *incisiva* que de seguir con su queja, quedaría *muy expuesta*, y ello le ocasionaría sufrimientos emocionales. Además, V1 afirmó que aunque la UGE le ofreció apoyo para canalizarla al Centro para el Desarrollo Humano e Integral de los Universitarios (CENDHIU) para recibir atención psicológica, esto no se materializó.

40. V1 aseveró que, como represalia de su queja, ha sido blanco de agresiones y actos de desprestigio en su contra por parte de la comunidad universitaria¹², y ha tenido repercusiones en sus actividades como [...], incluso dejaron de asignarle [...] ¹³.

41. Por su parte, el Jefe de Carrera del Programa Educativo de Publicidad y Relaciones Públicas¹⁴ de la Universidad Veracruzana informó que, de acuerdo con sus atribuciones —establecidas en el Estatuto General de la Universidad Veracruzana¹⁵—, el día doce de marzo del año dos mil diecinueve se acercó a V1 para abordar asuntos relacionados con su cátedra, y en específico, sobre las quejas recientes de dos alumnas, *privilegiando el diálogo* para dar solución a las inquietudes de la comunidad estudiantil.

42. El Jefe de Carrera negó haber cerrado deliberadamente la puerta del área de jefaturas donde conversó con V1 y aseguró que la plática se centró en temas académicos; no obstante, precisó que la víctima se mostró notoriamente *molesta y alterada*, retirándose del lugar. Al notar su estado emocional, el directivo manifiesta que se dirigió inmediatamente con el Director de FCAS para informarle lo sucedido, sin que ello signifique haber perseguido a V1.

43. Si bien, el Jefe de Carrera negó haber increpado a V1 y señaló que fue ella quien se mostró alterada por el tema académico tratado; en la reunión celebrada por la Universidad Veracruzana y que presenció personal de esta CEDHV ¹⁶ éste expresó *no era justo que por el hecho de ser hombre, tener voz fuerte y temperamento enérgico se le juzgara por violencia*.

44. Por su parte, el Director de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales¹⁷ relató que, enterado del incidente, *reunió a los involucrados* para tratar el tema y llegar a un *diálogo conciliatorio*, y refiere que, en ese momento, el Jefe de Carrera le ofreció disculpas a V1 *por si sus palabras o actitudes le hubieran causado algún tipo de ofensa*. Lo anterior consta además en las Actas Circunstanciadas¹⁸ elaboradas con motivo del *procedimiento para la imposición de sanciones*¹⁹ que llevó a cabo la Universidad Veracruzana.

¹² La V1 no especificó a qué tipo de actos se refería, por lo que esta Comisión no se pronunciará por tales señalamientos.

¹³ Se tiene constancia que posterior a los hechos de los que se adolece (marzo del año dos mil diecinueve), la víctima siguió dirigiendo algunos trabajos de titulación de tesis. Evidencia 11.14 y anexos.

¹⁴ Evidencia 11.8.

¹⁵ “Artículo 91.- Las atribuciones del Jefe de Carrera son: ... III. Vigilar el trabajo académico del personal académico a su cargo; ...”

¹⁶ Evidencia 11.4.

¹⁷ Evidencia 11.8.

¹⁸ Evidencia 11.4 (Acta elaborada por esta CEDHV en la que se asentó lo manifestado por un testigo respecto a las disculpas), y Anexo de la Evidencia 11.6. (Acta elaborada por personal de la Universidad Veracruzana)

¹⁹ Artículo 346 del Estatuto General de la Universidad Veracruzana.

45. En ese contexto, la Secretaria Académica de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales²⁰ informó a este Organismo que fue testigo del estado emocional de la víctima, notándola sumamente nerviosa y llorando, tal y como ésta refirió al momento de los hechos.

46. Si bien, por las particularidades en que se suscitó dicho evento (a puerta cerrada) es imposible contar con testimonios de la conversación sostenida entre la víctima y el Jefe de Carrera, debe tomarse en consideración que, conductas de esta naturaleza, en lo general, ocurren sin la presencia de testigos y son realizados de manera *oculta*, lo que trae consigo la obligación de analizar los hechos con perspectiva de género. Es decir, reconocer la situación de desventaja en la cual las mujeres se han encontrado a consecuencia de la construcción que socioculturalmente se ha desarrollado en relación con la posición y el rol que debieran asumir²¹, así como en las relaciones de subordinación derivadas de las jerarquías de trabajo.

47. Así pues, se tiene acreditado que: el doce de marzo de dos mil diecinueve, V1 y el Jefe de Carrera del Programa Educativo de Publicidad y Relaciones Públicas de la FCAS tuvieron una reunión a puerta cerrada en la Sala de Jefaturas de dicha facultad, en la que se discutieron diversos temas; personal de la Universidad Veracruzana admitió que existió una conversación que se tornó ríspida²², y fueron testigos de cómo la víctima salió inmediatamente del lugar atemorizada para resguardarse y comentar lo sucedido con el Director de la Facultad; quien además aseveró que reunió a los involucrados en su oficina, donde el Jefe de Carrera convino en ofrecer disculpas por los hechos.

48. En ese tenor, esta Comisión Estatal de Derechos Humanos puede concluir objetiva y razonadamente que la V21 fue víctima de violencia laboral por una persona con un vínculo jerárquico superior, a través de actos que la hicieron sentir [...]; es decir, ocasionó un daño a su integridad psicológica.

49. En efecto, se cuenta con una valoración psicológica del Instituto Municipal de las Mujeres²³ en la que se asentó la narrativa de V1, mostrándose [...] y con sentimientos de [...]. Incluso, personal psicológico plasmó haber notado afectada a la víctima. En tales circunstancias, se le aplicó la herramienta de *Violentómetro* obteniendo como resultado que fue víctima de violencia psicológica en la modalidad laboral.

50. Es imprescindible recordar que, de acuerdo con la LGAMVLV²⁴, la violencia laboral puede actualizarse con *un solo evento dañino* y no únicamente a través de la reiteración de actos, tal y como

²⁰ Evidencia 11.8.

²¹ SCJN. *Manual para juzgar con perspectiva de género en materia penal*. p. 40

²² Si bien las versiones de la víctima y el Jefe de Carrera del Programa Educativo de Publicidad y Relaciones Públicas, varían en que V1 asevera que la autoridad la insultó y recriminó por supuestos problemas en el ámbito laboral y éste asevera que fue ella quien se molestó al hacerle de su conocimiento quejas del cuerpo estudiantil, la coincidencia estriba en que la reunión se tornó áspera entre ambos.

²³ Evidencia 11.11.

²⁴ Artículo 10. *Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud,*

lo estimó la Dirección General del Área Académica Económico Administrativa de la Universidad Veracruzana²⁵, al aseverar que, al ser un suceso *aislado*, no podía catalogarse como violencia laboral hacia V1.

Violencia institucional

51. Tal y como se mencionó anteriormente, a raíz de la conversación sostenida entre V1 y el Jefe de Carrera de la FCAS, la víctima acudió con el Director de dicha facultad y éste determinó reunirlos para escuchar sus dichos, con el fin de llegar a un *diálogo conciliatorio*. Lo anterior resulta contrario a lo establecido por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia²⁶ y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave²⁷, pues expresamente señalan la prohibición de que las víctimas de violencia sean sometidas a procedimientos de conciliación con la persona agresora.

52. Por su parte, la Unidad de Género de la Universidad Veracruzana informó que, enterada del suceso descrito en párrafos *supra*, realizó diversas diligencias de acuerdo con sus facultades, orientando a la víctima respecto de los medios de defensa legales con los que contaba; canalizó su escrito a la Defensoría de Derechos Humanos de esa casa de estudios, y le ofreció atención psicológica.

53. No obstante, no se tiene constancia de que ésta última haya sido recibida, pues no remitieron evidencias que dieran cuenta de ello, aunado a que la víctima manifestó que no recibió atención psicológica por parte de dicha casa de estudios, así como tampoco existe evidencia de que V1 haya sido canalizada al Centro para el Desarrollo Humano e Integral de los Universitarios para brindarle el apoyo especializado que su caso requería.

54. Ahora bien, la UGE aceptó haber *prevenido* a V1 sobre la tardanza que podría acarrear su proceso y que esto, además de exponerla emocionalmente, traería consigo [...] ²⁸. Asimismo, admitió haber cuestionado a la víctima si seguiría prestando sus servicios en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales o sí, por el contrario, daría por terminada su relación laboral. Lo anterior, contrario a las obligaciones²⁹ de las autoridades para prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar el daño, para este tipo de casos.

integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

²⁵ Evidencias 11.7.1. Si bien este Organismo no tiene competencia para analizar el fondo de dicha resolución, se hace mención de su contenido en el contexto de los hechos.

²⁶ Artículo 52 fracción IX

²⁷ Artículo 25.

²⁸ Evidencia 11.8.

²⁹ *Supra* párrafo 33.

55. Además, con dichas expresiones V1 fue revictimizada³⁰, pues después de haber vivido actos de violencia en su entorno laboral, se acercó a sus superiores en busca de apoyo, quienes únicamente le generaron un sufrimiento adicional por el mismo acto del que fue receptora³¹.

56. De dichos comentarios se observa que pretendieron obstaculizar y/o impedir el ejercicio de los derechos humanos de la víctima como mujer, pues contrario a alentar a ejercerlos o brindarle orientación legal y/o apoyo o contención emocional, resulta lógico deducir que pretendieron desalentar a V1 a activar los mecanismos internos correspondientes.

57. Por otro lado, si bien se instrumentó un *procedimiento para la imposición de sanciones* que resultó en asegurar que V1 no sufrió algún tipo de violencia³², personal de la UGE señaló haber instado al Director de FCAS para que la investigación se realizara con perspectiva de género de acuerdo al Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, señalando que la resolución del caso no se apegó a dicho instrumento, requiriéndole adoptar acciones para evitar revictimización hacia V1³³.

58. No pasa por alto que, si bien dicha Unidad de Género requirió al Director de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Veracruzana implementar medidas dentro de sus instalaciones para evitar actos de violencia hacia V1, el directivo aseguró que, en virtud de que en esa FCAS se promueve el respeto a todas las personas, no resultaba necesaria alguna medida particular para el caso que nos ocupa³⁴. Es decir, no ejerció sus facultades de prevenir, atender, investigar, sanciones y reparar el daño, contempladas en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz.

59. En tales circunstancias, es posible establecer que aun cuando la Universidad Veracruzana tuvo conocimiento de la problemática que afectaba a la víctima, intentó persuadirla de desistir en sus pretensiones, sin implementar las medidas idóneas para evitar que situaciones análogas siguieran presentándose.

60. Así pues, tanto los hechos suscitados el doce de marzo del año dos mil diecinueve, como la violencia institucional sufrida por V1 le ocasionaron afectaciones en su integridad psicológica. Cuando una violación a la integridad de las personas se traduce en daño a las emociones (*psique*) y perjudica su desarrollo de acuerdo a sus propias convicciones, se produce un daño moral (*inmaterial*). Éste

³⁰ *Violaciones graves a derechos humanos: violencia institucional y revictimización*. Disponible en: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2016/08/Violaciones-graves-a-derechos-humanos-violencia-institucional-y-revictimizacion.pdf>

³¹ UNAM. Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM. *La revictimización es...* Disponible en: http://coordinaciongenero.unam.mx/avada_portfolio/la-revictimizacion-es/

³² Del cual como ya se dijo anteriormente, no se tiene competencia para analizar y pronunciarse al respecto.

³³ Evidencia 11.7.2.

³⁴ Evidencia 11.12.1.

comprende los sufrimientos y las aflicciones causados a las víctimas a través del menoscabo de valores muy significativos para ellas, y las alteraciones de carácter no pecuniario en las condiciones de existencia de la víctima o su familia. De lo anterior dio cuenta el Instituto Municipal de las Mujeres³⁵ a través de la aplicación del *Violentómetro*, arrojando como resultado violencia psicológica en la modalidad laboral.

61. La SCJN ha definido el daño moral como la afectación que una persona sufre en sus derechos de naturaleza intangible, como los sentimientos, afectos, creencias, decoro, honor, reputación, vida privada, configuración y aspecto físicos o bien en la consideración que de sí misma tienen los demás³⁶.

62. En efecto, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos ha establecido que la violencia en el ámbito 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 otros padecimientos³⁷. Lo anterior permite establecer clara y objetivamente el nexo causal de las violaciones con las afectaciones psíquicas y emocionales presentadas por V1.

63. Por lo que es posible concluir que la violencia laboral e institucional que padeció V1 en su centro de trabajo por parte del Jefe de Carrera, así como por el Director de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales y por la Unidad de Género de la Universidad Veracruzana por no haber implementado las medidas idóneas para la atención de este tipo de casos, ocasionó daños en su integridad personal psicológica y moral, violando además su derecho a una vida libre de violencia.

VIII. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO

64. 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”*.

³⁵ Evidencia 11.11.

³⁶ SCJN. Amparo Directo 30/2013. Sentencia de la Primera Sala de 26 de febrero de 2014.

³⁷ CNDH. Acoso laboral “Mobbing”, p. 13 y 14 disponible en <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>

65. 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.

66. 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.

67. 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 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

68. 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, entendiéndose 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]”*

69. 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 [...]”.

70. 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.*

71. 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.*

72. 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.

73. 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 V1 con motivo del daño generado como consecuencia de la violación a sus derechos humanos.

74. 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.

Satisfacción

75. 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.

76. 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 cometido las infracciones, lo que deberá ser objeto de análisis por el Órgano Interno de Control de la autoridad recomendada.

77. 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 estos acontecieron y la víctima solicitó la intervención de dicha autoridad.

78. 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.

Rehabilitación

79. 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

80. 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.

81. 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.

82. Bajo esta tesis, 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 de las mujeres a una vida libre de violencia.

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

IX. PRECEDENTES

84. Esta Comisión se ha pronunciado reiteradamente sobre la relevancia de garantizar adecuadamente el derecho humano a la integridad personal en relación con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. En particular, resultan de especial importancia las Recomendaciones 21/2023, 44/2023, 85/2023, 16/2024, 66/2024 y 114/2024.

X. RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS

85. 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 de esta CEDHV; 5, 19, 172, 173, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182 y demás relativos de su Reglamento Interno, se estima procedente hacer la siguiente:

RECOMENDACIÓN N° 17/2025

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 la 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 la 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) 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 la V1 con motivo del daño moral ocasionado por las violaciones a sus derechos humanos.
- e) **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 de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.
- f) 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 la **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 la **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 MATZUMOTO BENÍTEZ