



**Expediente: CEDH/1VG/DAV/0371/2019**

**Recomendación 057/2021**

**Caso: Discriminación dentro del Instituto Veracruzano de Educación para los Adultos con base en el origen étnico de una trabajadora.**

**Autoridad responsable: Instituto Veracruzano de Educación para los Adultos**

**Víctimas: VI**

**Derechos humanos violados: Derecho a la igualdad y a la no discriminación**

<b>Proemio y autoridad responsable</b> .....	1
I. Relatoría de hechos.....	1
II. Competencia de la CEDHV:.....	6
III. Planteamiento del problema.....	6
IV. Procedimiento de investigación.....	7
V. Hechos probados.....	7
VI. Derechos violados.....	7
Derecho a la Igualdad y no Discriminación.....	7
VII. Reparación integral del daño .....	16
Recomendaciones específicas.....	18
VIII. RECOMENDACIÓN N° 057/2021 .....	18

### Proemio y autoridad responsable

1. En la ciudad de Xalapa-Enríquez, Veracruz, a trece de septiembre de dos mil veintiuno, una vez concluida la investigación de los hechos que motivaron el expediente citado al rubro, la Primera Visitaduría General de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Veracruz (en adelante, la Comisión o CEDHV), formuló el proyecto que, aprobado por la suscrita, en términos de lo establecido en los artículos 1 y 102 apartado B) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante la 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 y 25 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos; 1, 5, 15, 16 y 177 del Reglamento Interno de esta CEDH. constituye la **RECOMENDACIÓN N° 057/2021**, que se dirige a la siguiente autoridad:
2. **INSTITUTO VERACRUZANO DE EDUCACIÓN PARA LOS ADULTOS (IVEA)** de conformidad con lo señalado en los artículos 1° del Decreto No. 43 por el que se crea el Instituto Veracruzano de Educación para los Adultos Mayores, publicado en la Gaceta Oficial del Estado el 1° de marzo de 2000; y 126 fracción VIII de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

### CONFIDENCIALIDAD DE DATOS PERSONALES DE LA PARTE AGRAVIADA

3. Con fundamento en los artículos 3 fracción XIX, 9 fracción VII, 11 fracción VII, 67 y 68 fracciones I, III, V y VII; 69, 70, 71 y 72 de la Ley No. 875 de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 19 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Veracruz, y 39 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, en la presente Recomendación se menciona el nombre y datos de la persona agraviada toda vez que no existió oposición de su parte.

### I. Relatoría de hechos

4. El día doce de marzo del año dos mil diecinueve, la Dirección de Víctimas y Grupos en Situación de Vulnerabilidad de esta Comisión<sup>1</sup> tuvo conocimiento a través de notas periodísticas de hechos

---

<sup>1</sup> Foja 10 a 12 del Expediente.

probablemente constitutivos de violaciones a los derechos humanos de V1, atribuidos a personal del Instituto Veracruzano de Educación para Adultos, iniciando de oficio la presente queja.

5. Nota periodística publicada en el portal “[...]”<sup>2</sup>, cuyo contenido es el siguiente:

*“V1, la mujer que perdió su empleo por ser indígena. -V1 trabajó menos de dos meses en el Instituto Veracruzano de Educación para los Adultos (IVEA), pues a finales de febrero fue removida de su cargo con argumentos discriminatorios. **“Es un asunto de choque cultural”**, le dijo el director del IVEA, [...], a V1 durante una plática luego de que la mujer le pidiera una reunión para que le explicara la razón de su despido como jefa de departamento de educación indígena, en la subdirección de espacios educativos del IVEA, de acuerdo con un audio publicado por [...]. “Fue un acto de discriminación (...) una situación de injusticia”, aseguró V1 en entrevista con [...], quien explica que luego de que por semanas fuera relegada de sus tareas de trabajo fue despedida por su exjefa, [...], subdirectora de Educación. De acuerdo con V1, quien es pasante de la maestría en investigación educativa, durante su reunión con [...], este le indicó que la causa de su despido era porque no sabía obedecer jerarquías. “Es otra lógica de funcionamiento y eso es lo que está chocando con los equipos, a lo mejor **por eso te falta liderazgo de equipo porque liderar un equipo es diferente a liderar una comunidad**”, se escucha decir al director en el audio dado a conocer. Sin embargo, V1 asegura que tu trabajo se vio afectado por la subdirectora de Educación, quien poco a poco, indica, la fue excluyendo de juntas y reuniones de trabajo. “La misma subdirectora ([...]) fue la que me fue limitando (...) todo eso fue muy difícil para mí”, narra V1, quien, dice, a pesar de todo siguió diseñando proyectos para las zonas indígenas. La exfuncionaria veracruzana, quien es originaria de una comunidad de Zongolica, indicó que días previos a su despido formal, el contador [...], encargado del área de recursos humanos del IVEA intentó que V1 firmara su renuncia con el engaño de que todos lo estaban haciendo y que posteriormente se firmaría otro contrato. V1 no firmó. Tras su reunión con el director del IVEA, V1 emprendió acciones legales por despido injustificado y discriminación. “Yo lo que pido es que se me haga justicia porque violentaron mis derechos, **me discriminaron**, así como la remoción de [...], [...] y [...]”, señala V1, quien ha sido apoyada por sus ahora excompañeros de trabajo, quienes mandaron una carta al medio [...] para dar a conocer el caso.” [sic]*

6. Nota periodística publicada en el portal electrónico de “[...]”<sup>3</sup>, con el siguiente contenido:

*“Director del IVEA de [...], despide a funcionaria por su origen «indígena y formación cultural», denuncia.- V1 indígena de Zongolica con licenciatura y estudiante de la maestría en Educación, fue renunciada del IVEA por su condición indígena y su cultura según le dice el director flamante sociólogo amigo de [...] [...].*

*Xalapa, Ver.- Compañeros de trabajo de V1 que había sido designada como jefa del Departamento de Educación Indígena del Instituto Veracruzano de Educación para los Adultos (IVEA), denunciaron que fue destituida del cargo por parte de [...] director del organismo, bajo el argumento de que «**no entiende muchas cosas por su origen y cultura indígena de donde viene**». A través de una carta que envían a la redacción de [...] denuncian lo siguiente:*

<sup>2</sup> Foja 2 a 3. Consultable en: '<http://65.21.48.126/nuestras-causas/discriminacion-indigena-mexico/>'

<sup>3</sup> Foja 2 a 3. Consultable en: '<https://plumaslibres.com.mx/2019/03/09/director-del-ivea-de-cuitlahuac-garcia-despide-a-funcionaria-por-su-origen-indigena-y-cultural/>'

«A la Opinión Pública: A través de este escrito denunciamos un caso más de injusticia, abuso, discriminación y racismo por parte del gobierno que preside [...] y su flamante Secretario de la SEV [...] que están permitiendo la llegada a cargos de gente recomendada por sindicatos, amiguismos, compadrazgos, amantes, y quitando a gente que incluso participó en apoyo a la campaña de [...]. [...] y sus subdirectora de Educación [...] ya están como el delegado federal [...]denigrando a las indígenas por Yalitzas. VI había sido designada desde el inicio de esta administración como jefa del departamento del área de Educación Indígena en el IVEA cargo que aprobó [...]. VI es nativa de una comunidad de Zongolica. Habla perfectamente el Nahuatl y entiende otros dialectos. Es indígena, en su perfil curricular ella concluyó la Licenciatura en Gestión Intercultural para el Desarrollo en la Universidad Veracruzana (UV). Actualmente estudia una maestría en Investigación Educativa. Después de que le dieron nombramiento de su cargo y le permitieron que actuara, visitara algunos municipios con predominancia de habitantes indígenas y que presentara un plan de trabajo, de un día para otro, notó que ya no la tomaban en cuenta y no la invitaban a las reuniones. Después de varios días, de traerla dando vueltas y vueltas, de ordenarle que no hiciera ninguna actividad y sin explicarle de manera directa qué sucedía, [...] Subdirectora de Servicios Educativos del IVEA, le informó que «no reunía» el perfil para el cargo «porque no sabía hacer equipo». VI solicitó respetuosamente a [...], le explicara por qué de repente ya no la estaba considerando si ella misma la había invitado a trabajar después de observar su perfil curricular. La funcionaria se negó a darle la cara y simple y sencillamente le avisaron de personal que tenía que presentarse para firmar la renuncia de su contrato, bajo el argumento de que todos lo tenían que hacer. Nuestra compañera buscó entrevistarse con el director general del IVEA, [...] quien la atendió y la escuchó pero en pocas palabras le dijo que debía dejar el cargo porque su cultura y el lugar de dónde proviene, la imposibilitan para atender la jefatura del Departamento de Educación Indígena. Primero le argumentó que su jefa se había quejado de que «no respeta la jerarquía». Le dijo: «tienes que aprender a entender que aquí no nos podemos tratar igual, aquí hay niveles, aquí son primero los jefes, todo lo tienes que manejar con mucho cuidado, aquí hay niveles, a lo mejor por eso te dice la Subdirectora que te falta liderazgo, y por eso no está contenta con tu actuación en esta área porque no supiste respetar su autoridad». Luego le agregó: «en tu caso, **veo un asunto de choque cultural, aca chocas con hábitos por tu origen indígena**, ahora sí, vas entendiendo las cosas, yo no puedo acordar contigo nada, yo debo acordar con mis subdirectores, te estoy escuchando nada más por no dejar, pero no tendría que estar atendiendo lo que dices, yo tengo que acordar solo con mi subdirectora». También le pidió a la subdirectora [...] que le proporcionara un escrito donde le explicara los motivos por los cuáles había sido puesta a disposición de personal. Le dijo: «dígame usted en qué falle, yo aquí puedo limpiar pisos si ustedes quieren, pero sólo dígame por qué me están despidiendo y colocando a otra persona que no reúne el perfil». El director del IVEA le contestó: «por eso te digo, **aquí hablo de un choque cultural**, aquí no se acostumbra que nadie te diga por qué te despide, en ningún lado te extenderán una carta donde te digan por qué no te quedas en este trabajo, yo mas o menos lo entiendo, he estado en zonas indígenas, pero yo crecí en la ciudad, yo aprendí de las costumbres por mis abuelos que eran indígenas, pero aprendí que son dos mundos diferentes, pero las cosas no son así, tienes que entenderlo». Y le agregó. «debes entender que las instituciones son neoliberales, funcionan bajo la lógica del capital, del mercado, del desempeño, tus exigencias de pedir que te expliquen por qué te vas, son buenas, pero nadie te lo dirá, tampoco nadie lo aplicará en ningún área del gobierno». Y luego la consoló, » tus principios son buenos, pero te falta liderazgo de equipo profesional, que es diferente al liderazgo de una comunidad de donde vienes... donde si hay diálogo, respeto, palabra clara y precisa, pero aquí las cosas son diferentes, ya no funcionan, pues te tienes que mover, tu traes eso, debes entender eso y nadie te tiene por qué pedir disculpas». Como ustedes

leen, el director del IVEA está diciéndole a nuestra compañera que por ser indígena y tener otra cultura no está apta para el cargo, cuando ya se estaba desempeñando y muy bien... Le pedimos que hagan público este caso pues los funcionarios de [...] están evidenciando que son misóginos, racistas y sólo usaron a todos los liderazgos que pudieron de las diversas regiones del estado para llegar al poder, ahora que están, los despiden sin importarles nada, ya los usaron, ahora los desechan.

También le advirtieron que no hiciera público este caso pues se tendría que atener a las consecuencias, por eso lo hacemos sus compañeros. Cabe destacar que los denunciantes, empleados del IVEA que piden se omitan sus nombres por tener a represalias, anexan el audio donde el director del organismo [...] – también de ancestros indígenas- le explica a la afectada las razones por las que tiene que dejar su cargo. **El audio queda a disposición de quien lo necesite.** [Archivo de audio reproducible en el que se escucha una conversación entre dos personas, supuestamente el Director General del IVEA, [...] y V1. ” [sic]

7. En fecha quince de marzo del mismo año<sup>4</sup>, V1 compareció ante la Dirección de Asuntos Indígenas de este Organismo para ratificar la queja, lo que se asentó en Acta Circunstanciada cuyo contenido se transcribe a continuación:

“Que se presenta en estas oficinas la Mtra. V1, en compañía del licenciado [...], con la finalidad de precisar, aclarar y ratificar la queja número [...] iniciada de oficio por la Dirección de Atención a Víctimas y Grupos en Situación de Vulnerabilidad el pasado 10 de marzo de 2019 y turnado a esta dirección por razón de competencia. En este acto señala la quejosa que interpone formal queja en contra del Director del Instituto Veracruzano de Educación para los Adultos, Mtro. [...], a la Subdirectora de Servicios Educativos, Lic. [...] del mismo instituto, al C.P. [...], jefe del departamento de recursos y demás personal de ese instituto que le resulte responsabilidad, por los presuntos actos de discriminación por origen racial en su contra. Enseguida, procede a informar la relatoría de hechos ocurridos: “Empecé a trabajar formalmente el 2 de enero de 2019 y hago la entrega recepción bajo protesta el 25 de febrero. Aproximadamente a los 15 días de que yo estoy ocupando el puesto me empieza a decir mi jefa la Lic. [...], que no puedo comunicarme con otros departamentos, que eso lo estaría viendo la compañera [...], exjefa del mismo departamento, la razón es por la premura del tiempo y porque ella ya sabe de eso. Aproximadamente a partir del día 29 de enero, la misma empieza a limitarme más, **ya no me decía los acuerdos que se tenían que hacer con las actividades que a mí me correspondían, impedirme a asistir a las reuniones.** Como por el 14 de febrero **me dice que yo tengo tal vez, problemas culturales,** que yo no soy igual como el compañero [...] **y que lamentablemente ella espera que yo renunciara** porque yo no me estoy integrando al equipo, que yo no estoy presente en las reuniones, como que estoy en otro lado, se justifica diciendo bueno comprendo que tú también estás haciendo lo de la maestría y por eso he tomado la decisión de que [...] ocupe tu puesto y quizás si tu quisieras yo te puedo acomodar en otro puesto jerárquico menor, pero no le comentas al Director, eso queda por aquí entre nosotras, y entonces yo si le refutaba, le decía cómo es posible que yo no estoy presente cuando yo estoy anotando todo lo que tengo que hacer, cuando me dices que mi desempeño no es igual que el compañero [...] cuando en realidad tú me limitaste, constantemente me limitas que no conteste llamadas, que ni siquiera escriba al DF cuando yo necesitaba información de cómo se tenían que hacer las solicitudes para las vinculaciones y para las solicitudes de módulos (que son como paquetes de cuadernos, libros que se ocupan en las zonas donde se atiende el programa de educación para adultos indígenas). El viernes 15 de febrero, nos reunimos otra vez ella y yo, y volvimos a tocar el punto, yo le dije es que si quieres escríbeme, quiero que me escribas en una hoja cuáles son realmente los motivos por los cuales me estás despidiendo, ella me dice que no, que si yo quiero que me escriba lo escriba yo, lo que me está diciendo, entonces le digo que yo no te tengo confianza y no voy a escribir eso, además que no está claro, porque tu me dices que son muchas cosas y me parece ambigüo, entonces para que no tengamos problema yo le pido que lo haga por escrito las cosas que no estoy haciendo bien. Luego entonces, ya para el lunes 18 de febrero llegan a la oficina todos los jefes de departamento vestidos de gris, [...], el compañero [...], [...] y la compañera [...], **y entra a mi oficina la Lic. [...] y me dice, pues como ya te dije, como ya hemos acordado hoy nos toca tomarnos la foto para los jefes de departamento y entonces ya no te avisé,** pero como tu ya sabes [...] es la que va a ocupar el puesto, a lo cual yo le digo no, yo no voy a renunciar al puesto ni he renunciado, así que no se puede tomar la foto y entonces ella me empieza a decir, es que como es que tú no comprendes, quizás sea una

<sup>4</sup> Fojas 17 a 19 del Expediente.

cuestión cultural, yo le dije pero si habíamos quedado que yo hoy te iba a dar una respuesta y no voy a dejar el espacio. Ella me contestó que pues es una cuestión que ella ya había tomado y que en todo caso ya no me iba a decir que me iba a ofrecer otro puesto menor sino que ella ya decidió que mejor me despide. Entonces, yo me quedo pensando, yo tenía que ver al Director el día 19, porque un día antes me lo encontré en el pasillo y nos saludamos, y en el saludo el Director me dijo que le pasara una ficha de información porque iba a venir el 27 de febrero a darnos una plática el Director del AVELI, el Director [...], que yo misma le había invitado y que eso previamente ya se había acordado con la subdirectora, entonces cuando [...] me dice que ya había decidido que me vaya, visitando al Director el día 19 yo llevo una hoja de información que él me solicitó pero también llevo mis otros proyectos para decirle que es lo que ya estaba trabajando y es ahí donde también tocamos el punto de mis dificultades de trabajo, (AUDIO) [sic] y ahí él me escucha.

Ese mismo día 19, previamente hablo con el Lic. [...] de recursos humanos para decirle que cómo van las contrataciones y entonces él me hace pasar a su oficina y me comenta que qué bueno que bajé porque él nos estuvo buscando un día antes justamente para ver las contrataciones a lo cual le pregunto a que hr [sic] fue la búsqueda y el comenta que fue a las 7 de la noche. Yo les respondo que a esa hr [sic] pues ya no era hr [sic] de trabajo y ya nos habíamos ido, estuvimos hasta como a las 6:30. Me enseña el contrato junto con la hoja de renuncia y me dice es una decisión interna pero ahorita estamos haciendo los contratos junto con la renuncia y me enseña el contrato y presunta renuncia de la compañera [...], amiga de la Lic. [...], me dice así se está firmando y mira aquí está la firma de [...], y yo le digo me puedes enseñar el contrato y la renuncia que tienes ahí y me dice ya lo estás viendo (no me enseña nada) y me pasa mi contrato diciéndome firmas? Y yo le digo, déjame reposarlo, déjame analizarlo y él se altera y me arrebató la hoja de contrato y me dice vete porque yo si tengo trabajo, me dijo le voy a decir al Director que tú no estás acatando la orden, pero como me dijo que me fuera, entonces me paré y me salí. Posteriormente a eso me bajé a ver al Director, porque ya habíamos quedado que nos íbamos a ver para que yo le entregara la ficha técnica y **ahí pasó todo lo que se escucha en el audio el cual pido que se agregue al expediente y se transcriba la parte sustantiva en donde consta el acto discriminatorio y racista del que fui objeto por parte del Director.** Quiero mencionar que yo tomo la precaución de grabar mi conversación con el Director debido a los actos de discriminación y hostigamiento laboral sufridos por los funcionarios mencionados, yo tengo temor de que mi entrevista con el Director sea en el mismo sentido y por lo mismo yo tomo la precaución de grabar mi entrevista con el Director. Yo regreso a mi oficina y me dice la Lic. [...] ya supe que bajaste a ver al Director, en qué quedaron? Y yo le digo en nada, y me dice ok, entonces me dice que ella ya está acomodando todo para la entrega de recepción, entonces yo voy a imprimir un documento para volver a intentar que el Director intervenga en esta situación, pero él me dice que eso no lo va a firmar él que me lo va a firmar es el de recursos humanos, el Lic. [...], enseguida voy con [...] y él me dice del cual no recuerdo su apellido. Entonces voy con el Lic. [...] y él todavía me dice pues checa a ver que es lo que está pasando, que mañana podamos tal vez platicarlo que lo vería con el maestro y tal vez se pueda resolver algo. Entonces después para el día 20 de febrero yo ya todas mis actividades las tenía que enseñar y hacerle llegar a su secretaria la Lic. [...], yo le entrego reportes de lo que pretendo hacer, después le entrego hasta el día 21 otro reporte más y el mismo de febrero la Lic. [...] ya me dice que yo ya no puedo estar haciendo nada de eso, y ya me dice tu ve las carpetas de entrega de recepción, así que todavía me que en la oficina para ver lo de las carpetas y ahí pues ya le pregunté a la compañera [...] en qué podía apoyar y qué podíamos hacer, y me dijo en nada. Mientras tanto los otros compañeros de otros departamentos, por ejemplo la compañera [...], me pidió mi nombre, mi correo y se lo entregué, el compañero [...] que era de mi equipo de trabajo me instaló un cuestionario de equidad de género en la computadora y todavía respondí una llamada por teléfono pues no me habían dicho que eso no podía hacerlo. Después de allí, ella misma me dijo que yo tenía que pasar con el Lic. [...] porque quería hablar conmigo. El Lic. [...] me dice que no se pudo hacer nada y que por lo tanto ya me van a despedir y entonces me pide que yo ya no vuelva a la oficina a mi espacio de trabajo. De ahí ya no regresé a la oficina ni al instituto y regresé hasta el 25 de febrero porque me llamaron para hacer ya la entrega de recepción de carpetas, la cual yo firmé bajo protesta y desde ese entonces me cesaron de mi puesto. También yo quisiera solicitar que me den la copia del contrato, así como de la hoja de renuncia que me hicieron firmar ya que se negaron a dármele, y **justo es cuando el Director me recalca que existe un choque cultural**". En este mismo acto, presenta 4 documentos para que sean anexados al expediente en que actúa. Enseguida se procede a brindar la orientación respectiva y se le informa sobre la posibilidad y conveniencia de presentar la correspondiente denuncia, señalando que si lo hará en cuanto lo haga informará el número de carpeta a esta Dirección. Señala como domicilio para recibir notificaciones: [...], Ver., teléfono [...], correo electrónico: [...]. Lo que se hace constar y dar fe para los fines legales procedentes.- Doy fe. " [sic]

## II. Competencia de la CEDHV:

8. La competencia de esta Comisión se fundamenta en los artículos 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 67 fracción II inciso b) de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 1, 2, 3 y 4 fracciones I y III de la Ley de la CEDHV; y 1, 5, 14, 16, 25, 176 y 177 del Reglamento Interno de esta Comisión.
9. En consecuencia, este Organismo Autónomo tiene competencia en todo el Estado de Veracruz para conocer y tramitar peticiones o quejas iniciadas por presuntas vulneraciones a los derechos humanos imputados a autoridades o servidores públicos estatales y/o municipales por los actos u omisiones de naturaleza administrativa en que incurran.
10. Así, toda vez que no se actualiza ninguno de los supuestos previstos en el artículo 5 de la Ley antes mencionada, esta Comisión es competente para conocer y pronunciarse respecto de la presente investigación, en los siguientes términos:
  - 10.1 En razón de la materia *–ratione materiae–*, toda vez que se trata de actos de naturaleza formal y materialmente administrativos, presuntamente violatorios del derecho a la igualdad y a la no discriminación.
  - 10.2 En razón de la persona *–ratione personae–*, porque los actos de violación son atribuidos a los servidores públicos del Instituto Veracruzano de Educación para Adultos; es decir, una autoridad estatal.
  - 10.3 En razón del lugar *–ratione loci–*, porque los hechos ocurrieron en el Estado de Veracruz, específicamente en la ciudad de Xalapa.
  - 10.4 En razón del tiempo *–ratione temporis–*, en virtud de que los hechos ocurrieron el diez de marzo del año dos mil diecinueve, las investigaciones iniciaron a partir del día doce siguiente y la queja fue ratificada el día quince del mismo mes y año, por lo que se cumple con el término de un año al que se refiere el artículo 121 del Reglamento Interno.

## III. Planteamiento del problema

11. Una vez analizados los hechos motivo de la 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, el punto a dilucidar es:

**11.1** Determinar si el personal del IVEA discriminó en razón del origen étnico de V1.

#### **IV. Procedimiento de investigación**

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

**12.1** Se recibió la ratificación de la queja de la C. V1.

**12.2** Se solicitaron informes al Instituto Veracruzano de Educación para los Adultos.

**12.3** Se consultaron diversos portales informativos que dieron cuenta de los hechos materia de la presente queja.

#### **V. Hechos probados**

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

**13.1** Personal del IVEA discriminó a la C. V1 en razón de su origen étnico.

#### **VI. Derechos violados**

##### **Derecho a la Igualdad y no Discriminación**

14. El derecho a la igualdad y a la no discriminación se desprende directamente de la unidad de la naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona. Frente a este derecho, es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, de forma inversa, por considerarlo inferior reciba un trato diferenciado que lo discrimine e impida el goce de sus derechos<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Corte IDH. *Caso Duque Vs. Colombia*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de febrero de 2016, p. 93.

15. La Declaración Universal de los Derechos Humanos estableció que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad (artículo 1) y tienen todos los derechos y libertades proclamados en aquella, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición (artículo 2). Además, la Declaración especifica que todas las personas son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esa Declaración.
16. En el mismo sentido, la Convención Americana sobre Derechos Humanos reconoce en sus artículos 1.1 y 24 la igualdad de todas las personas, y señala que los Estados tienen el deber de garantizar que aquéllas bajo su jurisdicción gocen de sus derechos en *pro* de la igualdad.
17. En México, el artículo 1 de la CPEUM prevé el deber del Estado de respetar los derechos humanos reconocidos en ésta y en los instrumentos internacionales de los que se es parte. Esto incluye la obligación de todas las autoridades de promover, proteger, respetar y garantizar estos derechos.
18. La discriminación abarca toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga como resultado obstaculizar, restringir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos<sup>6</sup>.
19. En la etapa actual de la evolución del derecho internacional, la prohibición de la discriminación ha ingresado en el dominio del *ius cogens*. Esto significa que no admite ni la exclusión ni la alteración de su contenido, de tal modo que cualquier acto que sea contrario a la protección del derecho a la igualdad será declarado como nulo. Sobre él descansa el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y permea todo el ordenamiento legal<sup>7</sup>.
20. Por consiguiente, los Estados tienen la obligación de combatir prácticas de esta naturaleza, estableciendo normas y medidas que reconozcan y aseguren la efectiva igualdad ante la ley de todas las personas. Esto incluye la prohibición de discriminar por razones de origen étnico.
21. La Corte IDH menciona que la *etnia* se refiere a comunidades de personas que comparten, entre otras, características de naturaleza sociocultural, tales como afinidades culturales, lingüísticas, espirituales y orígenes históricos y tradicionales. Dentro de esta categoría se encuentran los pueblos indígenas, respecto de los cuales esa Corte ha reconocido que tienen características

---

<sup>6</sup> CONAPRED. ¿Qué es la discriminación? Consultable en: <https://www.conapred.org.mx/>

<sup>7</sup> Cfr. CIDH. *Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados*. Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18, párr. 101.

propias que conforman su identidad cultural, tales como su derecho consuetudinario, sus características económicas y sociales, sus valores, usos y costumbres<sup>8</sup>.

22. La Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial especifica que por ésta última se entenderá toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u *origen* nacional o *étnico*, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública (artículo 1.1).
23. El artículo 1.4 de dicho instrumento puntualiza que deberán adoptarse *medidas especiales* con el fin exclusivo de asegurar el adecuado progreso de los grupos étnicos que requieran protección con el objeto de garantizarles, en condiciones de igualdad, el disfrute o ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.
24. En efecto, la discriminación étnica está reconocida como una *categoría sospechosa*<sup>9</sup> en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y a nivel local en el artículo 3 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Veracruz (LPEDEV).
25. El numeral 5 de la LPEDEV impone a las autoridades estatales y municipales la obligación de generar condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas (fracción I); eliminar los obstáculos que limiten a las personas el ejercicio pleno de sus derechos y que le impidan su desarrollo (fracción II) y; adoptar las medidas necesarias, tanto por separado como de manera coordinada, para garantizar la efectiva participación de las personas en la vida política, económica, social y cultural en el Estado (fracción III).
26. En el mismo sentido, la Ley de Derechos y Culturas Indígenas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave dispone en su numeral 9 que el Estado y los Ayuntamientos garantizarán a las personas indígenas –en el ámbito de sus competencias– el disfrute pleno de todos los derechos humanos reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la particular del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, la Carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de los Derechos Humanos mediante el respeto a su identidad, cosmovisión, lenguas y culturas sin ningún tipo de discriminación (fracción I) y el acceso en condiciones de igualdad a

---

<sup>8</sup> Corte IDH. *Caso Norín Catrimán y otros (Dirigentes, miembros y activista del Pueblo Indígena Mapuche) Vs. Chile*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 de mayo de 2014. Serie C No. 279, p. 204

<sup>9</sup> SCJN. *CATEGORÍA SOSPECHOSA. SU ESCRUTINIO*. Pleno. Jurisprudencia P./J. 10/2016 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 34, Septiembre de 2016, Tomo I, página 8.

las funciones y cargos públicos con base en las modalidades y requisitos que señalen las leyes (fracción III), entre otras.

27. La discriminación por origen étnico puede además darse particularmente en las relaciones de trabajo. Por ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) especifica en el Convenio No. 111 relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación, que cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, comprende una forma de discriminación laboral (artículo 1).
28. La Norma Mexicana<sup>10</sup> NMX-R-025-SCFI-2015 relativa a la Igualdad Laboral y no Discriminación define la discriminación laboral como aquellas condiciones que impliquen una diferenciación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.
29. Si bien no toda diferencia de trato constituye un acto de discriminación, cuando el Estado decide implementar un trato diferenciado, basado en una categoría prohibida por el derecho convencional y constitucional, debe demostrar a través de una argumentación exhaustiva<sup>11</sup> que dicha distinción es una exigencia constitucional o, por lo menos, es constitucionalmente admisible<sup>12</sup>.
30. Existen ciertas desigualdades que legítimamente pueden traducirse en diferencias en el tratamiento jurídico; no obstante, éstas no siempre contravienen el marco jurídico, sino que pueden usarse como la manera de realizar o proteger a quienes aparezcan como jurídicamente débiles<sup>13</sup>.
31. Sobre esto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos señala dos obligaciones de respeto al derecho a la igualdad y no discriminación. La primera de naturaleza *negativa*, relacionada con la prohibición de diferencias de trato arbitrarias; y la segunda *-positiva-*, se refiere al deber de los

---

<sup>10</sup> Si bien las Normas Mexicanas (NMX) son de aplicación voluntaria –a diferencia de las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) que son obligatorias–, sirven de orientación al ser elaboradas por un organismo nacional de normalización, o la Secretaría de Economía.

<sup>11</sup> Cfr. Corte IDH. *Caso González Lluy Vs. Ecuador*. Sentencia de 1 de septiembre de 2015, párrafo 258

<sup>12</sup> Cfr. Corte IDH. *Caso Tristán Donoso Vs. Panamá*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de enero de 2009, p. 56. Y SCJN. Acción de Inconstitucionalidad 8/2014, Sentencia del Pleno de fecha 11 de agosto de 2015.

<sup>13</sup> Corte IDH. *Propuesta de modificación a la Constitución Política de Costa Rica relacionada con la naturalización*. Opinión Consultiva OC-4/84 de 19 de enero de 1984. Serie A No. 4 párrafo 56.

- Estados de crear condiciones de igualdad a favor de grupos que han sidohistóricamente excluidos o que se encuentran en mayor riesgo de ser discriminados<sup>14</sup>.
32. En el presente caso, V1 fungió como Jefa del Departamento de Educación Indígena en el Instituto Veracruzano de Educación para Adultos del dos de enero de dos mil diecinueve al veinticinco de febrero del mismo año. A los quince días de su ingreso, afirma que la titular de la Subdirección de Servicios Educativos –su entonces superior jerárquico–comenzó a impedirle asistir a diversas reuniones y la relegó de sus actividades, incorporando en su lugar a la persona que fungía anteriormente como Jefa del citado Departamento.
33. V1 asevera que la Subdirectora le manifestó que *‘tal vez tenía problemas culturales’* por la forma en la que desarrollaba su trabajo y que esperaba que renunciara para que su puesto fuera ocupado por la anterior jefa de esa área. Ante su negativa, V1 afirma que la titular de Servicios Educativos le externó de nueva cuenta que *‘ella no comprendía por una cuestión cultural’* y que optaría por despedirla.
34. Posteriormente, la víctima señala que el Director de Recursos Humanos del IVEA le solicitó firmar su contrato y *renuncia* a la vez, pero ella le pidió leerlos y analizarlos. Ante el enojo de aquél, dichos documentos le fueron arrebatados pidiéndole que saliera de la oficina donde se encontraban.
35. El diecinueve de febrero de dos mil diecinueve, V1 tuvo una reunión con el Director General del Instituto Veracruzano de Educación para Adultos de la que existe una grabación de audio<sup>15</sup>. En ésta, la víctima le expresa al titular del IVEA que *‘su superior jerárquico tiene una cierta inconformidad en lo que [...] está haciendo desde el departamento’*, de la cual el Director le responde que se encuentra enterado.
36. V1 le relata al Director General que está inconforme con la limitación que de sus funciones había estado realizando la Subdirección de Servicios Educativos, hasta que le pidió que *dejara* la

<sup>14</sup> Corte IDH. *Caso Furlan y familiares Vs. Argentina. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 31 de agosto de 2012. Serie C No. 246, párrafo 267

<sup>15</sup> En su escrito de queja V1 señaló: “[...] Quiero mencionar que **yo tomo la precaución de grabar mi conversación con el Director debido a los actos de discriminación y hostigamiento laboral sufrido por los funcionarios mencionados, yo tengo temor de que mi entrevista con el Director sea en el mismo sentido y por lo mismo yo tomo la precaución de grabar mi entrevista con el Director. [...] [sic]**, es decir, que uno de los interlocutores de dicho diálogo accedió a relevar el contenido mediante una grabación de audio y la aporta como prueba. Cfr. PJF. **‘COMUNICACIONES PRIVADAS. LA ADMISIÓN DE LA PRUEBA DOCUMENTAL DE SUS GRABACIONES NO INFRINGE LA GARANTÍA DE INVOLABILIDAD’**. Tribunales Colegiados de Circuito. Tesis: I.5o.C.9 K, Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXVIII, Diciembre de 2008, página 984 y; SCJN. **COMUNICACIÓN PRIVADA. NO SE TRANSGREDE EL DERECHO A LA INVOLABILIDAD DE LA MISMA, CUANDO EL REPRESENTANTE DE UNA PERSONA MORAL, QUE ES INTERLOCUTOR EN ELLA, ACCEDE A REVELAR SU CONTENIDO**. Primera Sala, Tesis: 1a. CCXII/2012 (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XII, Septiembre de 2012, Tomo 1, página 497.

- jefatura del Departamento de Educación Indígena; sin embargo, V1 manifiesta que *'no quiere dejar el departamento'* y menciona algunos proyectos en los que se encontraba trabajando.
37. El titular del IVEA le expone a la víctima que *'a lo mejor no percibe [...] dónde está el problema'* y que, en efecto, su superior jerárquico ya le había comentado que *'veía que no tenía [...] el tipo de liderazgo que ella pensaba'*. Se escucha al Director General decirle a V1 que *'ha [...] cometido dos errores; uno fue ir a verlo y traerle su programa de trabajo cuando eso lo debió hacer la Subdirectora de Servicios Educativos y segundo, 'todo lo que haga [...], antes de hacerlo tiene [...] que preguntar e informar, y una vez hecho debe [...] de volver a informar'* y que *'tiene [...] que aprender a trabajar'*. V1 precisa que es su *primer empleo*.
38. En el audio en comento, la víctima le señala al Director que *'seguramente él ya sabe su situación'*, y éste le contesta que el Director de Recursos Humanos le habló para manifestarle que *'estaban renovando todos los contratos de la institución y [...] debían firmar los contratos y las renunciaciones todos y que tuvo un problema con ella'*. En efecto, V1 relata que pidió tiempo para analizarlos, pero el responsable de Recursos Humanos le solicitó que saliera de su oficina porque *'tenía mucho trabajo'*.
39. Después de esto, se escucha al titular del IVEA comentarle a V1: *'¿sabes qué veo ahí? Es un asunto de choque cultural. [...] acá chocas con hábitos'*. El Director hace una comparativa entre la forma de trabajo de los *'indígenas'* y *'la ciudad'*, puntualizando que son *'dos mundos distintos'*. Menciona además que admira el desempeño y los principios de V1, *'pero a lo mejor, eso está chocando con los equipos, pues es distinto [...] el liderazgo de equipo profesional al liderazgo de una comunidad indígena'*. El veinticinco de febrero siguiente, V1 fue dada de baja de ese Instituto.
40. El Instituto Veracruzano de Educación para Adultos negó haber dado un trato diferenciado a la víctima, señalando que, por el contrario, su origen indígena y su perfil académico fueron aspectos que cumplían con las características necesarias para el puesto de Jefatura de Departamento de Educación Indígena.
41. La autoridad menciona que V1 nunca fue relegada de sus actividades y que si bien *'aparentemente'* poseía las aptitudes requeridas para su puesto, no cumplía con el tiempo laboral exigido pues, señalan, se encontraba *bajo presión* por su proceso de titulación de posgrado. Además, manifiestan que no realizaba cabalmente las tareas que le eran encomendadas y carecía de aptitudes para coordinar armónicamente un equipo de trabajo.

42. Como pruebas de lo anterior, el IVEA remitió a este Organismo copias de los correos electrónicos que le eran enviados a la víctima para la realización de diversas actividades, fotos de reuniones a las que asistió y una conversación sostenida con su superior jerárquico en la que V1 menciona que es beneficiaria de una beca y que se encuentra realizando su tesis. La autoridad también puntualiza que no tuvo conocimiento de que V1 haya sido objeto de acoso laboral por parte de su superior jerárquico. Además, la Dirección de Recursos Humanos del IVEA negó haber solicitado la firma del contrato y renuncia de V1.
43. Dos trabajadores del Instituto Veracruzano de Educación para Adultos rindieron su testimonio ante esta Comisión Estatal aseverando que tuvieron conocimiento de la plática sostenida entre V1 y el Director General de ese Organismo, pues el audio de dicha conversación se hizo público mediante diversos medios de comunicación. Ambos manifestaron *'desconocer'* y *'no haber percibido'* algún trato discriminatorio hacia la víctima por parte de personal del IVEA y que, por el contrario, observaron que el trato hacia ella fue *'cercano, respetuoso, amable y sin distinción.'*
44. Si bien el Director General del Instituto en cuestión negó –en su primer informe– haber realizado expresiones referentes a un *'choque cultural'* con V1, y señaló desconocer el contenido de la grabación a la que la víctima hizo referencia en su queja, citó cinco notas periodísticas en las que se da cuenta de las expresiones vertidas en dicho diálogo y además, contienen el audio para su reproducción. Posteriormente, una vez que se le diera vista de la transcripción del contenido de la conversación<sup>16</sup> por este Organismo, el Titular del IVEA aceptó tácitamente haber participado en dicha plática<sup>17</sup>, puntualizando que del contenido de la reproducción escrita del diálogo *'no se aprecia que él haya realizado un acto discriminatorio, racista o de hostigamiento laboral'* contra V1 y que, por el contrario, *'se observa que él siempre se dirigió hacia V1, como lo ha hecho en todo momento con todo el personal del Instituto a su cargo'*.
45. En efecto, la conversación sostenida entre el Director General del Instituto Veracruzano de Educación para Adultos y la víctima el diecinueve de febrero de dos mil diecinueve fue difundida públicamente mediante diversas transcripciones y su reproducción sonora íntegra. De su análisis y de la transcripción realizada por este Organismo, puede acreditarse razonable y objetivamente que V1 fue discriminada en razón de su origen étnico.

---

<sup>16</sup> Evidencia 12.5

<sup>17</sup> Evidencia 12.6

46. El Instituto Veracruzano de Educación para Adultos admitió haber dado de baja a V1 como Jefa del Departamento de Educación Indígena previa consulta entre la Subdirectora de Servicios Educativos –su entonces superior jerárquico– y el Director General del Organismo. Ello, en virtud de que la víctima no *‘hacía buen equipo de trabajo con su personal y por ende no cumplía cabalmente con sus funciones [...] así como por no mantener una relación cordial con su equipo de trabajo’*.
47. Si bien su entonces superior jerárquico negó que lo anterior tuviera relación con una *‘cuestión cultural’*, en la transcripción del multicitado audio de la conversación sostenida entre V1 y el Director General se menciona que los *‘dos errores’* que ha cometido la víctima en esa institución –pretender acordar directamente con el titular y omitir consultar sus acciones con su superior– se deben a un *‘choque cultural’*, pues *‘choca con los hábitos’* de las *‘instituciones de gobierno’* de *‘la ciudad’*, ya que a diferencia de las comunidades indígenas, éstas son *‘neoliberales y funcionan bajo la lógica del capital, del mercado, de la competencia y del desempeño’*.
48. Es decir, la autoridad atribuyó que las causas por las que V1 trabajaba de forma diversa a la requerida por el puesto que ocupaba –según la Subdirección de Servicios Educativos y el Director General– se deben a su origen étnico, pues señalaron que *‘es distinto el liderazgo de un equipo profesional al liderazgo de una comunidad’*.
49. Si bien la autoridad alegó además que V1 no cumplía con su jornada laboral, pretendió sustentar dicha afirmación con una conversación de mensajería telefónica en la que la víctima hace ciertas precisiones respecto a una beca de la que es beneficiaria y precisa que entregaría material sobre su tesis. Sin embargo, en ese diálogo no se hace referencia a que tales actividades interferían con sus horas de trabajo, aunado a que la autoridad señalada como responsable no comprobó mediante algún informe, procedimiento, acta administrativa o bien, una relación de las horas de entrada y salida, que efectivamente la entonces Jefa del Departamento de Educación Indígena no cumplía con el tiempo de trabajo que le era exigido.
50. De igual forma, aun cuando fueron remitidas cinco fotografías que datan de tres reuniones de trabajo y cuatro correos electrónicos con diversa información<sup>18</sup> mediante la cual la autoridad pretende afirmar que la víctima no fue relegada de sus actividades, se tiene acreditado que se

---

<sup>18</sup> Resulta significativo mencionar que V1 no argumentó que fuera excluida de *todas* sus funciones o reuniones de trabajo como Jefa del Departamento de Educación Indígena, sino que paulatinamente fue relegada de sus actividades. Sin embargo, al no contar con una relación del total de juntas y/o actividades realizadas durante el periodo en el que la víctima laboró en ese Instituto, no se cuenta con elementos objetivos fehacientes para acreditar este hecho.

relacionó el origen étnico de V1 con las *deficiencias* que sus superiores jerárquicos alegaron en su forma de trabajo, pues el Director General del IVEA puntualizó que ésta –origen étnico– era la causa del porqué *‘le hacía falta liderazgo’*.

51. Dichas manifestaciones configuran un trato discriminatorio, pues engloban colectivamente las formas de organización y *“liderazgo”* de las personas, pueblos y comunidades indígenas y las consideran *deficientes*.
52. En efecto, las expresiones del Director del Instituto Veracruzano de Educación para Adultos fomentan la idea de que la forma de organización de las personas, pueblos y comunidades indígenas son incompatibles con el desarrollo de las atribuciones y facultades de las instituciones públicas. Es decir, pretende justificar su exclusión a participar dentro del Estado en función de dicha incompatibilidad, lo cual constituye un acto de discriminación.
53. Contrario a la posición adoptada por la autoridad, el origen indígena de V1 obligaba al IVEA a garantizar condiciones de igualdad en el desarrollo de sus funciones y cargo público (*supra* párrafo 37) a través de la implementación de medidas necesarias para asegurar su efectiva participación y desarrollo como Jefe del Departamento de Educación Indígena.
54. El Instituto en cuestión manifestó que después del cese de la víctima, la persona que se encontraba ocupando su puesto no había sido ratificada como Jefe de Departamento pues estaba en un *‘periodo de prueba’* que permitiría valorar con mejores elementos su desempeño, situación que no aconteció con V1. Incluso, en la transcripción del audio de referencia, ella manifestó que se *‘sentía utilizada’* pues *‘desde un principio a la hora de invitarla a trabajar le hubieran dicho que estaba a prueba’*, y que *‘defendía no solamente su puesto’*, sino también su *‘dignidad’*.
55. En tal virtud, esta Comisión Estatal de Derechos Humanos puede concluir que personal del IVEA cometió actos de discriminación en detrimento de V1 en razón de su origen étnico. Lo anterior no debe interpretarse como un pronunciamiento sobre si su despido fue justificado o no ya que, como se estableció párrafos *supra*, este Organismo carece de competencia para pronunciarse sobre dicha situación en específico; no obstante, la Corte IDH ha establecido que el contexto en el que se desarrollan los hechos son relevantes para determinar la existencia de violaciones a derechos humanos<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> Cfr. Corte IDH. *Caso Acosta Martínez y otros Vs. Argentina*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2020. Serie C No. 410, párr. 94.

## VII.Reparación integral del daño

56. A toda violación de derechos humanos le sigue, necesariamente, el deber de reparar el daño. 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”*.
57. 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.
58. 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.
59. Teniendo en cuenta lo anterior, con base en los artículos 101, 105 fracción V, 114 fracción IV, 115 y 126 fracción VIII de la misma Ley, este Organismo le reconoce el carácter de víctima a la C. V1, por lo que deberá ser inscrito en el Registro Estatal de Víctimas para que tenga acceso a los beneficios que le otorga la Ley de la materia en consecuencia y se garantice su derecho a la reparación integral en los siguientes términos:

## SATISFACCIÓN

60. 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.
61. Así mismo, la instrucción de procedimientos sancionadores constituye una medida que permite a los servidores públicos tomar conciencia del alcance de sus actos cuando a través de ellos se lesionan los derechos de las personas. Ello impacta en el ejercicio de sus funciones y les permite desarrollarlas con perspectiva de derechos humanos, de acuerdo con los estándares legales nacionales e internacionales en la materia.
62. Con fundamento en el inciso IV del artículo 72 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz, el IVEA deberá ofrecer una disculpa pública a V1, en la que reconozca la responsabilidad institucional por los actos de discriminación acreditados en la presente Recomendación, en razón del origen étnico de la víctima.
63. Por lo anterior, con base en el artículo 72 inciso V de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, el IVEA deberá iniciar un procedimiento administrativo a efecto de establecer de manera individualizada la responsabilidad administrativa de los servidores públicos involucrados en las violaciones a derechos demostradas en este caso, y que continúen al servicio de dicha institución.
64. Este tipo de medidas permite concientizar a la totalidad de los servidores públicos de que los actos violatorios de derechos humanos no gozan de impunidad, por el contrario, son castigados con severidad, y esto genera un efecto disuasorio que reduce gradualmente la incidencia de estas conductas. Por tal motivo, el IVEA deberá girar sus instrucciones a quien resulte pertinente para que se realicen todas las diligencias adecuadas, idóneas y eficientes para determinar las responsabilidades administrativas correspondientes.

## GARANTÍAS DE NO REPETICIÓN

65. Las garantías de no repetición son consideradas tanto como una de las formas de reparación a víctimas como uno de los principios generales de responsabilidad internacional de los Estados. Dichas garantías, a diferencia de las demás medidas que comprenden una reparación, se encuentran dirigidas a la sociedad con el propósito de que no se repita la vulneración de los

derechos de las víctimas, así como para eliminar y superar las causas estructurales de la violación masiva a los derechos humanos, y comprenden dos dimensiones: una preventiva y otra reparadora.

66. La dimensión preventiva surge de la obligación internacional que tienen los Estados de evitar las violaciones a derechos humanos; mientras que la reparadora se refiere a acciones que correspondan a mitigar los daños infringidos a las víctimas de violaciones a derechos humanos, teniendo eco en acciones de carácter institucional, político, económico y social que beneficien a la sociedad en general.
67. Bajo esta tesitura, con fundamento en los artículos 73 y 74 fracción IV de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, se deberán realizar las acciones pertinentes para que la autoridad involucrada en la presente resolución reciba capacitación eficiente en materia de promoción, respeto, defensa y garantía de los derechos humanos, especialmente sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación.
68. Por último, es importante resaltar que la presente Recomendación constituye por sí misma una forma de reparación.

### Recomendaciones específicas

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

### VIII. RECOMENDACIÓN N° 057/2021

**DIRECTOR DEL INSTITUTO VERACRUZANO  
DE EDUCACIÓN PARA LOS ADULTOS  
PRESENTE**

**PRIMERA.** Con fundamento en el artículo 126 fracción VIII de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, deberá girar instrucciones a quien corresponda para que se cumpla con los siguientes puntos recomendatorios.

- a) Instruir el inicio de una investigación interna, diligente, imparcial y exhaustiva con la finalidad de determinar la responsabilidad administrativa individual de quienes incurrieron en las violaciones acreditadas.
- b) Ofrecer a V1 una disculpa pública y, al mismo tiempo que reconocer las violaciones a sus derechos humanos acreditadas, aceptar su responsabilidad y asumir el compromiso de reparar el daño de forma integral.
- c) Implementar con inmediatez la capacitación de los servidores públicos involucrados en materia del derecho a la igualdad y a la no discriminación, de acuerdo con el contenido de esta Recomendación y demás instrumentos legales nacionales e internacionales en la materia.
- d) Evitar cualquier acción u omisión que revictimice a la C. V1.

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

- a) En caso de aceptarla, dispone de **QUINCE DÍAS HÁBILES ADICIONALES** para hacer llegar a este Organismo las pruebas que corroboren su cumplimiento.
- b) De no recibirse respuesta o de no ser cumplida esta Recomendación en los términos planteados y dentro del plazo señalado, con fundamento en el artículo 102 apartado B) de la CPEUM deberán fundar, motivar y hacer pública tal negativa.
- c) En este último supuesto, esta Comisión Estatal estará en posibilidades de solicitar su comparecencia ante el H. Congreso del Estado de Veracruz, a efecto de que explique el motivo de la negativa.

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

**CUARTA.** Con fundamento en los artículos 83, 101 fracción III, 114 fracción IV y 126 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, remítase copia de la presente Recomendación a la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas, a efecto de que:

- a) Se incorpore a la C. VI en el Registro Estatal de Víctimas, con la finalidad de que tenga acceso efectivo y oportuno a las medidas de ayuda, asistencia, atención, acceso a la justicia y reparación integral, de conformidad con los artículos 101, 105 fracción V, 114 fracción VI y 115 de la Ley en cita.

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

**La Presidenta**

**Dra. Namiko Matsumoto Benítez**