



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

Expediente CEDHV/2VG/DAV/0286/2023 Y SU
ACUMULADO CEDHV/2VG/DAV/0103/2024
Recomendación 80/ 2025

Expediente: CEDHV/2VG/DAV/0286/2023 Y SU ACUMULADO CEDHV/2VG/DAV/0103/2024

Recomendación 80/ 2025

Caso: Hostigamiento sexual y Violencia laboral cometida por personal del Instituto Veracruzano de la Vivienda.

Autoridades Responsables: Instituto Veracruzano de la Vivienda

Víctimas: V1, V2

Derechos humanos violados: Derecho a la integridad personal en relación con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y derecho al trabajo

PROEMIO Y AUTORIDAD RESPONSABLE.....	2
CONFIDENCIALIDAD DE DATOS PERSONALES DE LA PARTE AGRAVIADA	3
I. RELATORÍA DE LOS HECHOS.....	4
SITUACIÓN JURÍDICA.....	11
II. COMPETENCIA DE LA CEDHV PARA LA INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS	11
III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
IV. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN	12
V. HECHOS PROBADOS.....	13
VI. OBSERVACIONES	13
VII. DERECHOS VIOLADOS.....	14
DERECHO A LA INTEGRIDAD PERSONAL EN RELACIÓN CON EL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA Y DERECHO AL TRABAJO	14
VIII. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO	26
IX. PRECEDENTES	30
X. RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS.....	30
RECOMENDACIÓN N° 80/2025	30

PROEMIO Y AUTORIDAD RESPONSABLE

1. En la ciudad de Xalapa de Enríquez, Veracruz de Ignacio de la Llave, a tres de diciembre del dos mil veinticinco, una vez concluida la investigación de los hechos que motivaron el expediente **CEDHV/2VG/DAV/0286/2023¹** y su acumulado **CEDHV/2VG/DAV/0103/2024**, la Segunda Visitaduría General de esta Comisión Estatal de Derechos Humanos de Veracruz de Ignacio de la Llave (en adelante, la Comisión o CEDHV), formuló el proyecto que, aprobado por la suscrita² constituye la **RECOMENDACIÓN 80/2025**, que se dirige a la autoridad siguiente, en carácter de responsable:

2. INSTITUTO VERACRUZANO DE LA VIVIENDA (en adelante INVIVIENDA), de conformidad con el artículo 4 de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave³; artículo 6 de la Ley Número 241 de Desarrollo Urbano, Ordenamiento Territorial y Vivienda para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave⁴; 12 y 15 del Reglamento Interior que rige al Instituto

¹ Nomenclatura asignada con fundamento en los artículos 11 y 28 fracciones II y VI de la Ley General de Archivos y en cumplimiento a la circular N° CEDHV/UAR/04/2023 de 01 de marzo de 2023 signada por el Encargado de la Unidad de Archivos de este Organismo.

² En términos de lo establecido en los artículos 1 y 102, apartado B), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante Constitución o CPEUM); 4 párrafo octavo y 67 fracción II, inciso b) de la Constitución Política para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 1, 2, 3, 4 fracción III, 6 fracción IX y 25 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos; 1, 5, 15, 16 y 177 del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de Derechos Humanos.

³ Artículo 4. El hombre y la mujer son sujetos de iguales derechos y obligaciones ante la ley [...]

⁴ Artículo 6. El Instituto Veracruzano de la Vivienda es un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, sectorizado a la Secretaría, que tendrá por objeto promover activamente el desarrollo de la vivienda en el Estado, propiciando las condiciones técnicas, legales y financieras adecuadas a través de créditos en materia de vivienda, constituyendo las reservas territoriales suficientes y coordinando los esfuerzos de los diferentes sectores de la producción, con el fin de brindar a las familias veracruzanas una mayor oportunidad de contar con una vivienda digna. Contará con un Consejo Directivo, un Gerente General que se auxiliará de las Gerencias necesarias para el correcto funcionamiento del organismo público descentralizado, una Contraloría Interna y las Unidades Administrativas y Técnicas, así como de los demás Servidores Públicos que se estimen necesarios para el desempeño de sus funciones. La denominación de las Gerencias y de las Unidades Administrativas y Técnicas, serán establecidas en el Reglamento Interior del Instituto.

Veracruzano de la Vivienda⁵; 126 fracción VIII de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz⁶.

Veracruzano de la Vivienda⁷; 126 fracción VIII de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz⁸.

CONFIDENCIALIDAD DE DATOS PERSONALES DE LA PARTE AGRAVIADA

3. Con fundamento en los artículos 3 fracción XIX y XXI, 20 fracción VI, 94 fracciones II, VI, VIII, XII y 97 de la Ley Número 250 de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 2, 3 fracciones X, XI, XXVII y XXXI, 10, 11, 12, 14, 15, 16 y demás correlativos y aplicables de la Ley 251 de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 39 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz y 105 del Reglamento Interno de la CEDHV, la información que integra el expediente es confidencial. No obstante, debido a que la información contenida en el mismo, actualiza el supuesto de prevalencia del interés público sobre la reserva de información, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 3 fracción XIX, 21, 55 fracción III inciso a), 84 párrafo cuarto, 86, 89, 90 y demás aplicables de la Ley número 250 de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Veracruz,

⁵ Artículo 12. El Consejo Directivo es la máxima autoridad del Instituto, sus determinaciones serán obligatorias para la persona titular de la Gerencia General, áreas administrativas, operativas y unidades que integran la estructura orgánica del Instituto, y se integrará de la forma siguiente: I. Un Presidente: El Gobernador del Estado, y II. Cinco vocales: a) El Titular de la Secretaría de Desarrollo Social, quien suplirá en sus ausencias al Presidente del Consejo Directivo; b) El Titular de la Secretaría de Finanzas y Planeación; c) El Titular de la Secretaría de Desarrollo Económico y Portuario; d) El Titular de la Dirección General del Instituto de Pensiones del Estado, y e) El Titular de la Dirección General de Patrimonio del Estado. El Consejo Directivo, contará con un Secretario Técnico que será la persona titular de la Gerencia General del Instituto, y con un Comisario que será el Contralor General, ambos Secretario Técnico y Comisario tendrán voz, pero no voto en las sesiones de dicho Consejo Directivo [...]

Artículo 15. El Presidente, tendrá las atribuciones siguientes: I. Convocar, por conducto del Secretario Técnico, presidir y dirigir las sesiones del Consejo, de conformidad con lo establecido en el presente Reglamento; [...] X. Las que determine el Consejo Directivo y demás que expresamente establezcan las leyes del Estado, este Reglamento, y demás disposiciones de observancia general.

⁶ Artículo 126. Además de los deberes establecidos para todo servidor público, los integrantes de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, en el ámbito de su competencia deberán: VIII. Recomendar las reparaciones a favor de las víctimas de violaciones a los derechos humanos con base en los estándares y elementos establecidos en la presente Ley.

⁷ Artículo 12. El Consejo Directivo es la máxima autoridad del Instituto, sus determinaciones serán obligatorias para la persona titular de la Gerencia General, áreas administrativas, operativas y unidades que integran la estructura orgánica del Instituto, y se integrará de la forma siguiente: I. Un Presidente: El Gobernador del Estado, y II. Cinco vocales: a) El Titular de la Secretaría de Desarrollo Social, quien suplirá en sus ausencias al Presidente del Consejo Directivo; b) El Titular de la Secretaría de Finanzas y Planeación; c) El Titular de la Secretaría de Desarrollo Económico y Portuario; d) El Titular de la Dirección General del Instituto de Pensiones del Estado, y e) El Titular de la Dirección General de Patrimonio del Estado. El Consejo Directivo, contará con un Secretario Técnico que será la persona titular de la Gerencia General del Instituto, y con un Comisario que será el Contralor General, ambos Secretario Técnico y Comisario tendrán voz, pero no voto en las sesiones de dicho Consejo Directivo [...]

Artículo 15. El Presidente, tendrá las atribuciones siguientes: I. Convocar, por conducto del Secretario Técnico, presidir y dirigir las sesiones del Consejo, de conformidad con lo establecido en el presente Reglamento; [...] X. Las que determine el Consejo Directivo y demás que expresamente establezcan las leyes del Estado, este Reglamento, y demás disposiciones de observancia general.

⁸ Artículo 126. Además de los deberes establecidos para todo servidor público, los integrantes de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, en el ámbito de su competencia deberán: VIII. Recomendar las reparaciones a favor de las víctimas de violaciones a los derechos humanos con base en los estándares y elementos establecidos en la presente Ley.

así como 178 del Reglamento Interno de la CEDHV, se deberá elaborar la versión pública de la **RECOMENDACIÓN 80/2025**.

4. De igual manera, en cumplimiento a la circular CEDHV/SEJ/CI/24/2023 del 21 de abril de 2023 emitida por la Secretaría Ejecutiva de esta Comisión, y por la naturaleza de los hechos materia de la queja los nombres de las víctimas y testigos no aparecerán en el texto de la recomendación a fin de resguardar su identidad.

5. Por ello, a las víctimas se les identificará como V1 y V2. De igual manera, los testigos serán identificados conforme a la nomenclatura que le asignó previamente la Dirección de Atención a Víctimas y Grupos en Situación de Vulnerabilidad de este organismo (T-1, T-2, T-4, T-5, T-6, T-7, T-8, T-9, T-10, T-11, T-12 y T-13) y, en el caso de los testigos que no le habían sido asignadas, se les conocerá como T-14 y T-15.

6. Cabe aclarar que, la persona identificada con la nomenclatura V2, originalmente tenía asignada la nomenclatura V1 en el expediente **CEDHV/2VG/DAV/0103/2024**, esto antes de que dicho expediente se acumulara al expediente **CEDHV/2VG/DAV/0286/2023**. De igual manera, es importante mencionar que la víctima identificada como V2 había fungido previamente como testigo en el expediente **CEDHV/2VG/DAV/0286/2023**, en donde la Dirección de Atención a Víctimas y Grupos en Situación de Vulnerabilidad de este Organismo la había identificado como T-3. Por tal motivo, en la presente Recomendación la nomenclatura T-3 no será utilizada.

DESARROLLO DE LA RECOMENDACIÓN

7. En cumplimiento con lo establecido en el artículo 176 del Reglamento Interno de la CEDHV, se procede al desarrollo de cada uno de los rubros que constituyen la presente Recomendación.

I. RELATORÍA DE LOS HECHOS

8. El 29 de noviembre de 2023 esta Comisión recibió escrito de queja signado por V1, mismo que en lo modular se transcribe a continuación:

“[...] V1, mexicana, mayor de edad, por mi propio derecho [...], comparezco ante Usted para presentar la siguiente queja al tenor de los siguientes hechos.

HECHOS

1. La suscrita, con cargo de [...] del Instituto Veracruzano de la Vivienda, en fecha 12 de febrero del año 2020, mediante el oficio de comisión 50/II/20, fui requerida para asistir en calidad de [...] del Invivienda a la entrega de viviendas en Acultzingo, Ver., que se realizó el día 14 de febrero de 2020, y de cuartos para dormitorio en el municipio veracruzano de Tezonapa, al día siguiente, por lo cual nos hospedamos en el Hotel Virreynal, ubicado en Córdoba, Ver.
2. Luego de la entrega de vivienda en Acultzingo, fui junto con todo el equipo de trabajo comisionado para esta entrega a cenar al restaurante “La Tasca”, ubicado a pocos metros del hotel donde nos hospedamos; en ese lugar ingerimos

bebidas alcohólicas “para festejar que nos había ido muy bien en el evento”. Salí del restaurante para fumar un cigarro y [...], Gerente General del Instituto Veracruzano de la Vivienda, me siguió y me abrazó al tiempo que me decía “Te quiero mucho, chaparrita porque eres bien entrona” e inmediatamente me dio un beso en la boca, me alejé y le dije “Así no”. Me fui hacia adentro del restaurante y como vi que mi amiga V2 no estaba en la mesa donde estábamos conviniendo me dirigí hacia el baño y ahí estaba ella y nuestra compañera [...]. Abracé muy fuerte a V2 y me puse [...], ella me preguntó qué había pasado y yo le dije que [...] me había besado, V2 trató de consolarme y me dijo que ya nos fuéramos al hotel. En el trayecto, ella me llevaba abrazada y [...]le decía que se quitara, que él me iba a ayudar, que él me llevaría a mi habitación. Yo le pedí a V2 que no me dejara sola.

3. Llegando al hotel subimos las escaleras y V2 ya no permitió que me quedara sola en mi habitación y me llevó al cuarto que compartía con [...], [...] irrumpió en la habitación y se tiró en una de las dos camas y les empezó a decir a V2 y a [...] que se fueran, que se salieran de la habitación, que lo dejaran solo conmigo; V2 le dijo que no se iba a salir, que no me iban a dejar sola. Yo entré en [...] por lo que rápidamente corrí y me encerré en el baño, desde donde escuchaba cómo [...], quien permaneció por más de media hora en el cuarto, gritaba “[...], sal. [...], mi amor, sal”. V2 le pidió en reiteradas ocasiones que se retirara, que se fuera a su habitación, pero él no hacía caso y le dijo a V2 que si no se salía del cuarto la iba a despedir.
4. Al ver su necesidad recurrimos a llamarle al Arquitecto [...], Gerente de Construcción y Mejoramiento de la Vivienda y a [...], en ese entonces chofer del Gerente General, para que nos ayudaran a sacarlo de la habitación. Mi compañera V2 me comentó que ellos llegaron y como pudieron sacaron de la habitación a [...], quien se quedó tirado afuera y según la versión de V2, ella le dijo que se fuera a descansar, que se pusiera a pensar en el riesgo que se ponía también él: “alguien podría venir y tomarte fotos”. Al otro día, [...] me dijo “no me acuerdo de nada, verdad que nos besamos”, y yo le contesté “No, Lic. tú me besaste”.
5. Cabe destacar que tras la denuncia penal que interpusé el 28 de diciembre de 2022, ante la Fiscalía Séptima Especializada en la Investigación de Delitos de Violencia contra la Familia, Mujeres, Niñas y Niños y Trata de personas, con Identidad Resguardada [...], por los delitos de Violencia de Género, Acoso y Hostigamiento sexual y lo que resulte, se inició la carpeta de investigación [...], aclarando, como hay hechos ocurridos en la ciudad de Córdoba, como fue narrado en párrafos que anteceden tuvo a bien la Fiscalía Especializada en desglosar actuaciones y realizar la remisión de constancias a dicho Distrito Judicial para que se continuara integrando la investigación, tal y como consta en el oficio 832/2023, de veinte de octubre de dos mil veintitrés.

En tanto, de los hechos acontecidos en esta ciudad, dentro del centro de trabajo en donde me desempeño, mi compañera V2, quien se encuentra [...] del Invivienda y yo somos víctimas de acoso laboral y violencia de género por parte de la personas cercanas al Gerente General [...], quienes han tratado de intimidarnos, de entorpecer y desacreditar nuestras actividades y así mismo obligar a compañeras y compañeros a actuar de tal o cual manera a fin de demeritar nuestro trabajo.

De lo anteriormente expuesto y mediante Consejo directivo del INVIVIENDA se acordó que el Lic. [...], Gerente de Planeación Estratégica de la Vivienda sería la persona intermediaria entre mi jefe directo [...] y yo, lo cual se me notificó mediante el oficio INVIVIENDA GPEV/0041/2023 de fecha 17 de marzo de la presente anualidad.
6. Un ejemplo de ello es que [...], Subgerente de Recursos, le habló a una compañera para que eliminara el mensaje de apoyo que había puesto en el chat grupal “Somos la Ruta M”, el cual creé para coordinar las actividades que se desarrollarían con miras a dicho evento. En ese mismo chat, la Arquitecta [...], Gerente de Registro y control de Suelo y Bienes Inmuebles, también había puesto un comentario secundando el mío y 26 minutos después de hacerlo, en el mismo chat se retractó.
7. Esperé a que llegara la Arquitecta [...] al Instituto para ir a verla y lo primero que le dije fue “Arqui, no te quiero meter en problemas, yo entiendo la situación” y en seguida ella se desahogó diciéndome que [...] le había hablado para “putearla” por el comentario. En ese mismo chat la Arquitecta [...] escribió que hacía falta información, luego de un archivo que compartió la Arquitecta [...], “porque el año pasado carecíamos de información”, cuando la Arquitecta [...] ni siquiera participó en “Somos la Ruta M2022”, pues cabe destacar que el año pasado yo también fui la encargada de organizar al equipo Invivienda. Para el evento, por ello se adelantó compartiendo un día antes la información que posteriormente se me proporcionó durante la reunión de trabajo con la PROGOB, dependencia encargada del evento. -
8. Asimismo, cuento con registros de que alguien más tiene acceso a mi correo electrónico institucional, pues en dos ocasiones han borrado información o han intentado enviar información que no compete a mi área. Cuando manifesté este inconveniente el Gerente General [...], aseguró que no volvería a pasar.
9. De igual forma, me han retrasado la autorización de los permisos (pase de salida) cuando tengo que salir de las oficinas para realizar actividades propias de la Unidad de Género. Luego de Registrar mi pase de salida en el sistema, solicito a las compañeras [...], adscritas a Recursos Humanos, que me autoricen dicha salida y al llegar a la entrada donde se encuentra el personal de vigilancia (quienes son los encargados de checar que mi salida está autorizada en el sistema), el o la oficial me dicen que mi pase no está autorizado, por lo que tengo que volver a solicitarles a las compañeras antes mencionadas que lo autoricen.
10. Además, cabe destacar que cada vez que entro o salgo de las instalaciones del Instituto, el personal de vigilancia en turno me anota, pero no en la libreta de registro oficial, pues luego de revisarla, verificamos que mi nombre no aparece;

sin embargo, siempre que entro, el oficial mira su reloj y toma nota. Cabe destacar que la o el oficial anotan los nombres de TODAS las personas que entran o salen del Instituto, desde las personas que entran a recoger la basura o dejar los garrafones con agua, hasta las personas usuarias que acuden a realizar algún trámite o servicio, y curiosamente a mí no me anotan en la libreta de registro oficial misma que tienen que devolver al área de Recursos Materiales y Servicios Generales, cuya titular es T-15. Como prueba, presento una fotografía donde se registra en la hoja fechada “Miércoles 26 de abril del 2023”: 18:00 Ingresan a reunión de gerentes el Lic. [...] en sala de juntas dando salida a las 19:18, sin novedad”, cuando ese día y a esa hora nos reunimos mis abogados y los abogados del Gerente [...], así como las y los Gerentes de las diferentes áreas que integran el Invienda, el Titular de la Unidad de Transparencia, mi compañera V2 y una servidora para presenciar el acto de Disculpa pública que me ofrecería [...].

11. Otras acciones de represalia que ha realizado [...] en mi contra y en contra de las personas que nos dirigen la palabra, es pedirles que nos dejen de hablar, porque dice que “les vamos a contaminar”, ejemplo de ello es que me enteré que ratificaría a la Lcda. [...] como Subgerente de Procesos Arbitrales y consultivos, sin embargo no la ratificaron, en represalia por relacionarse con nosotras pues la Subgerente de Recursos Humanos, [...], checa las cámaras (las cuales tiene abiertas en su computadora y en su celular y reporta quienes entran o salen de la Unidad de Género y cuánto tiempo tardan ahí. Como prueba de ello cuento con la impresión de pantalla del correo enviado por la titular de Recursos Humanos, donde incluye el acuerdo para la sesión del Consejo Directivo del Invienda, en el cual se proponía la ratificación de la Lcda. [...] como titular del cargo, entre otras personas, sin embargo, el 19 de septiembre del año en curso, fecha en que se realizó la tercera sesión extraordinaria del consejo directivo del Invienda, la descartaron. (Se cuenta con el acta firmada por los integrantes del Consejo, en donde se especifica el acuerdo número 3, en el cual se autorizan los nombramientos de las personas ahora titulares, pero no se encuentra [...] ratificada, lo que se comprueba también con la publicación en redes oficiales).
12. Otro hecho registrado fue el 5 de septiembre del presente año, cuando aplicamos el Cuestionario sobre Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, actividad que se informó mediante el oficio Invienda/UG/063/2023, enviada a la persona titular de cada gerencia. Ese día, antes de la aplicación de dicho cuestionario se apersonó en la oficina de la Unidad de Género la C. [...], Subgerente de Recursos Humanos para informarnos que nos acompañarían durante la aplicación del cuestionario, puesto que en el programa anual de trabajo estaba establecido que sería una actividad en coordinación con su área, sin embargo, el área de Recursos Humanos siempre se le ha contemplado exclusivamente para proporcionarnos la plantilla laboral. Era evidente que ella quería estar en cada área para amedrentar con su presencia a las personas que contestarían el cuestionario, pues es un secreto a voces que le tienen miedo por el terror laboral que ha sembrado en el Instituto donde se ha despedido a un sin número de empleados por diferencias con ella o con el titular del Invienda, con quien mantiene una relación sentimental, según lo ha expresado el mismo [...]. Algunas compañeras y compañeros, quienes nos han pedido resguardar su identidad porque no quieren ser víctimas de represalias y sugirieron que nos veamos fuera del Instituto, nos confiaron que de manera previa la Gerente de Crédito a la vivienda, Lcda. [...], les fue llamando de dos en dos para pedirles que contestaran la encuesta de manera positiva y que se tomaran tiempo suficiente para contestarla, que no se sintieran presionadas o presionados porque nosotras (V2 y una servidora) estuviéramos esperando a que contestaran.
13. Cabe aclarar que, durante la aplicación de la encuesta en esa área, la Lcda. [...] no se apartó del lugar donde nos encontrábamos, causando [...] al personal que contestaba la encuesta (eso nos manifestaron). Durante esta misma actividad la Subgerente de Recursos Humanos, [...], nos siguió a cada área donde aplicamos la encuesta, lo cual se puede checar en las cámaras instaladas al interior del Instituto, mismas que tiene instaladas en su computadora y celular. Asimismo, el Gerente [...] y la secretaria técnica hicieron acto de presencia durante la aplicación de la encuesta en el área de Suelo.
14. Las represalias siguen causando afectaciones a mi persona. Otro hecho ocurrido fue cuando V2 y yo fuimos invitadas por T-15 al convivio que tendrían en su área para conmemorar las fiestas patrias durante la media hora que se nos otorga como receso para tomar nuestros alimentos. Sin embargo, su jefe inmediato [...] la llamó y le dijo que había hablado el Gerente [...] para indicarle: “Dile a T-15 que cancele su convivio o voy y se lo cancelo yo”, a lo que T-15 contestó: “Dile que venga a cancelármelo” y efectivamente lo vimos pasar junto con la secretaria técnica [...], seguidos por el Mtro. [...], Gerente Jurídico, hacia la oficina de [...]. Sin embargo, nadie nos dijo nada, pues a todas luces era una arbitrariedad, puesto que la mayoría de las áreas tenían convivio: Recursos Financieros, Crédito, Jurídico y Recursos Humanos, de los que fuimos testigos. Sabemos que luego de este hecho, le llamaron la atención a algunas personas que se encontraban con nosotras.
15. Hasta el día de hoy, el acoso laboral que se ejerce en mi contra es de tal grado que, en el área de Recursos Humanos, cuando entrego un documento no firman ni acusan de recibido, “por instrucciones de la Conta”, como lo expresa el personal de dicha área. Ejemplo de ello es que el 2 de octubre del año en curso presenté un permiso firmado por mi jefe inmediato, el Gerente General [...], sin embargo, cuando mi compañera V2 lo llevó al área de Recursos Humanos, se lo entregó a [...], quien se mostró muy nerviosa e inmediatamente buscó la mirada de la contadora [...], quien le indicó a V2: “ahí déjalo, lo vamos a revisar”. Cuando V2 me comentó la situación, fui directamente para que me dieran mi acuse de recibido y la compañera [...] me dijo apenas: “es hasta que lo autorice la conta”, no obstante que el documento ya está autorizado por el Gerente General. Ante esa repuesta, solo pedí que me entregara mi copia del permiso, aunque no llevara el sello de recibido.

16. Otro acontecimiento reciente y similar ocurrió en el área de Recursos Humanos, cuando mediante oficio Invivienda/UG/066-4/2023 solicité a la contadora [...] información para el llenado de la Cédula de Género. A pesar de mi solicitud, la contadora [...] hizo llegar dicha información al Gerente de Administración y Finanzas, [...], mediante oficio, es decir la envió a otra persona que no se la solicitó.
17. Así mismo, y sin dar nombres debido al temor que predomina por las repercusiones y represalias dentro del Invivienda, quiero manifestar que hicieron de mi conocimiento que el Sr. [...] dio la instrucción de que todo lo que yo solicitara (“todo lo que tenga que ver con la Unidad de Género”) tendrá que ser autorizado por la secretaria técnica, incluyendo las convocatorias al personal para que participen en los eventos calendarizados en el Programa Anual de Trabajo de la Unidad [...]. Prueba de ello es la poca afluencia registrada en las dos últimas capacitaciones (de las cuales se presentan los oficios de invitación y las listas de asistencia); por ejemplo, en la última solo asistió el 48.57% del personal convocado.

DERECHOS HUMANOS VULNERADOS

- Artículo 1, 4, 5 y 14, de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.
Pues en primer lugar debe tenerse en cuenta lo precisado por el artículo 1ro. De la Constitución General, el cual menciona en su párrafo cuarto que queda prohibida toda DISCRIMINACIÓN MOTIVADA por origen étnico o nacional. EL GÉNERO, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la DIGNIDAD HUMANA y tenga por OBJETO MENOSCABAR LOS DERECHOS y LIBERTADES DE LAS PERSONAS, siendo así que de los hechos narrados con anterioridad se advierte una clara DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE GÉNERO en contra de la suscrita, ejercida por [...], Gerente General del Instituto Veracruzano de la Vivienda (INVIVIENDA); siendo así que el funcionario público mencionado en la presente queja, ha contravenido lo dispuesto por el artículo cuarto constitucional, pues a marcado dentro de nuestro centro laboral una ABSOLUTA DESIGUALDAD DE GÉNERO, al menoscabar y desvalorizar el desempeño de la suscrita como [...] del Instituto Veracruzano de la Vivienda (INVIVIENDA). De las estimaciones anteriores, se advierte que la situación provocada de manera directa por el Servidor Público en cuestión y que actualmente sufro, me PRIVA DE LOS DERECHOS HUMANOS contenido en la Constitución General ya señalados, según lo dispuesto por el artículo 14 constitucional párrafo primero, a saber; -----Artículo 14. A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna. Nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las Leyes expedidas con anterioridad al hecho.
- Las exposiciones anteriores encuentran armonía con lo establecido con los artículos 7 y 8 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Belem Do Pará”, derechos que, de manera respetuosa, solicito desde este momento se me hagan valer dentro de la presente queja.
- Convenio 190, sobre la eliminación de la Violencia y al Acoso en el Mundo del Trabajo, adoptado en Ginebra el 21 de junio de 2019 y aprobado por la Cámara de Senadores del Honorable Congreso de la Unión el 15 de marzo de 2022, mismo que reconoce y encuadra con los hechos que la de la voz ha sufrido por parte de [...], Gerente General del Instituto Veracruzano de la Vivienda (INVIVIENDA), respecto a la violencia y el acoso laboral que este ha ejercido en mi contra que constituye una violación y/o abuso de los derechos humanos siendo así que dichas circunstancias afectan la igualdad de oportunidades y desarrollo de las que tengo derecho a gozar dentro de mi fuente laboral.
- El comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW) es el órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. El cual pido se tome a consideración por hecho y por derecho en la presente queja en beneficio de la suscrita, toda vez que ya ha quedado precisada la discriminación por razón de género a la que he sido injustamente sometida, dificultando mi desarrollo personal y profesional, así como ha quedado enunciado el acoso laboral y violencia de genero del cual he sido víctima.

SERVIDORES PÚBLICOS QUE SE CONSIDERAN RESPONSABLES

- [...], Gerente General del Instituto Veracruzano de la Vivienda (INVIVIENDA).
- [...], Secretaría Técnica del Instituto Veracruzano de la Vivienda (INVIVIENDA).
- [...], Gerente Jurídico del Instituto Veracruzano de la Vivienda (INVIVIENDA).
- [...], Gerente de Registro y control de Suelo y Bienes Inmuebles del Instituto Veracruzano de la Vivienda (INVIVIENDA).
- [...], Sub Gerente de bolsa de suelo del Instituto Veracruzano de la Vivienda (INVIVIENDA).
- [...], Subgerente de Recursos Humanos del Instituto Veracruzano de la Vivienda (INVIVIENDA).
- [...], Gerente de crédito a la Vivienda del Instituto Veracruzano de la Vivienda (INVIVIENDA).

Para probar y justificar los hechos ofrezco las siguientes pruebas [...]

Por lo anteriormente expuesto y fundado, respetuosamente solicito:

PRIMERO: Tenerme por presentada mediante este escrito de queja;

SEGUNDO: Se me pueda canalizar al Instituto Municipal de las Mujeres a efecto de recibir atención psicológica.

TERCERO: Se me resguarde identidad durante el proceso de queja y se soliciten medidas cautelares a favor y beneficio de mi persona. CUARTO: Una vez que se analicen los hechos por esta comisión cuasi-jurisdiccional, se inicie el procedimiento de investigación con el objetivo de recabar los elementos de prueba que permitieran a esta Comisión determinar si los hechos investigados constituyen o no violaciones a derechos humanos [...]”⁹ [Sic].

9. De igual manera, en fecha 21 de febrero de 2024, se recibió en este Organismo escrito signado por V1 mismo que en lo medular se transcribe a continuación:

“[...] Quiero manifestar que en cumplimiento a Programa Anual de Trabajo para la Igualdad y No Violencia 2023 del Invivienda, y en el marco de la campaña internacional “16 días de activismo”, del 30 de noviembre al 7 de diciembre de 2023 la Unidad de Género [...], con el apoyo de las personas integrantes de la Red para la igualdad de los Géneros, nos dimos a la tarea de entregar en propia mano a cada persona que trabaja en el Invivienda, el Kit para la Igualdad y la No violencia, que contenía la Agenda 2024 personalizada, con información relativa a fechas conmemorativas en material de Género a Derechos Humanos; un imán con teléfonos de emergencia, un lazo y pulsera naranja, con el propósito de crear conciencia sobre las consecuencias sanitarias y sociales de la violencia contra las mujeres y las niñas.

Empero, durante la jornada del miércoles 6 de diciembre de 2023, [...], personal de limpieza del Invivienda, nos informaron que en los baños de mujeres estaba una de las agendas que habíamos entregado al personal del Invivienda, totalmente hecha pedazos, los cuales fueron repartidos en los tres botes de basura que se encuentran al interior de los baños, donde también dejaron el resto del kit (se cuenta con la evidencia correspondiente). Era un mensaje claro para nosotras: la compañera que lo hizo pretendía que V2 y yo, así como el resto del personal femenino del Instituto, nos diéramos cuenta de lo que habían hechos con el trabajo que durante meses preparamos para entregar en el cierre de actividades del 2023 de la unidad de Género.

Es importante hacer mención de que, con anterioridad, el mismo personal de limpieza encontró en el bote de la basura la agenda de [...], Subgerente de Recursos Humanos. [...] se acercó a [...] para decirle que su agenda estaba en el bote de la basura, ella contestó “eso no es mío”, aun cuando la compañera de la limpieza enfatizó que dicha agenda tenía impreso el nombre “[...]”, pues cada una de las agendas entregadas por la Unidad de Género estaba personalizada, Notifiqué esta situación mediante el oficio Invivienda: UG/094/2023, con fecha 7 de diciembre de 2023, al Gerente de Administración y Finanzas, [...], para que se realizara lo conducente a fin de deslindar responsabilidades de dicha acción reproachable. Sin embargo, hasta la fecha nada se me ha informado al respecto.

El 12 de febrero del presente año, aproximadamente al medio día, [...] acudieron a la Unidad de Género para informarnos que habían sido despedidas, que laborarían en el Invivienda hasta el 15 de febrero. Sin duda alguna, este acto de intimidación y acoso laboral hacia mi persona fue debido a que ellas me informaron lo ocurrido con la agenda destrozada.

Hasta el día de hoy, mi compañera V2, quien es mi testigo por los hechos ocurridos el 14 de febrero de 2020 en Córdoba, Veracruz, seguimos siendo discriminadas, acosadas y vigiladas, Un ejemplo de ello ocurrió el pasado 15 de enero aproximadamente a las 9:00 horas, cuando acudí al área de fotocopiado a cargo de [...], quien cada vez que llevo algún documento a fotocopiar, de forma poco discreta lee el contenido de éste. Cabe aclarar que [...] era chofer del Gerente General [...]y también fue testigo de los hechos ocurridos el 14 de febrero de 2020 en el Hotel Virreynal [...]”¹⁰ [Sic].

10. Por su parte, el 06 de junio de 2024, V2 presentó escrito de queja ante este Organismo a través del cual en lo medular precisó lo siguiente:

“[...] V2, mexicana, mayor de edad, por mi propio derecho [...] comparezco al tenor de los siguientes hechos:

HECHOS OCURRIDOS EN CÓRDOBA, VER.:

Me permito narrar los siguientes hechos: el 14 de febrero del año 2020 fui convocada para asistir a la entrega de viviendas en Acultzingo, Ver., y de cuartos para dormitorio en Tezonapa, Ver., por lo cual me hospedé, junto con el resto del personal, en el Hotel Virreynal, ubicado en Córdoba, Ver.

Después de la entrega de viviendas en Acultzingo, el 14 de febrero de 2020, alrededor de las 19:00 horas, todo el personal comisionado para esta actividad institucional acudió al restaurante “La Tasca”, donde cenamos y celebramos el éxito de la entrega de vivienda. Allí tomamos bebidas alcohólicas, y todas las personas que estábamos, al parecer nos sentimos contentos:

⁹ Fojas 04-09 del expediente.

¹⁰ Fojas 212-213 del expediente.

En algún momento del convivio me dirigí al baño con mi compañera [...], donde minutos después entró V1, [...], me abrazó muy fuerte: le pregunté qué tenía, qué le había pasado y me dijo que el Lic. [...] la había besado en la boca. Desde ese momento salimos juntas del restaurante para dirigirnos hacia el Hotel Virreynal (yo llevaba del brazo a V1) sin embargo el Lic. [...] nos siguió y me empujaba, con el brazo para que yo soltara a V1, diciéndome “suéltala, deja que yo la acompañe”, “quítate”, obedece o te corro”, y por más que el Lic. [...] insistía, yo no solté ni dejé a V1 sola con él.

Cuando llegamos al hotel, [...] seguía insistiendo, y se metió a la fuerza a la habitación donde estábamos mi compañera [...], V1 y yo. Allí [...], evidentemente alcoholizado y muy agresivo, nos empezó a gritar que lo dejáramos solo con V1 o que si no nos iba a correr. Yo le decía que se fuera a descansar y en reiteradas ocasiones me dijo que me fuera, que me saliera del cuarto, “Si no te vas te voy a correr”, me decía, pero no lo hice, situación que lo puso aún más furioso, al grado de que tuvimos que llamar al Arquitecto [...], quien es Gerente de Construcción y Mejoramiento de la Vivienda y al compañero [...], quien en ese entonces era su chofer, para que nos ayudaran a sacar a [...] del cuarto. Cuando llegaron, como pudimos lo sacamos de la habitación, pero él se aferraba, tanto que se quedó tirado afuera de la habitación y yo le dije que se fuera a descansar, que se pusiera a pensar que alguien podría tomarle fotos. En ese momento accedió y se levantó, y como pudimos lo llevamos hasta su habitación.

HECHOS OCURRIDOS EN XALAPA, VER:

El sábado 21 de enero de 2023, a las 11:27 de la mañana le envié un mensaje de Whatsapp a la contadora [...], subgerenta de Recursos Humanos, para pedirle permiso de ingresar a la oficina de la Unidad de Género por un regalo que había olvidado; ella me contestó que lo iba a checar, porque fuera del horario laboral nadie entraba; 5 minutos después me llamó para autorizarme el acceso y me dijo que [...] quería hablar conmigo, corroborándome el dato con el mensaje “Ya está [...] en la Ofi”.

Cuando llegué por el regalo que había olvidado en la oficina, cerca de las 12:00 horas, [...] me abordó y me dijo que lo acompañara a la jardinera que está entre las oficinas de Recursos Humanos y la Subgerencia de Control de Bienes inmuebles, donde de manera muy alterada y agresiva me insistía que le dijera quien había filtrado un audio que días antes publicaron diversos medios de comunicación. Nervioso muy molesto, con la voz fuerte, manoteaba e insistía en que yo dijera que había sido V1, ¿verdad? Ella fue la que filtró el audio, dime V2. Que no se te olvide que yo te di la base”, yo reiteraba que no sabía nada respecto a ese tema. Debido a que solo estábamos él y yo en el lugar, me sentí [...] porque su lenguaje corporal era demasiado violento, él veía para todos lados, apretaba los puños, pegaba en la pared y me levantaba la voz, quería que yo culpara a V1 de algo que no me constaba. Recuerdo que le dije “a mi no me consta; yo no puedo culpar a V1 no busques culpables donde no los hay”. Se volteó a mirarme con una expresión de enojo y me dijo “Ah, pues entonces vas a ver”. Me dejó hablando sola y se fue.

A partir de allí mi estado emocional y laboral se tornaron totalmente [...]; tenía mucho [...], ya que [...] habían despedido a decenas de compañeros porque no compartían sus mismos “ideales” políticos o por el simple hecho de no ser personas de su agrado, no sabía que iban hacer conmigo. El lunes 23 de enero de 2023 me llamó [...] para informarme que por indicaciones del Gerente General yo ya no estaría en la Unidad de Género, pues a partir del martes 24 de enero de 2023 me debía presentar en el área de la Secretaría Técnica; me indicó que me pusiera a las órdenes de la Lcda. [...], a quien fui a buscar en varias ocasiones para cumplir con la orden que me había dado [...], pero nunca me quiso recibir. Fui a ver a mi compañero [...], quien a partir de entonces estaría en mi lugar (unidad de Género), para que me explicara el trabajo que ahora me correspondería y me contestó que a él no le habían dado ninguna indicación. Así pasé varios días en incertidumbre, sin que me dijeran dónde y cuando me iban a reubicar. Días después volví a hablar con [...] para preguntarle mi situación y sólo me respondió que ya no se realizaría el cambio.

Cabe aclarar que a raíz de la denuncia que interpuso V1 en contra de [...] y en la que yo soy testigo, el trato del personal de la Gerencia General, principalmente de la Secretaría Técnica [...], hacia mi persona fue [...], pues cada vez que iba a la Gerencia General y ella estaba, aventaba la puerta o sonreía de manera burlona.

El día 9 de marzo 2023, aproximadamente a las 14:30 horas, temerosa y preocupada por mi situación laboral y las represalias en mi contra, acudí a la oficina del Sindicato (SETSIV) el cual he sido miembro desde el año 2007 a la fecha, (mismo sindicato que [...], representaban, antes de tomar la dirección de este Instituto) le platicué T-14, lo que había ocurrido desde la denuncia de V1 hasta el momento, a lo cual externó: “V2, yo sé la calidad de personas que son ellos, solo te digo que tengas cuidado, ya que [...] en el afán de ponernos en contra me dijo que tú estabas armando una ola de desprestigio en contra del sindicato; yo sé que no es así y sabes que cuentas conmigo, porque se quién es quién”

A raíz de que [...] se enteró que yo era testigo de una denuncia penal en su contra, viví violencia laboral, ya que le pedía al personal que no me hablara o que me aplicaran, como comúnmente se conoce, la “Ley del hielo”, tal como me lo hicieron saber las compañeras: ... y ..., de quienes solicito atentamente resguarden su identidad, pues en reiteradas ocasiones me externaron el temor a ser despedidas.

De esta manera, [...] ejercía violencia hacia mi persona, toda vez que en repetidas ocasiones compañeras se han acercado para comentarme que [...] las han llamado para pedirles que no me hablaran, en suma, el personal no participa ni asiste a las convocatorias de eventos y/o actividades que realiza la Unidad de Género a la que yo pertenezco.

Así mismo, [...] han tratado de obstruir mis actividades laborales, como ocurrió el 5 de septiembre del año pasado, cuando se aplicó el Cuestionario sobre Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. Ese día la Subgerenta de Recursos

Humanos, [...], fue a la oficina de la Unidad de Género para decirme que ella estaría presente durante la aplicación del cuestionario, aunque ella nunca ha participado en actividades similares a esta, en esa ocasión me siguió a cada una de las áreas donde V1 y yo estábamos aplicando el cuestionario. Cabe destacar que no sólo ella buscaba propiciar un ambiente incómodo para quienes participaríamos en dicha actividad, el mismo [...] y su secretaria técnica [...] también se dirigían hacia donde estaba, para atemorizar con su presencia al personal. También, algunas personas me confiaron que [...], Gerente de Crédito a la vivienda, quien no se apartó de donde me encontraba en compañía de V1, pues le indicó al personal a su cargo que contestaran la encuesta de manera positiva y que tomaran el tiempo suficiente.

Otro hecho del que fui víctima de represalias ocurrió el 14 de septiembre del 2023, cuando fuimos invitadas por T-15, al convivio de su área con motivo de las fiestas patrias. Sin embargo, [...], quien es Gerente de Administración y Finanzas y su superior jerárquico, la llamó y, delante del Lic. [...], subgerente de lo Contencioso, le dijo que [...] [...] o había hablado por teléfono para indicarle que le dijera a T-15 que cancelara su convivio y que, si no lo hacía, iría él personalmente a cancelárselo. Según las propias palabras de T-15, ella le contestó a [...]: “Dile que venga a cancelármelo, porque todas las áreas tienen convivio” Unos pocos minutos después vimos pasar hacia la oficina de [...] a [...], Gerente Jurídico, pero nadie nos dijo nada, sólo querían amedrentar a quienes estábamos ahí. Quiero destacar que en todas las áreas del Invivienda había convivios por tal motivo.

Un acontecimiento que viví el miércoles 6 de diciembre del 2023, fue [...], personal de limpieza del Invivienda en ese entonces, me informó que en los botes de basura de los baños de mujeres estaba una de las agendas que el personal de la Unidad de Género habíamos entregado a las y los trabajadores del Invivienda, destrozada, hecha pedazos. Era un mensaje claro para mí, la compañera que lo hizo pretendía que V1 o yo nos diéramos cuenta de lo que habían hecho con el trabajo que durante meses preparamos para entregar en el cierre de las actividades del 2023 de la Unidad de Género. Es importante hacer mención de que con anterioridad, el mismo personal de limpieza que dicho sea de paso, fue despedido el 15 de febrero de 2024, encontró la agenda de [...] en el bote de la basura y una de las chicas encargadas de la limpieza se acercó a [...] para decirle que su agenda estaba en el bote de la basura, a lo que ella contestó “eso no es mío”, y la compañera de limpieza le dijo que la agenda que está en el bote de la basura tenía el nombre de [...], pues cada una de las agendas entregadas iban personalizadas.

Por último, hago mención que en repetidas ocasiones me he percatado de que las cosas en mi escritorio y el mismo, cuando llegamos mi compañera y yo se encuentran en distintas posiciones, como lo fue en la última semana de mayo del 2024, donde al llegar a nuestra oficina la cual es pequeña y que por cuestiones de espacio mi compañera y yo, tenemos un orden e incluso emparejados nuestros escritorios para temas del paso sin que exista algún tipo de incidente, sin embargo, en esa última semana, nuestros escritorios estaban movidos y mi ventilador estaba puesto boca abajo, situaciones que no deberían pasar porque a ese espacio solo tenemos derecho de entrar mi compañera y yo, pero que sin duda es un actuar repetitivo y me causa incomodidad pensar que puedan entrar a mi espacio de trabajo, ni siquiera el personal de limpieza, ya que ellas ingresan cuando se está presente. Desde el 2020 hasta la fecha, he vivido y sufrido de violencia laboral, toda vez que, por instrucciones jerárquicas diverso personal ya no me habla, cuchichean toman fotos y videos mismos que se las hacen llegar a la compañera [...] Subgerente de Recursos Humanos, situación que me hace sentir [...] en mi espacio laboral, temerosa de salir, de las represalias que se puedan tomar en contra de mi persona, es necesario especificar que llevo casi 19 años laborando en INVIVIENDA y jamás me había encontrado en una situación así, donde mis derechos fueran violentados.

DERECHOS HUMANOS VULNERADOS.

Artículo 1, 4, 5, 14, y 123, de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.

Pues en primer lugar debe tenerse en cuenta lo precisado por el artículo 1ro, de la Constitución General, el cual menciona en su párrafo cuarto que queda prohibida toda DISCRIMINACIÓN MOTIVADA por origen étnico o nacional, EL GÉNERO, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la DIGNIDAD HUMANA y tenga por OBJETO MENOSCABAR LOS DERECHOS Y LIBERTADES DE LAS PERSONAS, siendo así que de los hechos narrados con anterioridad se advierte una clara DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE GÉNERO en contra de la suscrita, ejercida por [...], Gerente General del Instituto Veracruzano de la (INVIVIENDA),] [...], Subgerente de Recursos Humanos, así como [...], gerentes de Administración y Finanzas y Jurídico, respectivamente, y [...], secretaria Técnica, debido a que han contravenido lo dispuesto por el artículo cuarto constitucional, pues han marcado dentro del centro laboral una ABSOLUTA DESIGUALDAD DE GÉNERO, al menoscabar y desvalorizar el desempeño de la suscrita. De las estimaciones anteriores, se advierte que la situación provocada de manera directa por los Servidores Públicos en cuestión y que actualmente sufro, me PRIVA DE LOS DERECHOS HUMANOS contenidos en la Constitución General ya señalados, según lo dispuesto por el artículo 14 constitucional párrafo primero, a saber;

Artículo 14. A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna. Nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

Las exposiciones anteriores encuentran armonía con lo establecido con los artículos 7 y 8 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Belem Do Pará”, derechos que, de manera respetuosa, solicito desde este momento se me hagan valer dentro de la presente queja.

El comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW) es el órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación de la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. El cual pido se tome a consideración por hecho y por derecho en la presente queja en beneficio de la suscrita, toda vez que ya ha quedado precisada la discriminación por razón de género a la que he sido injustamente sometida.

FUNCIONARIADO PÚBLICO QUE SE CONSIDERA RESPONSABLE.

- [...], Gerente General del instituto Veracruzano de la Vivienda (INVIVIENDA).
- [...], Gerente de Administración y Finanzas del INVIVIENDA
- [...], Secretaría Técnica del INVIVIENDA
- [...], Subgerenta de Recursos Humanos del INVIVIENDA [...]”¹¹ [Sic].

11. El 09 de septiembre de 2024 la Dirección de Atención a Víctimas y Grupos en Situación de Vulnerabilidad emitió un acuerdo por medio del cual se acumula el expediente DAV/0103/2024 al DAV/0286/2023 iniciados respectivamente por las quejas interpuestas por V1 y V2¹².

SITUACIÓN JURÍDICA

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

12. La competencia de esta Comisión está fundamentada en los artículos 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante CPEUM); 67, fracción II, inciso b) de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

13. De conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la Ley Núm. 483 de la CEDHV, este Organismo tiene competencia en todo el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave para conocer y tramitar las quejas que por presuntas violaciones a derechos humanos se imputen a servidores públicos estatales o municipales por actos u omisiones de naturaleza administrativa en que incurran.

14. Así, toda vez que no se actualiza ninguno de los supuestos previstos en el artículo 5 de la Ley Núm. 483 de la CEDHV, este Organismo es competente para conocer y pronunciarse respecto de la presente investigación, en los siguientes términos:

14.1 En razón de la **materia** –*ratione materiae*-, porque los hechos podrían ser omisiones de naturaleza administrativa que violan el derecho a la integridad personal en relación con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y derecho al trabajo.

14.2 En razón de la **persona** –*ratione personae*-, porque las presuntas violaciones se atribuyen a servidores públicos de INVIVIENDA.

14.3 En razón del **lugar** –*ratione loci*-, porque las omisiones ocurrieron en territorio veracruzano. -

¹¹ Fojas 630-634 del expediente.

¹² Fojas 606-607 del expediente.

14.4 En razón del **tiempo** –*ratione temporis*-, en virtud de que los actos de hostigamiento sexual acontecieron desde el año dos mil diecinueve y cesaron en diciembre del año dos mil veintiuno¹³ y los actos de violencia laboral hacia V1 y V2 iniciaron a raíz de la denuncia interpuesta por V1 en diciembre del año dos mil veintidós¹⁴, si bien, las víctimas solicitaron la intervención de esta Comisión en noviembre del año dos mil veintitrés y junio de dos mil veinticuatro, al tratarse de probables violaciones al derecho a la integridad; se actualiza la excepción establecida en el artículo 122 fracción I del Reglamento Interno¹⁵. Esto, en razón de que dichas violaciones que se consideran graves, de conformidad con el artículo 17 fracción I inciso i) del Reglamento en cita.

III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

15. 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 a esta Comisión, determinar si los hechos investigados constituyeron o no, violaciones a derechos humanos. Con base en lo anterior, los puntos a dilucidar son:

15.1 Determinar si personal de INVIVIENDA realizó actos de violencia sexual en el ámbito laboral y violencia laboral en contra de V1, vulnerando con ello su derecho a la integridad personal en relación con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y del derecho al trabajo.

15.2 Determinar si personal de INVIVIENDA realizó actos de violencia laboral en contra de V2, vulnerando con ello su derecho a la integridad personal en relación con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y del derecho al trabajo.

IV. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

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

16.1 Se recibieron las solicitudes de intervención de V1 y V2.

16.2 Se solicitaron medidas cautelares a favor de V1 y V2.

¹³ De acuerdo a las manifestaciones de V1 en la denuncia interpuesta ante la Fiscalía General del Estado en fecha veintiocho de diciembre del año dos mil veintidós. Evidencia 19.1.

¹⁴ *Idem*

¹⁵ Tal y como se asentó en el Acuerdo de fecha dos de octubre del año dos mil veinticinco de esta Segunda Visitaduría General. Foja 782 del Expediente.

- 16.3 Se solicitaron informes a INVIVIENDA.
- 16.4 Se recabaron testimonios.
- 16.5 Se realizó inspección ocular.
- 16.6 Se realizó el análisis de las constancias que integran el expediente de queja.

V. HECHOS PROBADOS

17. En este sentido, se procede a establecer los hechos que han quedado comprobados:

17.1 Personal de INVIVIENDA realizó actos de violencia sexual en el ámbito laboral y violencia laboral en contra de V1, vulnerando con ello su derecho a la integridad personal en relación con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y del derecho al trabajo.

17.2 Personal de INVIVIENDA realizó actos de violencia laboral en contra de V2 en el ámbito laboral, vulnerando con ello su derecho a la integridad personal en relación con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y del derecho al trabajo.

VI. OBSERVACIONES

18. La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) sostiene que, a partir de la reforma constitucional en materia de derechos humanos, se reconoce un conjunto de derechos fundamentales cuyas fuentes son la Constitución y los Tratados Internacionales de los que el Estado mexicano sea 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 favorable a cada individuo¹⁶.

19. Es importante señalar que el propósito en los procedimientos no jurisdiccionales de defensa de derechos humanos no es acreditar la responsabilidad individual –ni penal, ni administrativa– de los servidores públicos involucrados, como sucede en un proceso jurisdiccional. La determinación de las responsabilidades individuales en materia penal corresponde al Poder Judicial;¹⁷ mientras que en materia administrativa tratándose de faltas no graves es competencia de los Órganos internos de control. Para

¹⁶ Cfr. SCJN. *Contradicción de tesis 293/2011*, Sentencia del Pleno de 3 de septiembre de 2013, publicada el 25 de abril de 2014 en el Semanario Judicial de la Federación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

¹⁷ Cfr. SCJN. *Acción de Inconstitucionalidad 155/2007*, Sentencia del Pleno de 7 de febrero de 2012, p. 28.

las faltas administrativas graves¹⁸, lo será el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Veracruz¹⁹.

20. Así, el objetivo de esta Comisión es verificar si las acciones imputadas a la autoridad constituyen o no actos u omisiones que violan los derechos humanos que comprometen la responsabilidad institucional del Estado²⁰.

21. En este sentido, el estándar probatorio que rige en el 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 verificaron acciones u omisiones que permitieron la perpetración de esas violaciones, o que exista una obligación del Estado que haya sido incumplida²¹.

22. Así, la materia de esta resolución se circunscribe a determinar si los hechos en análisis constituyen o no violaciones a derechos humanos y a determinar el alcance de la obligación de reparar el daño a la víctima.

VII. DERECHOS VIOLADOS

DERECHO A LA INTEGRIDAD PERSONAL EN RELACIÓN CON EL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA Y DERECHO AL TRABAJO

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

24. La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que el derecho a la integridad y la obligación estatal de tratar a las personas 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.

¹⁸ Cfr. Artículo 3 fracción IV de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; y 2 fracción III, 6, 7 y 9 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

¹⁹ Véase: Gaceta Oficial del Estado, *DECRETO NÚMERO 247 POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN VI DEL ARTÍCULO 67 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO DE VERACRUZ DE IGNACIO DE LA LLAVE*, de 19 de diciembre de 2022, Núm. Ext. 502, transitorio segundo, disponible en: https://sisditi.segobver.gob.mx/siga/doc_gaceta.php?id=4999.

²⁰ Cfr. 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.

²¹ 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.

Esto obliga al Estado a abstenerse de producir, a través de sus agentes, lesiones a la integridad de las personas y adoptar medidas para prevenir, evitar o inhibir que se produzcan esas lesiones²².

25. Así pues, cualquier afectación imputable al Estado –directa o indirectamente– que violente el cúmulo de atributos protegidos por este derecho, constituye una violación a la integridad personal.

26. Las violaciones a este derecho tienen diversas connotaciones de grado, cuyas secuelas físicas y psíquicas varían de intensidad según los factores endógenos y exógenos que deberán ser demostrados en cada situación concreta²³.

27. La Corte IDH ha analizado el contenido del artículo 5 de la CADH en casos de violencia contra la mujer, tomando como referencia las disposiciones de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer y la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Estos instrumentos complementan el corpus juris internacional en materia de protección de la integridad personal de las mujeres²⁴.

28. Es importante precisar que cuando las víctimas de violaciones al derecho a la integridad son mujeres, se viola además su derecho a vivir una vida libre de violencia. En efecto, el artículo 7 de la Ley número 235 de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave (LAMVLV) establece diferentes tipos de violencia, y en su similar 8 se especifican las modalidades en que éstas se pueden presentar.

29. Uno de estos tipos es la *violencia sexual*. Ésta se define como aquella que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima; atenta contra su libertad, dignidad e *integridad*, y se constituye como una expresión de abuso de poder que implica la supremacía sobre la mujer, al denigrarla o concebirla como objeto. Se manifiesta a través de *expresiones lascivas*, el *hostigamiento sexual*, la violación, los *tocamientos libidinosos sin consentimiento* y la degradación de las mujeres como objeto sexual²⁵.

30. En ese tenor, la citada Ley 235 define en su artículo 4 fracción XII al hostigamiento sexual como el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral o escolar, entre otros, expresada mediante conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva.

²² Cfr. Corte IDH, caso Baldeón García vs Perú, sentencia de 6 de abril de 2006, párrafo 118

²³ Ídem, párr. 69.

²⁴ Corte IDH. *Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de noviembre de 2006, párr. 276.

²⁵ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, Art. 7 fracción III.

31. En efecto, la SCJN ha señalado que el hostigamiento sexual constituye una forma de violencia contra la mujer, al tratarse de una conducta de tono sexual que, aun cuando puede no incluir algún contacto físico, atenta contra la libertad, dignidad e integridad física y psicológica de las mujeres al ser una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre éstas, al denigrarlas y concebirlas como objetos²⁶.

32. Como se ha señalado en párrafos *supra*, el hostigamiento sexual incluye comportamientos de tono sexual como contacto físico, insinuaciones u observaciones de carácter sexual y exigencias sexuales, verbales o de hecho que resultan discriminatorias cuando, en el ámbito laboral —por ejemplo— la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en su contratación o en las posibilidades de ascenso; así como cuando se crea un ambiente de trabajo hostil²⁷.

33. Este tipo de violencia no necesariamente involucran contacto físico alguno²⁸, como, por ejemplo: los comentarios o insinuaciones sexuales no deseadas, las miradas lascivas, los comentarios sobre el cuerpo o vestimenta de la víctima, entre otros. Las bromas sugestivas, las persistentes peticiones para salir a citas y las preguntas intrusivas acerca del cuerpo o la vida privada de la persona, son también algunas de las formas en las cuales el hostigamiento y acoso sexual se manifiesta²⁹.

34. Al respecto, la SCJN ha dicho que, en los casos de violencia contra la mujer, especialmente de tipo sexual, éstas enfrentan barreras extraordinarias cuando intentan acceder efectivamente a la justicia. Por tanto, los testimonios de las víctimas deben ser valorados con una perspectiva de género³⁰. Esas reglas de valoración fueron sostenidas por la Corte IDH al resolver los casos *Fernández Ortega y Rosendo Cantú*, y consisten, al menos, en:

- a) Considerar que las agresiones sexuales en general se producen en ausencia de otras personas, por lo que no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales. Por tanto, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre los hechos.
- b) Tener en cuenta que se trata de una conducta que la víctima no suele denunciar por el estigma que usualmente conlleva y por la naturaleza traumática de los actos de violencia sexual. En razón de

²⁶ HOSTIGAMIENTO SEXUAL, CONSTITUYE UNA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER. Tesis Aislada Núm. 1a. CLXXXIII/2017 (10a), SCJN, Primera Sala. Publicada el 24 de noviembre de 2017 en el Semanario Judicial de la Federación.

²⁷ CEDAW, Recomendación General 19, párr. 18. 1992.

²⁸ Cfr. Corte IDH. *Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de noviembre de 2006, párr. 306.

²⁹ Cfr. CNDH. Recomendación 26/2018, párr. 87.

³⁰ VIOLENCIA SEXUAL CONTRA LA MUJER, REGLAS PARA LA VALORACIÓN DE SU TESTIMONIO COMO VÍCTIMA DEL DELITO. Tesis Aislada Num. 1a. CLXXXIIIV/2017 (10a), SCJN, Primera Sala. Publicada el 24 de noviembre de 2017 en el Semanario Judicial de la Federación.

ello se debe entender que es usual que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicita realizarlo.

- c) Tomar en cuenta algunos elementos subjetivos de la víctima, como su edad, condición social, pertenencia a un grupo en situación de vulnerabilidad o históricamente discriminado, entre otros.
- d) Analizar la declaración de la víctima en conjunto con otros elementos de convicción, recordando que la misma es la prueba fundamental. Entre esos otros elementos se pueden encontrar dictámenes médicos psiquiátricos, testimonios, exámenes médicos, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones.
- e) Las pruebas circunstanciales, indicios y presunciones deben ser utilizadas como medios de prueba siempre que de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos.

Antecedentes.

35. V1 manifestó que, en calidad de [...] de INVIVIENDA, el 12 de febrero de 2020 fue comisionada para asistir el 14 del mismo mes y año a una entrega de viviendas y de cuartos para dormitorios, respectivamente a los municipios de Acuiltzingo y Tezonapa, Veracruz. Motivo por el cual se hospedaron (personal de INVIVIENDA comisionado para la actividad) en el Hotel Virreynal ubicado en la ciudad de Córdoba, Veracruz.

36. V1 señaló que, posterior a la entrega de viviendas en el municipio de Acuiltzingo, todo el equipo de trabajo de INVIVIENDA fue a cenar al restaurante “La Tasca”, ubicado a pocos metros del Hotel donde se hospedaron, indicó que en ese lugar ingirieron bebidas alcohólicas y posterior a ello, salió del restaurante a fumar un cigarro, donde fue abordada por [...]quien, le dijo *“te quiero mucho chaparrita, porque eres bien entrona”* y la besó en la boca. V1 narró que, en consecuencia, se alejó y le dijo *“así no”*, se retiró, encontró a V2 en el baño y, en lágrimas, le contó lo ocurrido y procedieron a retirarse al hotel.

37. V1 narró que, en el camino hacia el Hotel, V2 la llevaba abrazada, pero que el Gerente de INVIVIENDA le decía a V2 que se fuera, que él iba a ayudar y llevar a su habitación a V1. Ante ello, V1 le solicitó a V2 que no la dejara sola. Por esto, V2 la acompañó a su habitación que compartía con otra compañera. Sin embargo, V1 manifestó que una vez que llegaron a la habitación, [...]irrumpió en la misma y se acostó en una cama, diciéndoles a dicha compañera y a V2 que se salieran de la habitación y que dejaran a V1 sola con él, que si no las iba a despedir. V1 señaló que ante esa situación entró en pánico y se encerró en el baño de la habitación y que V2 le pidió, en reiteradas ocasiones, a [...] que se

saliera de la habitación; pero ante la negativa del Gerente de INVIVIENDA, V2 pidió el apoyo de dos compañeros de INVIVIENDA quienes las apoyaron para retirar a [...]de la habitación.

38. Asimismo, V1 indicó que, con motivo de lo anterior, el 28 de diciembre de 2022 interpuso denuncia en la FGE en contra del Gerente General de INVIVIENDA por el delito de violencia de género, acoso y hostigamiento sexual, iniciándose la carpeta de investigación [...].

39. Si bien, los presuntos hechos antes señalados ocurrieron fuera del horario laboral, así como del centro de trabajo de V1 y V2, es importante mencionar que éstos acontecieron en el marco de una comisión institucional.

40. Es tales circunstancias, esta CEDHV se pronunciará respecto de los hechos ocurridos en el hotel, debido a que se trata del lugar de hospedaje brindado por la autoridad para el desarrollo de las actividades en las que las víctimas estuvieron comisionadas.

Hostigamiento sexual en agravio de V1

41. En el presente asunto, está acreditado que [...], en su calidad de Gerente General de INVIVIENDA, hostigó y agredió sexualmente en diversas ocasiones a V1 durante el periodo comprendido del año 2019 a 2022, cuando la víctima desempeñaba sus funciones de [...]; así como de [...] del Instituto Veracruzano de la Vivienda.

42. En ese sentido, V1 en su denuncia realizada el 28 de diciembre de 2022, declaró que desde 2019 cada vez que acudía a la oficina de [...], dicho servidor público la observaba de manera morbosa y se le acercaba para decirle lo siguiente: “*si mi ropa estaba ajustada*”; “*si se me ve mi ropa rica o no*”; “*si traigo escotes*”. De igual manera, V1 manifestó que, al no acceder a sus pretensiones, [...] la violentó dándole más trabajo, pidiéndole actividades fuera del horario laboral (22:00 o 23:00 horas) y que, el 16 de diciembre de 2021, encontrándose en la posada del trabajo, al retirarse y despedirse de sus compañeros, dicho servidor público no dejaba de mirarle el escote de manera morbosa y, cuando la abrazó, se acercó a su oído para preguntarle “*¿y ese escote?*”, lo cual fue ignorado por V1.

43. Además, V1 en su declaración ante la FGE señaló que en varias ocasiones a través de mensajes, el Gerente General de INVIVIENDA le decía que dejara a su pareja y que, el 10 de mayo de 2022, cuando se encontraba en su centro de trabajo recibió una llamada del citado Gerente quien le preguntó sobre un tema laboral y posteriormente le dijo: “***hoy he recibido muy buenos comentarios de cómo te ves hoy, te ves muy guapa chaparrita por cierto la blusa negra que traías ayer se te veían los pezoncitos bien parados, se ve que tenías frío***”, a lo que la víctima le contestó: “*Lic. eso me incomoda*” y [...] solo le respondió “*ya pues luego nos vemos*” y le colgó la llamada.-

44. Por su parte, el Gerente General de INVIVIENDA se limitó a señalar que dichos hechos fueron denunciados por V1 y fueron consignados ante el Juez de Control del Juzgado de Proceso y Procedimiento Penal Oral del Distrito Judicial de Xalapa, originándose el proceso penal [...], en el que se dictó auto de no vinculación a proceso con efecto de sobreseimiento.

45. De igual manera, señaló que, por esos mismos hechos, V1 presentó queja administrativa ante el Órgano Interno de Control de la SEDESOL, iniciándose el expediente administrativo [...], mismo que ya fue resuelto por la autoridad competente. Por lo que solicitó, que este expediente de queja se concluyera al no existir materia ni encontrarse una violación a derechos humanos en contra de V1.

46. Sobre lo señalado por el C. [...], es importante enfatizar lo que ya fue expuesto en el capítulo “VII. OBSERVACIONES”, estableciéndose que el propósito en los procedimientos no jurisdiccionales de defensa de derechos humanos no es acreditar la responsabilidad individual –ni penal, ni administrativa– de los servidores públicos involucrados, como sucede en un proceso jurisdiccional. De tal manera, el objetivo de esta Comisión es verificar si las acciones imputadas a la autoridad constituyen o no actos u omisiones que violan los derechos humanos que comprometen la responsabilidad institucional del Estado³¹, lo cual es materia de la presente Recomendación.

47. Ahora bien, el dicho de V1, se acredita con el informe pericial XAL-S-0013/2023 de 04 de enero de 2023 en el cual la Licenciada en Psicología Laura Guadalupe Vargas Hernández, en su carácter de perito adscrita a la Dirección General de los Servicios Periciales de la FGE estableció que V1 presentaba indicadores de daño [...] y que se encontraba afectada por los hechos denunciados.

48. Aunado a lo anterior, cabe señalar que, dentro de las constancias que integran la carpeta de investigación [...] existe un convenio³² firmado tanto por la víctima como por el C. [...]; en el cual el Gerente General de INVIVIENDA se comprometió a cumplir con una serie de medidas de reparación en beneficio con V1, con la finalidad de llevar a cabo la reparación integral del daño y la restitución de los derechos vulnerados de la víctima³³.

49. Lo narrado en el párrafo anterior sumado al dictamen psicológico de la víctima, nos permite razonablemente concluir que el C. [...]cometió los actos de hostigamiento sexual y violencia laboral denunciados por V1.

³¹ Cfr. 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.

³² Convenio para el cabal cumplimiento de la restitución en los derechos afectados de V1

³³ Véase fojas 175-176 del expediente.

Violencia laboral mediante hostigamiento sexual en contra de V1.

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

51. De acuerdo con la Primera Sala de la SCJN esta forma de violencia se da contra una persona de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado en su lugar de trabajo, con la finalidad de destruir sus redes de comunicación o su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que abandone el lugar de trabajo³⁴. Asimismo, las agresiones se materializan indistintamente a través del contacto físico, amenazas, intimidaciones, acoso moral, discriminación o violencia sexual y de género³⁵.

52. Esta forma de violencia ocurre en tres niveles: *horizontal*, cuando sucede entre pares o compañeros de trabajo; *vertical-descendente*, cuando las agresiones tienen origen en las personas que ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, *vertical-ascendente*, cuando la violencia proviene de los subalternos respecto del jefe victimizado³⁶.

53. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos ha identificado diversas conductas que resultan en una expresión del acoso laboral entre las cuales se pueden encontrar las siguientes: a) agresiones verbales, consistentes en gritar o insultar; b) agresiones psicológicas, menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona; ningunear, ignorar y/o excluir; c) medidas organizacionales, designar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos, sin valor o utilidad alguna; exceso de trabajo (presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir); así como cambios de puesto sin previo aviso, intentos persistentes de retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación; d) aislamiento social que se manifiesta al restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros y trasladar a un puesto de trabajo aislado³⁷.

54. Como ha sido señalado anteriormente, V1 fue designada por [...] como [...] y como [...] del Instituto Veracruzano de la Vivienda, por lo que éste, al tener jerarquía sobre ella, ejerció violencia laboral durante el hostigamiento sexual. Conforme a lo relatado por V1 en su denuncia en la carpeta de investigación [...], el Gerente General de INVIVIENDA le asignó mayor carga de trabajo, además de

³⁴ SCJN. Amparo Directo 47/2013, sentencia de la Primera Sala del 7 de febrero de 2017, párr. 27.

³⁵ Ibidem, párr. 28.

³⁶ Ibidem, párr. 37.

³⁷ CNDH. Acoso laboral “Mobbing”, 2017, ISBN: 978-607-729-367-5, págs. 9-13.

pedirle actividades fuera del horario de labores, incluso le pidió que elaborara notas para publicar en sus redes sociales personales y no en las de la Institución.

55. La violencia laboral –mediante hostigamiento sexual– sufrida por V1 se desarrolló a tal grado que, en el espacio físico de trabajo y sin justificación alguna, tuvo que tolerar comentarios denigrantes relacionados con “estándares de la belleza *femenina*”, sobre su arreglo físico y de su vida personal, los cuales fueron realizados por [...], haciendo valer su jerarquía. De estas acciones sobresale la llamada telefónica que dicho servidor público le hizo a la víctima en la cual, entre otras cosas, le hizo comentarios sexuales sobre su cuerpo.

56. Como se señaló en párrafos *supra*³⁸, el hostigamiento sexual no sólo se presenta mediante contacto físico, sino que también puede llevarse a cabo a través de conductas verbales e incluso, de connotación lasciva³⁹.

57. De igual forma, esta Comisión cuenta con el informe pericial XAL-S-0013/2023 de 04 de enero de 2023 en el cual una perito adscrita a la Dirección General de los Servicios Periciales de la FGE estableció que V1 presentaba indicadores de daño psicológico y/o alteración emocional, obteniendo un efecto [...] y que se encontraba afectada por los hechos denunciados.

58. Con estos resultados se evidencia la existencia de elementos consistentes con el daño psicológico sufrido como consecuencia de la situación específica del hostigamiento sexual y violencia laboral.

59. La Corte IDH considera que las mujeres víctimas de violencia sexual experimentan severos daños y secuelas psicológicas y sociales⁴⁰. Asimismo, la CNDH ha dicho que el hostigamiento 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 padecimientos⁴¹. Lo anterior permite establecer clara y objetivamente el nexo causal de las violaciones con las afectaciones psíquicas y emocionales presentadas por V1.

³⁸ Párrafos 56, 57 y 58 de la presente.

³⁹ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia ARTÍCULO 13.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

⁴⁰ Corte IDH. *Caso Espinoza González vs Perú*, *supra*, párr. 193.

⁴¹ CNDH. Acoso laboral “Mobbing”, p. 13 y 14 disponible en <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>

Violencia laboral en contra de V2.

60. Por su parte, V2 manifestó que el 21 de enero de 2023 se presentó en las oficinas de INVIVIENDA para recoger un objeto que había dejado, por lo que solicitó a la Subgerenta de Recursos Humanos, autorización para ingresar. Dicha servidora, accedió y le comentó que [...]se encontraba en la oficina y quería hablar con ella. Una vez dentro de las oficinas fue abordada por el Gerente General de INVIVIENDA, quien le cuestionó de manera alterada y agresiva si ella sabía ¿quién había filtrado un audio que había salido en los medios de comunicación y que lo involucraban a él? y le dijo *fue V1 ¿verdad?*, V2 le respondió que no tenía conocimiento de ello, que eso no le constaba y que no buscara culpables donde no los hay.

61. La víctima indicó que durante el interrogatorio al que fue sometida, el Gerente General de INVIVIENDA, se mostró enojado, le alzó la voz, cerraba los puños y golpeaba a la pared; lo que la puso [...]. Asimismo, V2 manifestó que [...], al momento de insistirle que dijera que V1 fue quien filtró los audios, le expresó *“que no se te olvide que yo te di la base”* y que al final ante su negativa de saber quién había filtrado los audios, éste la volteó a ver con enojo indicándole *“ah pues entonces vas a ver”*.

62. V2 señaló que a partir de ese momento su estado emocional y laboral se volvieron inestables puesto que tenía [...] ya que el Gerente General de INVIVIENDA había despedido a varios compañeros que no compartían sus ideales políticos o por el simple hecho de no ser personas de su agrado.

63. En ese sentido, la víctima indicó que el 23 de enero de 2023, el L.C. [...], Gerente de Administración y Finanzas de INVIVIENDA, la llamó para indicarle que ya no laboraría en la Unidad de Género y que a partir del día siguiente trabajaría en la Secretaría Técnica, por lo que debía ponerse a las órdenes de la Lic. [...]; no obstante, la víctima indicó que dicha servidora pública nunca la quiso recibir. Por lo anterior, V2 señaló que pasó días de incertidumbre hasta que nuevamente habló con el L.C. [...], quien le externó que ya no se realizaría el cambio de área.

64. Por su parte, el L.E. [...]aceptó haber hablado con V2 el 21 de enero de 2023, pero negó haberse dirigido a la víctima de manera alterada y agresiva. Asimismo, el L.C. [...], negó haberse dirigido a la víctima para informarle sobre el cambio de adscripción, argumentando que este tipo de acciones se notifican por oficio.

65. Al respecto, esta Comisión advierte que el Gerente General de INVIVIENDA en su informe, no especificó el tema de conversación que sostuvo con V2, es decir, nunca señaló si efectivamente cuestionó a V2 sobre la supuesta filtración de audios. Por lo que, al no informar el contexto de la conversación, esta Comisión advierte que la autoridad no desvirtuó la versión de la víctima puesto que, de conformidad con el artículo 144 del Reglamento Interno de esta Comisión, la autoridad se encuentra

obligada -en su informe- a hacer constar los antecedentes del asunto, los fundamentos y motivaciones de los actos u omisiones impugnados, si efectivamente estos existieron, así como los elementos de información que consideren necesarios para la documentación del asunto⁴². No obstante, esto no ocurrió.

66. Aunado a lo anterior, para acreditar el dicho de V2, esta Comisión cuenta con una valoración psicológica que le realizó el Instituto Municipal de las Mujeres de Xalapa, Veracruz; en ese sentido, en fecha 16 de diciembre de 2024, dicho Instituto aportó un informe de la atención psicológica brindada a V2⁴³. En éste se establece que la víctima ha recibido atención psicológica desde el 24 de octubre de 2024, detectando que ha sido víctima de violencia de género, presentando violencia psicológica en la modalidad laboral.

67. Asimismo, no pasa desapercibido el testimonio de T-14, quien refirió que el Gerente General de INVIVIENDA había hablado con él sobre V2 para informarle que la víctima buscaba desprestigiar al Sindicato de Empleados y Trabajadores al Servicios de INVIVIENDA (SETSIV); sin embargo, el testigo afirmó que sabía que los dichos de [...]eran falsos ya que siempre se ha manejado a través de rumores y mentiras. Asimismo, T-14 afirmó que en varias ocasiones intentó hablar con el Gerente General sobre un aumento a las prestaciones de V2; no obstante, dicho servidor público se refirió a la víctima con palabras despectivas y altisonantes, diciendo que V2 era de un bajo nivel intelectual y que no se metiera en los asuntos que involucraban tanto a V1 como a V2.

68. En ese sentido, el testimonio de T-14 evidencia que existía enojo y molestia del Gerente General de INVIVIENDA hacia V2. Esto, sumado a la valoración psicológica de V2 y a la falta de información proporcionada por dicho Gerente⁴⁴, hace que sea razonable concluir que efectivamente dicho servidor público ordenó, a través del L.C. [...], que se le dijera a la víctima que cambiaría de adscripción, ello con la finalidad de intimidarla y castigarla por no haberle brindado la información que requería sobre la presunta filtración de los audios. Lo que constituye violencia laboral en contra de V2.

⁴² Artículo 144. En el informe que deberán rendir las autoridades señaladas como responsables contra las que se interponga queja, se deberá hacer constar los antecedentes del asunto, los fundamentos y motivaciones de los actos u omisiones impugnados, si efectivamente éstos existieron, así como los elementos de información que consideren necesarios para la documentación del asunto. La falta de rendición del informe y de la documentación que lo apoye en los términos del artículo 152 de este Reglamento, hará que se tengan por ciertos los hechos materia de la queja, sin perjuicio de que el área encargada de la tramitación del expediente pueda realizar diligencias para mejor proveer. Toda la documentación que remita la autoridad judicial o administrativa a la Comisión Estatal, como parte de la información solicitada, preferentemente deberá estar certificada, cuando a quien se le solicitó la información cuente con la facultad legal para ello; asimismo, deberá estar debidamente foliada.

⁴³ Véase fojas 717-718 del expediente.

⁴⁴ *Supra* párrafos 90 y 91.

Violencia laboral en contra de V1 y V2.

69. Esta Comisión advierte que – de acuerdo al dicho de V1 – una vez que interpuso denuncia en contra de [...], cesaron los actos de hostigamiento sexual en su contra e inclusive, manifestó que el Gerente General de INVIVIENDA le había ofrecido disculpas públicas ante el personal de dicho Instituto (con motivo del acuerdo de reparación que presentaron en la FGE); sin embargo, V1 manifestó que posterior a dicha denuncia tanto ella como su compañera (V2) han sido víctimas de violencia laboral por personal de INVIVIENDA que era cercano al Gerente General. De dichos hechos y de conformidad con la evidencia que se cuenta, únicamente se acreditó lo siguiente:

70. V1 y V2 indicaron que, el 05 de septiembre de 2023, aplicaron un cuestionario sobre hostigamiento y acoso sexual al personal de INVIVIENDA; no obstante, señalaron que la Lic. [...], Gerenta de Crédito a la Vivienda fue llamando al personal antes de la aplicación del cuestionario para pedirles que contestaran la encuesta de forma positiva, se tomaran el tiempo suficiente para no sentirse presionadas, por lo que ellas (V1 y V2) estuvieran esperando a que contestaran.

71. La autoridad negó estos hechos; sin embargo, el dicho de las víctimas se corrobora con el testimonio de T-13, quien señaló que efectivamente en septiembre de 2023, la Lic. [...] mandó a llamar a las mujeres que integran el personal de INVIVIENDA y les dijo que: “tuviéramos cuidado de lo que íbamos a decir en la encuesta que no hiciéramos quedar mal a la Institución o al Gerente de las cosas que estaban pasando ahí”. Ello da cuenta de que existía una instrucción para invisibilizar (además de lo ocurrido con V1) posibles actos de hostigamiento sexual ocurridos en INVIVIENDA y, a su vez, obstaculizar la labor de las víctimas.

72. Al respecto, este Organismo observa que tanto V1 como V2 han presentado repercusiones en su integridad psíquica y moral que guardan un nexo causal con el acoso laboral que han sufrido respectivamente.

73. En efecto, como ya se estableció en el informe pericial XAL-S-0013/2023 (*supra* párrafos 72 y 82) expedido por una perito adscrita a la Dirección General de los Servicios Periciales, se hizo constar que V1 presentaba indicadores de daño psicológico y/o alteración emocional, indicadores de efecto [...] y que se encontraba afectada por los hechos denunciados.

74. Aunado a lo anterior, el Instituto Municipal de las Mujeres de Xalapa, Veracruz, en fecha 16 de mayo de 2024, aportó un informe de la atención psicológica brindada a V1⁴⁵. En éste se establece que V1 ha recibido atención psicológica desde el 30 de marzo de 2023, y que se detecta que ha sido víctima

⁴⁵ Véase foja 467 del expediente.

de violencia de género, presentando violencia psicológica en la modalidad laboral. De acuerdo a V1, esto generó en ella [...] que le han impedido desarrollarse óptimamente en otras áreas de su vida y que la ansiedad ha aumentado, lo que le ha provocado tener [...].

75. En el caso de V2, como ya fue señalado anteriormente, el Instituto Municipal de las Mujeres de Xalapa, Veracruz, aportó un informe de la atención psicológica que le fue brindada⁴⁶. En éste se estableció que se detecta que V2 ha sido víctima de violencia de género, presentando violencia psicológica en la modalidad laboral. De acuerdo a V2, a partir del ambiente hostil en el que se encontraba laborando, se [...] por la mayoría de sus compañeros de trabajo, impidiendo desarrollarse de manera óptima en otras áreas de su vida, así mismo, [...].

76. En conclusión, la violencia laboral y hostigamiento sexual que, respectivamente, padecieron V1 y V2 en INVIVIENDA, ocasionó daños en su integridad personal psicológica y moral, violando además su derecho a una vida libre de violencia.

Alcances del derecho al trabajo

77. El derecho al trabajo es la potestad de toda persona de desempeñar una actividad laboral libremente escogida o aceptada y en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. El artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre dispone que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación.

78. La libertad de trabajo, en términos constitucionales, recibe una protección amplia. No sólo se limita a reconocer la posibilidad de que cualquier persona elija libremente la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, cuando sean lícitos; sino que también protege las consecuencias de esa decisión.

79. Al respecto, la Corte IDH ha puntualizado que el trabajo es un derecho y un deber social que debe prestarse, entre otros rubros, en condiciones aceptables para todas las personas. De tal manera, trabajar en un ambiente de violencia no puede considerarse una condición aceptable. Por tanto, de ocurrir así, se estaría lesionando el derecho al trabajo.

80. En esta tesitura, la violencia laboral acreditada en agravio de V1 y V2 constituye, a su vez, una violación a su derecho al trabajo. Esto es así, porque a las víctimas no les fue garantizado el desempeño de sus labores dentro de un espacio que respetara su dignidad humana en un ambiente armónico y libre de violencia.

⁴⁶ Véase fojas 717-718 del expediente.

81. Es por todo lo anterior que esta Comisión Estatal tiene por acreditado que se vulneró el derecho de V1 y V2 a la integridad personal en relación con sus derechos a una vida libre de violencia y al trabajo, por parte de INVIVIENDA.

VIII. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO

82. 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”*.

83. 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.

84. 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.

85. Teniendo en cuenta lo anterior, con base 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 víctimas a V1 y V2, por lo que deberán ser inscritas en el Registro Estatal de Víctimas (REV) para que tengan acceso a los beneficios que la Ley en cita les otorga y se garantice su derecho a la reparación integral en los siguientes términos:

Rehabilitación

86. Las medidas de rehabilitación consisten en otorgar atención médica y psicológica, asesoramiento jurídico y servicios sociales, en beneficio de las víctimas que pretende reparar lo que concierne a las afectaciones físicas y psíquicas, contemplado en el artículo 61 de la Ley Estatal de Víctimas, por lo que INVIVIENDA deberá girar instrucciones a quienes corresponda para que se realicen las gestiones necesarias para brindar la atención psicológica necesaria en beneficio de V1 y V2.

Compensación

87. 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]”*

88. 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 [...]”*.

89. 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.*

90. 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*.

91. 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.

92. 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, el Instituto Veracruzano de la Vivienda, debe pagar una compensación a V1 y V2 por el daño moral ocasionado por la violación de su derecho a la integridad personal en relación con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y al trabajo.

93. Lo anterior se cumplirá con base en el acuerdo de cuantificación de la compensación que al respecto emita la CEEAIV, 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

94. Las medidas de satisfacción hacen parte de las dimensiones individual y colectiva de la reparación, que busca resarcir el dolor a través de la reconstrucción de la verdad, la difusión de la memoria histórica y la dignificación de las víctimas.

95. Con fundamento en el artículo 72 de la Ley Estatal de Víctimas, el Órgano Interno de Control de la Autoridad recomendada, deberá determinar la procedencia de su facultad sancionadora. Lo anterior, a través de una investigación objetiva y diligente que permita identificar las faltas administrativas cometidas por parte de los servidores públicos señalados en los hechos materia de la presente, y que considere el grado de participación de todos los involucrados en razón de la temporalidad de las violaciones, únicamente por cuanto hace a V2. El procedimiento deberá resolver lo que en derecho corresponda, en un plazo razonable.

96. En el supuesto de que ya exista algún procedimiento substanciado por los mismos hechos, éste deberá concluirse en un plazo razonable y resolver lo que en derecho corresponda.

97. Para lo anterior, deberá tomarse en cuenta lo dispuesto por la Ley General de Responsabilidades Administrativas (Ley General) y la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de

Veracruz de Ignacio de la Llave (Ley Estatal) en las cuales se establece que la facultad para imponer sanciones por la comisión de faltas administrativas *prescribe*⁴⁷, dicho término, se computa a partir del día siguiente en que se hubieren cometido las infracciones, o a partir del momento en que hubieren cesado.

98. De igual manera, con fundamento en el artículo 72 fracción IV de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, el Instituto Veracruzano de la Vivienda debe ofrecer una disculpa privada, a V1 y V2, en la que se reconozcan las violaciones a sus derechos humanos, su responsabilidad en éstas y se asuma el compromiso de repararle el daño en los términos precisados en esta Recomendación.

Garantías de no repetición

99. 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 de reparación, se encuentran dirigidas a la sociedad con el propósito de que no se repita la vulneración de derechos humanos, así como para eliminar y superar las causas estructurales de la violación masiva de éstos, y comprenden dos dimensiones: una preventiva y otra reparadora.

100. 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.

101. Bajo esta tesitura, con fundamento en los artículos 73 fracción VIII y 74 fracción IV de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz, el Instituto Veracruzano de la Vivienda deberá capacitar al personal de INVIVIENDA en materia del derecho a la integridad personal en relación con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y al trabajo.

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

⁴⁷ Artículo 74. Para el caso de **Faltas administrativas no graves**, las facultades de las Secretarías o de los Órganos Internos de Control para imponer las sanciones **prescribirán en tres años**, contados a partir del día siguiente al que se hubieren cometido las infracciones, o a partir del momento en que hubieren cesado. Cuando se trate de **Faltas administrativas graves** o Faltas de particulares, el plazo de **prescripción sería de siete años**, contados en los mismos términos del párrafo anterior.

IX. PRECEDENTES

103. 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 una vida libre de violencia y al trabajo. En particular, resultan de especial importancia las Recomendaciones 10/2023, 18/2023, 30/2023, 85/2023, 18/2024, 66/2024, 114/2024, 04/2025, 23/2025 y 45/2025.

X. RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS

104. 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° 80/2025

LIC. JOSÉ MANUEL POZOS DEL ÁNGEL
GERENTE GENERAL DEL
INSTITUTO VERACRUZANO DE LA VIVIENDA.
PRESENTE.

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:-

- a) Reconocer la calidad de víctimas a V1 y V2 a fin de que puedan 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) De conformidad con el artículo 61 de la Ley Número 259 de Víctimas para el Estado de Veracruz, se realicen las gestiones necesarias a fin de brindar atención psicológica necesaria en beneficio de V1 y V2.
- c) Con fundamento en el artículo 63 fracción II de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, el Instituto Veracruzano de la Vivienda debe pagar una compensación a V1 y V2 por el daño moral ocasionado por la violación a su derecho a la integridad personal en relación con el derecho a una vida libre de violencia y el derecho al trabajo, de conformidad con lo

establecido en el apartado IX. *Obligación de reparar a las víctimas de violaciones a derechos humanos, inciso B) Compensación.*

- d) Conforme a la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz, dar vista al Órgano Interno de Control, para que en ejercicio de sus facultades, determine la procedencia de su facultad sancionadora, a través del inicio de un procedimiento administrativo en contra de todos y cada uno de los servidores públicos involucrados en la materialización de las violaciones a derechos humanos establecidas en la presente Recomendación, conforme a lo señalado en el apartado “IX) Obligación de Reparar a las Víctimas de Violaciones a Derechos Humanos”, inciso “c) Satisfacción”.
- e) De conformidad con el artículo 72 fracción IV de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, el Instituto Veracruzano de la Vivienda debe ofrecer una disculpa –privada, a V1 y a V2, en la que se reconozcan las violaciones a sus derechos humanos, su responsabilidad en éstas y se asuma el compromiso de repararles el daño en los términos precisados en esta Recomendación.
- f) De acuerdo con los artículos 73 fracción VIII y 74 fracción IV de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz, el Instituto Veracruzano de la Vivienda deberá capacitar a los servidores públicos involucrados en la presente Recomendación en materia del derecho a la integridad personal en relación con los derechos de acceso a una vida libre de violencia y al trabajo y el derecho al debido proceso en relación con las garantías judiciales.
- g) Con base en 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 que revictimice a V1 y a V2.

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 de la Ley en cita se inscriba en el Registro Estatal de Víctimas a V1 y a V2.
- b) De acuerdo con el artículo 152 de la misma Ley, emita acuerdo mediante el cual establezca la cuantificación de la compensación que el Instituto Veracruzano de la Vivienda debe pagar a cada una de las víctimas, de conformidad con lo establecido en el apartado IX. *Obligación de reparar a las víctimas de violaciones a derechos humanos, inciso B) Compensación.*
- 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 establecen los artículos 83 fracción VI y 180 del Reglamento Interno de esta CEDHV y en virtud de que la presente Recomendación constituye por sí misma una forma de reparación para V1 y V2, notifíquese a las víctimas el contenido de la presente.

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 XXI, 55 fracción III inciso a) y 85 fracción III de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; así como 70 fracción XX y 178 del Reglamento Interno de esta Comisión Estatal de Derechos Humanos de Veracruz, por ser necesaria para el buen funcionamiento del Organismo.

Mtra. Minerva Regina Pérez López

**Encargada del Despacho de la Presidencia de la
Comisión Estatal de Derechos Humanos de Veracruz**

Documento en versión pública

Información CONFIDENCIAL. Clasificación: Parcial

Fecha de clasificación: _

Fecha de confirmación por el CT: _

Fundamento legal:

ELIMINADO(s) dato(s) correspondientes a: Nombres, ocupación, Nombres de funcionarios públicos, número de Denuncia, número de Carpeta de Investigación, número de Proceso Penal , número de Expediente administrativo por ser datos identificativos; sentimientos por ser datos sensibles; incentivo económico a funcionarios, por ser datos patrimoniales, de conformidad con los artículos 84 y 97 de la Ley 250 LTAIPEV; 3 fracción X, 10, 11, 12 de la Ley 251 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

LTAIPEV: Ley 250 de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; PDPPSOEV: Ley 251 de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; LGCDIEVP: Lineamientos Generales en Materia de Clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la Elaboración de Versiones Públicas