



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

Expediente: CEDH/IVG/TUX/0407/2019 y acumulado TUX/1099/2019

RECOMENDACIÓN N° 073/2021

Caso: Acoso y hostigamiento laboral dentro del Centro de Atención Múltiple de Educación Especial número 32 de Gutiérrez Zamora, Veracruz.

Autoridad responsable: Secretaría de Educación de Veracruz.

Víctimas: V1,V2,V3,V4,V5

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

	Proemio y autoridad responsable	1
I.	RELATORIA DE HECHOS.....	2
II.	SITUACIÓN JURIDICA.....	4
III.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
IV.	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN.....	11
V.	HECHOS PROBADOS	11
VI.	DERECHOS VIOLADOS	13
	DERECHO A LA INTEGRIDAD PERSONAL	13
VII.	OBLIGACIÓN DE REPARAR A LAS VÍCTIMAS DE VIOLACIONES A DERECHOS HUMANOS.	27
VII.	RECOMENDACIÓN N° 073/2021	31

PROEMIO Y AUTORIDAD RESPONSABLE

1. En la ciudad de Xalapa-Enríquez, Veracruz, a los cuatro días del mes de noviembre de dos mil veintiuno, una vez concluida la investigación de los hechos que motivaron el expediente citado al rubro, la Primera Visitaduría General de esta 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 y 67 fracción II, inciso b) de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 1, 2, 3, 4 fracción III y 25 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos; 1, 5, 15, 16 y 177 del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, constituye la **RECOMENDACIÓN N° 073/2021**, que se dirige a la siguiente autoridad:
2. **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE VERACRUZ**, de conformidad con los artículos 21 y 22 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 16 fracción II de la Ley de Educación del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 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, 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; 2, 4, 16, 18, 19, 20 y 21 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave y 39 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, en la presente Recomendación se mencionan los nombres y datos de las personas agraviadas, toda vez que no existió oposición de su parte. Por otro lado, serán suprimidos los datos personales de las y los particulares que rindieron su testimonio, para proteger su identidad.
4. **RESGUARDO DE INFORMACIÓN.** Con fundamento en los artículos 3 fracción XIX, 9 fracción VII, 11 fracción VII, 67, 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; 2, 4, 16, 18, 19, 20 y 21 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 mencionan los nombres y datos de la persona agraviada, toda vez que no existió oposición de su parte. Por otro lado, se suprimirán los datos personales de los testigos con el objeto de resguardar su identidad.

DESARROLLO DE LA RECOMENDACIÓN

5. En cumplimiento de lo establecido en el artículo 176 del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Veracruz, se procede al desarrollo de cada uno de los rubros que constituyen la presente Recomendación.

I. RELATORIA DE HECHOS

6. El dieciséis de abril del año dos mil diecinueve, se recibió en la Delegación Regional de esta Comisión con residencia en Tuxpan, Veracruz, escrito de queja signado por la **C. VI** quien relató hechos que considera violatorios de sus derechos humanos, atribuibles a servidores públicos de la Secretaría de Educación de Veracruz, manifestando lo siguiente:

“[...] Soy instructora de taller en el Centro de Atención Múltiple de Educación Especial, desde hace más de nueve años sufro discriminación por parte de la Directora de dicho plantel a tal grado de sacarme del aula y tenerme a la intemperie, manifestando desde que llegué a dicha escuela que como soy una tonta que no sabe nada que no tengo derecho a tener un grupo, siendo que hasta la fecha ni me deja usar los sanitarios de la escuela ni mucho menos sentarme en una silla solo me dice que yo no tengo derecho a nada en la escuela, me viene hostigando todos estos años a tal manera que me ha afectado mi salud, a tal grado de tenerle miedo, los papás de los menores que acuden a dicha escuela o centro de atención múltiple de educación especial han visto todos estos años los malos tratos que he recibido por parte de la directora y de la mayoría de mis compañeras ya que por temor no opinan nada, los padres de familia han visto estos años las agresiones y humillaciones que recibo que hasta han sacado mejor a sus niños de la escuela por temor a que si esto me hace a mí que se puede esperar con los menores que acuden porque tienen algún tipo de discapacidades diferentes, pero es el caso que el día once de abril aproximadamente 9 am y 10 am, me encontraba entregando la documentación a la directora de mis actividades en la dirección cuando me empieza en tono burlón a decirme que todos los oficios que yo he enviado en todos estos años a la secretaría de educación en la Ciudad de Xalapa, de nada han valido que por que a ella no le pueden hacer nada ni siquiera me toman a mí en cuenta, y me dijo que hiciera lo

que yo quisiera jamás me iban hacer caso que inclusive yo años anterior (sic) yo había acudido al Ministerio Público de Gutiérrez Zamora porque me había agredido físicamente y que nada le pudieron hacer que entendiera que yo a ella solo le producía asco que por eso evitaba tocarme, también diciéndome en tono amenazante que disfrutara mis vacaciones ya que no sabía lo que me esperaba cuando se acabaran, y sin contestarle nada, me puse a llorar diciéndome y burlándose de mí en frente de todos mis compañeros docentes me dijo que mejor entregara mi plaza o la vendiera para que me vaya a mi casa ya que estoy vieja y que no sirvo de nada, y como no tengo grupo de la supervisión escolar me dan la comisión o indicación que debo de apoyar a los tres grupos hora y media cada grupo saliendo a las 13:00 horas más o menos pero me hostiga de tal manera que tengo que entregar mi informe diario para poder firmar la libreta de salida y en varias ocasiones ella se va antes y ya no puedo firmar ya que la directora se va y la deja bajo llave, y las veces que estoy apoyando a los grupos ya tienen dos semanas las maestras por indicaciones de la directora me dejan sola con los menores siendo que no debe ser así y mientras mis compañeras docentes se ponen a comer en el salón dejándome toda la responsabilidad diciéndome la directora que si algo llegan a romper los menores tendré que pagarlo, en ese momento que yo estoy en los grupos las maestras se toman videos y fotografías solo para burlarse de mí y para decirle a la directora que yo no sé hacer las cosas, así he estado últimamente afectándome considerablemente mi salud, ya que he sufrido durante años el acoso así como la discriminación por parte de la directora, pero ya cada vez se agranda más este maltrato.[...]” [sic].

7. Con fecha siete de mayo del año dos mil diecinueve, la C. V1 amplió su queja¹, señalando lo siguiente:

¹ Fojas 20 y 21 del Expediente.

[...] Se presenta en esta delegación regional la C. VI quejosa dentro del expediente arriba referido quien manifiesta que el día de ayer se llevó a cabo en las instalaciones de la escuela donde labora una reunión donde estuvo presente la supervisora escolar de nombre [...], la directora de la escuela CAM32 de nombre [...] y todo el personal que labora en la referida escuela por lo que desea presentar termino relativo al desarrollo de esa reunión ya que considera se nos debe hacer del conocimiento una serie de situaciones para que se integre la presente acta a las actuaciones de su queja, por lo que en uso de la voz manifiesta lo siguiente: “el día de ayer seis de mayo me encontraba en la escuela CAM32 eran aproximadamente las 12:30 pm, mis compañeros de trabajo solicitaron una reunión con la supervisora escolar por lo que todos asistimos a dicha reunión, en esta reunión la mayoría de mis compañeros se quejaron de mis actividades y trabajos manifestando que las actividades que realizo dentro de la escuela no son acordes a lo que ellos están trabajando a lo que yo expresé que es lo que ellos habían dicho que necesitaban al asesor técnico (ATP) que me iba asesorar, él me dijo que esas son las áreas en la que solicitaban mis servicios, en ese momento ellas dijeron que en ningún momento ellas habían solicitado mis servicios ahí, que solo fue un comentario más no una petición, la supervisora les dijo que todo eso debía ser por escrito para hacer todo oficial y poder llevar cartas en el asunto a lo cual yo sentí que les estaba dando la razón, en ese momento yo manifesté antes de que terminara la reunión que no era fácil para mi vivir una situación en donde constantemente se me ofende por parte de la directora quien me dice que estoy anciana, que estoy fea, que apesto y cuando digo que me pusieron la mano encima ella dice que no puede poner la mano en algo que repugna, estas son algunas de las ofensas que me hacen en dicha institución, al escuchar esto la directora me contestó que si yo creía que para ella fue fácil cuando yo la llevé al ministerio público donde le tomaron foto y la sacaron en la Opinión a lo que yo le contesté que nadie nos había sacado fotos, ella me contestó que la habían citado después y que le habían enseñado una foto que le habían tomado, también manifestó que yo le he levantado oficios y los he llevado a la SEV aun cuando esos oficios son porque me han agredido, me han sacado del salón utilizando la fuerza y han hecho posesión de mis propiedades, en ese momento interviene la supervisora y dice que esa situación ya ha rebasado el límite y tiene que arreglarse y por eso era muy necesario que hicieran el escrito dirigido a ella que antes ya había mencionado, al final de la reunión la supervisora nos pide que todos nos llevemos bien, que no está bien que nos estemos ofendiendo, también quiero manifestar que este conflicto ya lleva mucho tiempo, desde hace aproximadamente 3 años soy excluida de los eventos y reuniones de los que la escuela es parte y que en el último evento fui incluida pero me avisaron en día inhábil aun cuando ellos ya tenían conocimiento desde días antes de dicho evento pero aun así logré participar en el evento aún y cuando era notorio que actuaron de mala intención para que yo no participara y me pudieran responsabilizar quien me avisó del evento fue la secretaria de la escuela por medio de un correo electrónico a las 9:30 am, lo cual no es correcto ya que me debieron haber avisado en mi centro de trabajo en un día y horario laborable, el día de hoy hubo un evento en donde la escuela formó parte, dicho evento era a las 8:00 am y me avisaron a las 7:54 am nuevamente la secretaria por medio de un mensaje de texto por lo que me fue muy complicado poder asistir ya que no se me fue notificado con tiempo, en la escuela no me permiten usar los baños y cuando los uso me reclaman por haber usado y me dicen que cuando lo use debo lavarlo aun cuando hay intendente, no tengo permitido salir de la escuela aun cuando todos lo hacen, en una ocasión salí a comprar un agua afuera de las instalaciones y me cerraron el portón, tuve que quedarme afuera aproximadamente 20 minutos hasta que la directora dio la indicación de que me abrieran, no me permite tomar receso porque dice que el receso es para los alumnos no para los maestros, tampoco puedo hacer uso de mi teléfono aun cuando tenga ratos libres, desde hace aproximadamente 5 años no he gozado de ningún día económico aun cuando es nuestro derecho de gozar 9 días económicos al año, es todo lo que tengo que decir [...]” [sic].

8. De igual forma, mediante comparecencia en fecha trece de junio del año dos mil diecinueve la C. V1 manifestó:

“[...] Se presenta en esta Oficina Delegacional la Profesora V1 quejosa dentro del expediente arriba señalado, quien manifiesta que a petición de la llamada que se le hizo de esta Delegación Regional, manifestando que efectivamente como se le preguntó si ha dirigido varios oficios a autoridades de la Secretaría de Educación de Veracruz de los cuales no ha recibido respuesta alguna y quien en este momento me hace entrega de 9 oficios que fueron entregados desde el año 2009 a la SEV, al Sindicato SNTE 32 y a la Supervisión Escolar Zona 18, se le reciben las mismas para que sean anexadas a la queja antes mencionada, en este momento le pregunto que si sigue recibiendo maltrato por parte de la directora me comenta que sí que inclusive todos los días se burla diciendo que derechos humanos no hizo nada pero que va a ir con padres de familia a derechos humanos y que va hacer que la corran que inclusive termine en la cárcel, que el último comentario de este tipo lo recibió el día de hoy ya que le dijo que “TE VOY A SOLTAR A LOS PAPÁS DE LOS ALUMNOS PARA QUE VAYAN A DERECHOS HUMANOS Y VAS A TERMINAR EN LA CARCEL”, esto se lo dijo enfrente de varios compañeros de trabajo, mientras se desarrollaba una reunión con motivo del fin de curso próximo, al mencionar esta situación la entrevistada se aprecia notablemente afectada e incluso comienza a llorar; acto seguido se le pregunta si desea llevar algún tipo de terapia psicológica, me comenta que si se puede que si desea recibir ayuda psicológica, se le hace saber que se harán las gestorías manifestando que le sería adecuado por razón de su domicilio que fueran en la Ciudad de Poza Rica [...]” [sic].

9. El catorce de noviembre del año dos mil diecinueve se recibieron quejas de los CC. V2, V3, V4 y V5 sobre hechos similares, iniciándose el expediente de queja número TUX/1099/2019 señalando lo que se transcribe a continuación:

9.1 “[...] Yo V2, en uso de la voz manifiesto lo siguiente: en el mes de febrero la Directora [...], me obligaba a presenciar el maltrato que les hacía a mis compañeros docentes, los mantenía parados por horas, escuchando las groserías, que decía como SOMOS ESTUPIDOS, LE DABAMOS ASCO, NO SERVIAMOS PARA NADA, QUE LOS RETRASADOS SOMOS NOSOTROS, y me tocó ver como también humillaba más a la maestra V1, diciéndole que olía mal que estaba vieja y que se burlaba, y a mí me prohibía que hablara con mis compañeros y me llenaba de responsabilidades laborales que no me

correspondía que le correspondía a ella a tal grado de no tener tiempo ni para comer, y además como mantenía los baños cerrados con llave nos impidió tanto a compañeros docentes como a mí usarlos, y también como yo tuve un problema personal que por desgracia perdí a dos de mis bebés la directora se burlaba y me exhibía con mis demás compañeros y las madres de familia que iban, sintiéndome rechazada y humillada ya que el problema por el que pase me tenía muy lastimada y como estuve incapacitada y la directora se enteró por que por eso se burlaba causándome una gran afectación aún más de la que ya tenía por la pérdida de mis bebés, también me dejaba cubriendo horas de más que estaba fuera de mi horario para resolver asuntos de trabajo de la dirección y personales, eso es todo por el momento y presentamos en varios años anteriores que sufría esa violencia por parte de la directora varios compañeros y yo a las autoridades como la Supervisión Escolar y Jefe de Sector y no hacían nada al contrario como la directora se daba cuenta nos amenaza y nos iba peor eso es todo [...]" [sic]

9.2. *"[...] Yo V3 en uso de la voz manifiesto lo siguiente: Llegué a laborar desde el año 2013, antes solo me trataba lo menos que podía pero desde hace un año la directora como cerró los baños no me dejaba ni usarlos al igual que a los demás docentes o personal que trabajamos en el CAM, y cuando nos llamaba a una reunión solamente era para humillarnos, nos decía que éramos unos retrasados mentales más que los menores que acuden al CAM, en una ocasión no recuerdo la fecha pero paso en este año estábamos almorzando mis compañeros y yo cuando platiqué a mis compañeros que tenía duda que si estaba embarazada cuando ella alcanzó a escuchar y se dirige hacia donde estábamos y me dijo que me bajara la blusa pero me lo ordenó y le dije que no que porque me estaba pidiendo eso y me dijo que necesitaba ver mi pezón y así ella me diría que si estaba embarazada y como yo me reusé hacerlo y fue que la directora empezó a burlarse de mí inclusive después en un consejo técnico que tuvimos ella misma lo comentó delante de todos exhibiéndome, también quiero manifestar que no recuerdo la fecha pero como yo fui testigo de los golpes que dieron a la maestra VI quien fue la [familiar] de la Directora la Profesora [...] y tanto la directora como su [familiar] me hostigaban que yo dijera que no le había pegado a la maestra VI [...]" [sic].*

9.3. *"[...] Yo V4 en uso de la voz manifiesto los siguientes hechos que violentan mis derechos humanos, por parte de la maestra [...], en los siguientes términos: ocupo el puesto de intendencia o auxiliar de mantenimiento desde hace casi 9 años, asignada al Centro de*

Atención Múltiple No. 32 ubicado en Gutiérrez Zamora, entrando a mis labores en esas fechas, mi asignación duró aproximadamente 3 meses y posteriormente la maestra [...], que era la directora desde ese tiempo de ese centro escolar, me asignó funciones de su secretaria particular, en un principio se me asignó un horario de 8 a 12:30 hrs, sin embargo tenía yo que estar disponible las 24 horas de toda la semana incluyendo sábados, domingos, días festivos y vacaciones, porque si a la directora se le ocurría que debía realizar algún trabajo o actividad yo tenía que hacerlo y sobre responderle a la hora que ella lo decidiera, incluso su trato hacía mí, era grosero, déspota, autoritario y si me atrevía a responderle era peor; cansada de esta situación en varias ocasiones le solicité que me reincorporara a mi puesto original pero se negaba argumentando un trámite burocrático el cual no existía debido a que mi trato con ella de apoyarme como secretaria había sido verbal, pero en el último año finalizando el ciclo escolar pasado empecé a tener muchos roces con la directora por su exigencia, me tenía sumamente estresada, con problemas de salud, le dije que ya en el ciclo escolar 2019-2020 iba a regresar a mi puesto de intendente, ella me dijo que estaba bien, al regresar a mi puesto de intendente en agosto de 2019 la directora entonces me dijo más bien me ordenó que desocupara el cubículo que tenía yo asignado para guardar mis cosas personales, ese cubículo se ubicaba en el área de la dirección (son varias oficinas pequeñas) entonces al darme esa orden de sacar mis cosas (personales y laborales) yo le dije que entonces donde las iba a guardar y ella me dijo “pues no sé, ahí vemos después donde te acomodas” sacó mis cosas y ese cubículo queda desocupado, no se le asignó a nadie ni se utilizaba para nada, ahí trabajaba y en los horarios para tomar alimentos ahí comía, como me ordenó que lo desocupara ya no tenía un lugar para realizar esas actividades, cuando mis demás compañeros si lo tenían, incluso les dijo a mis compañeros de trabajo (V5), [T4] que tienen salones asignados que tenían prohibido dejarme entrar a sus salones para realizar cualquier actividad, incluso en el recreo no podía ir a platicar o tomar alimentos con ella, entonces comía en cualquier lugar fuera de salones o cubículos ahí en el CAM, mientras los demás si podían ingerir alimentos en sus cubículos o salones, incluso me acomodaba en área del asta bandera a comer o desayunar, de plano les dije a mis compañeros que les prohibía que interactuaran conmigo o que tuvieran cualquier tipo de acercamiento en el interior de la escuela y los amenazaba de que, si lo hacían, les pasaría lo mismo que a mí me estaba ocurriendo por sus órdenes; había una mesa en el acceso a la escuela en el pasillo, como yo ya no tenía cubículo ahí comencé a dejar mis cosas personales (bolsa de mano y demás cosas) se dio cuenta la directora y entonces le pidió a mi compañero

V5 que la metiera al área de la dirección y me dejó otra vez sin un lugar para ocupar, todo esto sucedió desde que comenzó este ciclo escolar en agosto de 2019 hasta ahora que apenas precisamente por su conducta en contra de nosotros que decidimos quejarnos con las autoridades educativas y entonces el día de hoy, ya no se encuentra en el CAM pero está en la Supervisión Escolar Zona 18 de Poza Rica, Ver., por lo anteriormente expuesto es que deseo presentar la queja en contra de la directora por la conducta que arriba describo ya qué considero fue excluyente conmigo y que considero es violatorio a mis derechos humanos [...]” [sic]

9.4. “[...] Yo V5, en uso de la voz manifiesto los siguientes hechos que violentan mis derechos humanos, por parte de la maestra [...], en los siguientes términos: tengo trabajando 22 años ininterrumpidos en el Centro de Atención Múltiple no. 32 que se encuentra en [...], quiero manifestar que cuando llego yo a trabajar a mi centro laboral la maestra [...] fue destituida como al año precisamente por quejas de los padres de familia, la ubicaron en un salón de grupo, pero con un cambio de supervisión escolar la vuelven a asignar como directora, regresa como directora aproximadamente en el 2005, yo soy instructor de taller con 10 horas a la semana, ósea 2 horas al día, es decir que mi horario de trabajo era de 8 am a 10 am, pero por órdenes de la maestra [...], me tenía que quedar hasta las 12:30 hrs es decir trabajaba 2 horas y media más sin paga, no me podía retirar el horario de salida por temor a represalias ya que yo veía como trataba la maestra a mis compañeras, sobre todo a la maestra VI, me asignaba carga de trabajo que no me correspondía pero tenía que llevarla a cabo, a partir de este ciclo escolar 2019-2020 me acerqué a ella para solicitarle que me respetara mis derechos laborales, respecto del horario que yo tenía asignado, que no tenía yo pensado ya cubrir un horario que no me correspondía, entonces de manera amenazante me dijo que si yo quería trabajar ahí, tenía que tener mínimo 8 alumnos y dejar el trabajo ya realizado para la maestra que iba a cubrir el resto del horario de clases de los alumnos, yo le dije que no era mi obligación hacer el trabajo de otra persona, ella era la que tenía que ver como cubrir esas dos horas y media que faltaba de asignarse a esos alumnos, que realmente son 3 alumnos efectivos (todos con discapacidad) que entonces yo tenía que conseguir los otros 5 alumnos, me dijo que si no hacía lo que ella ordenaba entonces me pondría a disposición de las autoridades superiores educativas para que determinaran mis cuestiones laborales, en los hechos que puedo mencionar de un año hacía atrás a la fecha de hoy, es que la directora me obligaba a realizar

actividades personales fuera de mis funciones como eran lavarle la camioneta, llevársela al mecánico, al eléctrico, era yo como su sirviente personal y si no lo hacía se venían las represalias como eran las de tratarme mal, exhibirme en frente de mis compañeros, regresarme mi trabajo argumentando que estaba mal hecho aún y cuando personal calificar como lo es la maestra V2 que fungía como psicóloga de la escuela, le decía que mi trabajo era adecuado y estaba bien hecho, que no había de corregir nada, pero de todos modos la directora le buscaba algo para regresarme mi trabajo y que lo volviera a elaborar, quiero manifestar algo que sucedía constantemente y que siempre ocurrió en cuanto a la conducta personal de la directora hacía mí, ella mostraba muchas conductas insinuantes hacía mí, incluso puedo decir que me acosaba, ya que cuando me pedía favores personales, siempre intentaba que yo tuviera algún tipo de acercamiento íntimo con ella, todo esto se puede comprobar porque en las juntas de consejo técnico incluso las recientes, ella se sentaba enfrente de mí, sentándose de una manera no adecuada, ya sea enseñándome su ropa interior o mucha parte de sus piernas por la forma en que se sentaba y cruzaba las piernas, mis compañeras se dieron cuenta de estas actitudes y hasta me llegaron a decir que estaba muy obvio el acoso, la verdad esta situación me tenía sumamente incomodo porque era dentro de la propia escuela. En mayo de 2018 todo mi trabajo que le presentaba me lo regresaba, aunque estuviera yo bien hecho, me sumió en un estrés muy profundo incluso hablé con la psicóloga [...] para que me ayudara con esta situación ya que emocionalmente ya estaba sumamente agotado, ella me dio incluso apoyo de manera personal con algunas terapias para salir adelante, sin esa terapia no sé qué hubiera yo hecho, pero si la directora se percataba que yo estaba hablando con la psicóloga de inmediato se presentaba a ver que estaba yo haciendo con la psicóloga entonces me interrumpía en cuanto al apoyo que me pudiera estar brindando, yo vi el trato que le dio a la maestra V1 y me veía ya reflejado en la misma depresión en la que a la maestra ya la había sumido, yo no quería esto para mí, por ultimo quiero manifestar que me prohibía el trato con algunas compañeras como resultado de sus decisiones autoritarias como lo fue con la compañera V4 dándome la orden que no le permitiera entrar a mi salón ni que conviviera con ella, porque [...] había dejado de ser su secretaria, el día de hoy, ya no se encuentra en el CAM pero está en la Supervisión Escolar Zona 18 de Poza Rica, Ver., por lo anteriormente expuesto es que deseo presentar queja en contra de la directora por la conducta que arriba describo ya que considero fue excluyente conmigo y que considero es violatorio de mis derechos humanos [...]” [sic].

10. En razón de lo anterior, mediante Acuerdo de fecha nueve de noviembre del año dos mil diecinueve² se determinó la acumulación del expediente de queja TUX/1099/2019 al TUX/0407/2019.

II. SITUACIÓN JURIDICA

COMPETENCIA DE LA CEDHV PARA LA INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS

11. 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.
12. En consecuencia, este Organismo Autónomo es autoridad competente 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.
13. Ahora bien, toda vez que no se actualiza ninguno de los supuestos previstos en el artículo 5 de la Ley No. 483 de la CEDHV, se procede a conocer y pronunciarse respecto de la presente investigación, en los siguientes términos:
- a) En razón de la **materia** –*ratione materiae*-, respecto de los actos de naturaleza formal y materialmente administrativa que pueden ser constitutivos de violaciones al derecho a la integridad personal, derecho a la igualdad y no discriminación en relación con el derecho a una vida libre de violencia.
 - b) En razón de la **persona** –*ratione personae*-, porque las presuntas violaciones fueron atribuidas a personal de la Secretaría de Educación de Veracruz, es decir, una autoridad de carácter estatal.
 - c) En razón del **lugar** –*ratione loci*-, porque los hechos ocurrieron dentro del territorio del Estado de Veracruz, específicamente en el municipio de Gutiérrez Zamora.
 - d) En razón del **tiempo** –*ratione temporis*-, en virtud de que, si bien se señalan conductas que iniciaron desde el año dos mil once –que han continuado a la fecha de la presentación de las quejas correspondientes–, se trata de probables violaciones al

² Foja 200 del Expediente.

derecho a la integridad³; por lo tanto, se tiene por extendido el plazo establecido en el artículo 121 del Reglamento Interno con fundamento en el similar 122 fracción I. Esto, al tratarse de violaciones que se consideran graves, de conformidad con el artículo 17 fracción I del Reglamento en cita.

III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

14. Una vez analizados los hechos motivo de queja y establecida la competencia de este Organismo para conocerlos, se inició un procedimiento de investigación encaminado a recabar evidencias necesarias que permitieran establecer si se acreditan o no las presuntas violaciones a derechos humanos. Con base en lo anterior, los puntos a dilucidar son:

- 14.1 Establecer si personal del Centro de Atención Múltiple de Educación Especial número 32 en Gutiérrez Zamora, Veracruz, realizó actos de acoso laboral hacia los CC. V1, V2, V3, V4 y V5 y acoso sexual a este último.
- 14.2 Determinar si la C. V1 fue víctima de discriminación en razón de su religión y edad por parte del personal del Centro de Atención Múltiple de Educación Especial número 32 en Gutiérrez Zamora, Veracruz.

IV. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

15. A efecto de documentar y probar los planteamientos expuestos por este Organismo Autónomo, se llevaron a cabo las siguientes acciones:
- 15.1 Se recabaron las quejas de las personas agraviadas.
- 15.2 Se solicitaron informes a la Secretaría de Educación de Veracruz.
- 15.3 Se entrevistaron a testigos de los hechos.
- 15.4 Se realizaron visitas de inspección al lugar de los hechos.

V. HECHOS PROBADOS

16. Del acervo que corre agregado en el expediente que se resuelve, se desprende como probados los siguientes hechos:
- 16.1 Personal del Centro de Atención Múltiple de Educación Especial número 32 en Gutiérrez Zamora, Veracruz, realizó actos de violencia laboral a los CC. V1, V2, V3, V4 y V5.

³ Acuerdo de Radicación de fecha diecisiete de abril del año dos mil diecinueve, a fojas 13 a 15.

16.2 Además, la C. VI sufrió discriminación en razón de su edad y religión por parte de la Directora del Centro de Atención Múltiple de Educación Especial número 32 en Gutiérrez Zamora, Veracruz.

OBSERVACIONES

17. La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) sostiene que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce un conjunto de derechos fundamentales cuyas fuentes son ésta y los instrumentos internacionales de los que el Estado mexicano es parte. La fuerza vinculante de la jurisprudencia interamericana se desprende de un mandato constitucional, pues el principio *pro persona* obliga a resolver cada caso atendiendo a la interpretación más favorable.⁴
18. Sostiene, además, que la fuerza vinculante de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) se extiende a las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), toda vez que la jurisprudencia interamericana desarrolla el significado de cada uno de los derechos contenidos en la Convención.
19. Bajo esta lógica, esta Comisión Estatal de Derechos Humanos verificará si las acciones imputadas a personal de la Secretaría de Educación de Veracruz comprometen la responsabilidad institucional del Estado⁵ a la luz de los estándares interamericanos y constitucionales en la materia.
20. Es importante señalar que el propósito de los procedimientos no jurisdiccionales de defensa de derechos humanos no es acreditar la responsabilidad individual, penal o administrativa de los servidores públicos, como sucede en un proceso jurisdiccional. La determinación de las responsabilidades individuales en materia penal corresponde al Poder Judicial⁶; mientras que en materia administrativa es facultad de los Órganos Internos de Control, tal y como lo establece la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.
21. En tal virtud, el estándar probatorio que rige al procedimiento de queja es distinto al que opera en los procesos material y formalmente jurisdiccionales. Por ello, no es necesario que se pruebe la responsabilidad del Estado más allá de toda duda razonable, ni que se identifique individualmente a los agentes a quienes se atribuyen los hechos violatorios, sino que es suficiente demostrar que se

⁴ Pleno de la SCJN. Tesis jurisprudencial 20/2014 (10a.), Publicada el 25 de abril de 2014 en el Semanario Judicial de la Federación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

⁵ Corte IDH. *Caso Radilla Pacheco Vs. México*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de noviembre de 2009. Serie C No. 209, párr. 78.

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

han verificado acciones u omisiones que hayan permitido la perpetración de esas violaciones o que exista una obligación del Estado que haya sido incumplida⁷.

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

VI. DERECHOS VIOLADOS

DERECHO A LA INTEGRIDAD PERSONAL Y A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN RELACIÓN CON UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

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. Esto significa que el Estado tiene el deber de preservar y proteger el estado de salud de las personas y la conservación de todas sus habilidades motrices, emocionales e intelectuales.
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. 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 lesiones⁸.
25. De tal suerte, 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. En relación con lo anterior, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que el *acoso laboral* es una conducta que se presenta dentro de una relación de trabajo, con el objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a otra persona, con miras a excluirla de la organización o para satisfacer la necesidad –que suele presentar el hostigador– de

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

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

agredir, controlar o destruir⁹. Es decir, se constituye como una conducta ilícita que genera un daño a quien la recibe¹⁰.

27. La dinámica en estas conductas hostiles es variada. Puede llevarse a cabo desde agresiones verbales hasta una excesiva carga en el trabajo con el fin de mermar la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la víctima.
28. La tipología del acoso laboral se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, el cual ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.
29. El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la eliminación del Acoso y la Violencia en el Ámbito Laboral¹¹ define en su artículo primero inciso a) a la *violencia y acoso* laboral como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico.
30. Así pues, el acoso laboral incide de manera directa en la violación al derecho a la integridad personal mediante conductas que pretenden mermar, intimidar, controlar e incluso agredir físicamente a una persona.

V1

31. La señora V1 aseveró que desde hace más de nueve años y hasta el momento de presentar su queja, recibía comentarios intimidatorios por parte de la entonces Directora del Centro de Atención Múltiple de Educación Especial No. 32 (CAM 32), tanto de manera privada como frente a sus

⁹ SCJN. ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. Primera Sala. Tesis aislada laboral. Décima época; Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, página 138

¹⁰ Cfr. SCJN. AMPARO DIRECTO 47/2013, PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, ACOSO LABORAL O MOBBING.

¹¹ Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 108ª reunión CIT, 21 junio 2019. Aún y cuando éste no ha sido ratificado por el Estado Mexicano, es tomado como referencia conceptual y de comportamiento dentro de las páginas oficiales de las autoridades federales. Consultable en: <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/el-dia-25-de-cada-mes-es-dianaranja-nos-unimos-para-poner-fin-a-la-violencia-hacia-las-mujeres-225236>

compañeros docentes y padres de familia. V1 señaló que la citada servidora pública se refería a ella como alguien *tonta que le producía asco*. Además, la relegaba de las actividades en las que debía participar como parte de esa institución educativa.

La víctima manifestó que la hacían permanecer de pie y se le impedía acceder a los salones de clase y los sanitarios —que se encontraban bajo llave—. Además, aseveró que la Directora permitía y alentaba a sus compañeros a tomarle fotos para exhibirla y burlarse de ella.

Por lo anterior, la señora V1 se vio en la necesidad de pedir apoyo a los padres y madres de familia que habitan en las cercanías de la escuela, para poder hacer uso de sus sanitarios antes o al finalizar su jornada laboral. Todo ello le generó angustia y afectaciones psicológicas que repercutieron en su vida diaria¹².

Desde el año dos mil once, V1 hizo del conocimiento sobre el hostigamiento y acoso laboral que sufría a la Secretaría de Educación de Veracruz, pero afirma que no obtuvo respuesta o atención adecuada. Por el contrario, manifestó que la Directora se burlaba de ella señalándole que *no le harían nada*, amenazándola incluso de proceder contra ella penalmente.

V2

32. V2 manifestó que la Directora del CAM 32 se refería a ella y a sus compañeros como *estúpidos, que dábamos asco y no servían para nada*, entre otras expresiones denigrantes. Incluso, precisa que recibió burlas y humillaciones por una situación de salud personal tiempo atrás.

V2 señaló que se le impidió relacionarse con sus demás compañeros y en algunas otras ocasiones la Directora le solicitaba realizar actividades fuera de su horario de trabajo, aun cuando éstas no le correspondían de acuerdo a su puesto.

De igual forma, la entonces Directora del plantel le negó el acceso a los sanitarios manteniéndolos bajo llave. Además, la víctima relató haber informado de estos hechos a la Supervisión Escolar y la Jefatura del Sector, quienes no investigaron los actos, y refirió que al enterarse de ello, la citada Directora del CAM 32 la amenazó.

V3

33. V3 refirió que, en efecto, la Directora del CAM 32 constantemente cerraba los baños del plantel para evitar que fueran utilizados por el personal que ahí laboraba. También señaló haber recibido

¹² Evidencia 15.6.

humillaciones durante reuniones en las que se trataban situaciones de índole laboral, en la que se dirigía tanto a ella como a sus demás compañeros como *retrasados mentales*.

34. Externó además que, en una ocasión al encontrarse platicando con otras personas sobre un posible embarazo, la entonces Directora del plantel los interrumpió y de manera abrupta le solicitó subirse la blusa para *verificar* si ello era verdad, cuestión a la que V3 se negó. La citada servidora pública aprovechó para burlarse de ella constantemente.

V4

35. V4 refirió ser auxiliar de mantenimiento del Centro de Atención Múltiple de Educación Especial No. 32 y mencionó que la Directora comenzó a solicitarle actividades diversas no relacionadas con su función, para lo cual debía estar disponible las veinticuatro horas de los siete días de la semana, pues de no ser así, recibía malos tratos.

Durante este lapso, afirma haber sufrido un trato déspota, grosero y autoritario por parte de su superior jerárquica, lo que le ocasionó problemas de salud, por lo que le pidió volver a sus funciones de origen.

Ante la negativa de su cambio y al haberse realizado de manera verbal, V4 decidió regresar al puesto que venía desempeñando tiempo atrás y, al percatarse de esto, la entonces Directora le pidió retirar sus pertenencias del cubículo que utilizaba para guardarlas, sin proporcionarle algún otro espacio. A manera de represalia, la víctima relata que la Directora le pidió a sus compañeros no permitir su entrada a los salones de clase y no hablarle, impidiéndole tener un lugar para ingerir sus alimentos, por lo que se vio obligada a hacerlo en el patio del plantel.

V5

36. El Sr. V5 llevaba laborando veintidós años en el CAM 32. Afirmó que sin motivo alguno y bajo las órdenes de quien fuera Directora de ese plantel, su horario fue modificado, pidiéndole quedarse aproximadamente dos horas y media más diariamente, así como realizar actividades que no le correspondían (como lavar el vehículo de la citada servidora pública). Al solicitarle respetar su tiempo y obligaciones laborales, recibió amenazas de su parte, diciéndole que, de seguir así, sería puesto a disposición de autoridades educativas superiores. Además, la Directora le pidió no interactuar con sus demás compañeros.

V5 asegura que estos hechos le generaron estrés y dañaron su salud, por lo que la psicóloga del plantel ofreció apoyarlo con algunas terapias, las cuales fueron de gran ayuda.

Centro de Atención Múltiple de Educación Especial número 32 de Gutiérrez Zamora, Ver.

37. La Directora del CAM 32 negó las acusaciones y aseveró haber tratado siempre con respeto a las víctimas. Puntualizó que V1 no desempeñaba satisfactoriamente sus actividades, y lo que hacía era conminarla a apegarse a las normas de trabajo y cumplir con sus obligaciones de apoyo docente. Además, indicó que todo el personal podía acceder a las áreas comunes y que en ningún momento los sanitarios se encontraron bajo llave.
38. Sobre los señalamientos respecto de que la señora V1 era relegada de actividades escolares, la Directora manifestó que ello obedecía a la religión que profesa la víctima, por lo que, según su dicho, V1 era quien se negaba a participar en eventos cívicos.
39. Personal de este Organismo¹³ entrevistó a cuatro testigos de los hechos, quienes, en efecto, confirmaron haber visto los malos tratos por parte de la entonces Directora del Centro de Atención Múltiple de Educación Especial No. 32 hacia las víctimas, haciendo énfasis en la situación de la Sra. V1.
40. Todos los testimonios coincidieron en que la señora V1 *se la pasaba trabajando en la intemperie pasando fríos, lluvias y en épocas de calor, que la Directora no le tiene permitido entrar a los baños y que la Directora la insultaba y le decía que era vieja y que apestaba*. Aseveraron haber observado y escuchado *como le gritaba y le hablaba muy mal*. Además, expresaron que *habían podido ver cómo la Directora trata mal al personal*.
41. Las víctimas y los cuatro testigos de los hechos incluso aseveraron haber visto cómo la Directora del Centro de Atención Múltiple de Educación Especial No. 32 maltrató psicológica y físicamente, en especial a V1¹⁴.
42. En efecto, el daño emocional de V1 fue documentado en un Informe Psicológico¹⁵ emitido por el Instituto Municipal de la Mujer en Poza Rica, Veracruz. Éste concluyó que, para superar las afectaciones detectadas, era necesario seguir con un proceso terapéutico dado que las conductas presentadas en su lugar de trabajo día a día le proporcionan intranquilidad.

¹³ Reglamento Interno CEDHV. Artículo 103. La o el Presidente de la Comisión Estatal, las y los Visitadores, Directores y Titulares de Delegaciones, tendrán fe pública en el desempeño de sus funciones.

¹⁴ Evidencia 15.1.4. "...se encontraba toda golpeada de la cara con rasguños y fue que le dije que presentara denuncia que ya era mucho lo que la directora y los maestros le estaban haciendo...".

¹⁵ Evidencia 15.6.

43. La exposición y exhibición¹⁶ por los superiores jerárquicos de diversas situaciones en público respecto de conductas desplegadas por las víctimas, las opacan emocionalmente y atentan contra su dignidad, integridad física o psicológica, tal y como sucedió con las víctimas.
44. En el mismo sentido, el Poder Judicial de la Federación ha señalado que la exclusión en la realización de cualquier labor asignada a un trabajador reúne los extremos que componen el hostigamiento laboral, pues excluye a la víctima de la organización, la invisibiliza y pretende reducir su valor o utilidad, ocasionando afectaciones emocionales e intelectuales en ésta¹⁷.
45. Los informes rendidos por la Autoridad¹⁸ se limitan a negar los hechos y señalar deficiencias en las labores de V1, pero sus manifestaciones no se encuentran acreditadas con algún procedimiento o acta administrativa. Además, cometer errores durante el desempeño de actividades no justifica los malos tratos alegados por las víctimas y atestiguados por cuatro personas.
46. Las víctimas mencionaron que como consecuencia de las burlas y los malos tratos sufridos por parte de la entonces Directora del CAM 32, constantemente se sintieron agredidos y humillados, provocándoles incluso problemas a su salud.
47. Respecto de los hechos narrados por V2, V3, V4 y V5, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que existe la presunción de afectaciones morales de quienes sufren de acoso laboral, debido a la indubitable perturbación que nace del reclamo de una reparación por esos actos¹⁹.
48. En tal virtud, esta Comisión Estatal de Derechos Humanos puede concluir objetiva y razonablemente que la entonces Directora del Centro de Atención Múltiple de Educación Especial No. 32 de la localidad Gutiérrez Zamora, Veracruz cometió actos de acoso laboral en contra de los CC. V1, V2, V3, V4 y V5 violentando su derecho a la integridad personal, en su dimensión psicológica.

¹⁶ Cfr. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave y Gobierno del Estado de México. ¿Qué es el hostigamiento laboral, acoso y hostigamiento sexual? Folleto.CE.215/C/04513. Publicado en: https://www.ipomex.org.mx/recursos/ipo/files_ipo/2013/20/11/02bdacf4f3f1456bb8302f73c7bb03c6.pdf

¹⁷ SCJN. ACOSO LABORAL (MOBBING) Y TRATO DISCRIMINATORIO. EN LOS PROCEDIMIENTOS SUSTANCIADOS ANTE LAS COMISIONES DE DERECHOS HUMANOS BASTA QUE SE ACREDITE INDICIARIAMENTE LA CONDUCTA CONFIGURATIVA DE ACOSO LABORAL PARA QUE CORRESPONDA AL DENUNCIADO LA CARGA PROCESAL DE DEMOSTRAR LOS HECHOS Y LAS CIRCUNSTANCIAS QUE EXCLUYAN O IMPIDAN CONSIDERAR QUE ESA CONDUCTA ES VIOLATORIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES. Tesis aislada constitucional. Décima época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 77, Agosto de 2020, Tomo VI, página 5958.

¹⁸ Evidencia 15.2.

¹⁹ *Supra* nota 44.

Omisión de la SEV de atender a las víctimas e investigar los hechos (Violencia Institucional)

49. La Corte IDH ha establecido que cuando el Estado tiene conocimiento sobre un riesgo real, inmediato e individualizado que pueda lesionar los derechos humanos de una persona, surge el deber de debida diligencia que le exige adoptar todas las medidas que sean necesarias para evitar la materialización de ese riesgo²⁰.
50. En ese sentido, las autoridades deben adoptar las medidas necesarias para asegurar la efectiva protección de los derechos humanos en las relaciones interindividuales, es decir, el deber jurídico de prevenir razonablemente las violaciones a los derechos humanos de los individuos que se encuentran bajo su jurisdicción²¹.
51. Sobre el caso en concreto, se cuenta con numerosos escritos²² signados por la C. V1 y recibidos por diversas áreas de la Secretaría de Educación de Veracruz. En éstos, expuso el acoso y discriminación que sufría por la entonces Directora del Centro de Atención Múltiple Especializado No. 32 de Gutiérrez Zamora, Veracruz; y narró las humillaciones y tratos despectivos recibidos por su superior jerárquico. Sin embargo, a ninguna de sus solicitudes se le dio respuesta y, en consecuencia, no se investigó ni atendió oportunamente su situación.
52. En efecto, personal de la Supervisión Escolar de la SEV indicó haber tenido conocimiento de los hechos expuestos por V1 e informó haber *solicitado* a las partes evitar incurrir en *este tipo de situaciones*. Como *medida protectora*, la Supervisión Escolar de la Zona 18 de la SEV²³ precisó que cambiarían de adscripción a la señora V1 para el ciclo escolar 2015-2016; sin embargo, ello no fue posible debido situaciones administrativas²⁴ alegadas por la propia Secretaría, sin que se especificara o fundamentara dicho impedimento.

²⁰ Cfr. Corte IDH. Caso González y otras "Campo Algodonero" Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C No. 205, párr. 280.

²¹ Corte IDH. Caso de la Masacre de Mapiripán vs. Colombia. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia del 15 de septiembre de 2005. Serie C No. 134, párrs. 113

²² 1) Escrito de fecha veinticinco de enero del año dos mil diecisiete, recibido con esa misma fecha en la Dirección de Educación Especial, Unidad de Acuerdos y Seguimiento, Dirección Jurídica y Departamento de Educación Especial de la SEV; 2) Escrito de fecha diecisiete de noviembre del año dos mil nueve, recibido por la Subsecretaría de Educación Básica – Dirección de Educación Especial – Departamento de Educación Especial Federalizada el dieciocho del mismo mes y año; 3) Escrito de fecha veintidós de noviembre del año dos mil once, recibido por la Supervisión Zona 18 E.E., el día veintiocho del mismo mes y año; 4) Escrito de fecha cinco de diciembre del año dos mil dieciséis, recibido por el Sector 01 E.E., con esa misma fecha y; 5) Escrito de fecha nueve de enero del año dos mil diecisiete, recibido con esa misma fecha por el Sector 01 E.E., y Subsecretaría de Educación Básica – Dirección de Educación Especial – Departamento de Educación Especial Federalizada.

²³ Evidencia 15.2.

²⁴ Evidencia 15.2.: "Esta situación ha prevalecido y se han tomado una serie de acciones por parte de la supervisión escolar, que van desde la asesoría, hasta el apoyo para realizar su cambio de adscripción en el ciclo escolar 2015-2016, para lo cual la Directora del CAM No. 32 realizó liberación y no adeudo, sin embargo este cambio no procedió debido al RAM/RAG existente en la Zona 18 de alumnos en formación para el trabajo".

53. Aunado a ello, a pregunta expresa de esta Comisión sobre si se había iniciado algún procedimiento administrativo en contra de la entonces Directora y determinar la responsabilidad correspondiente, la Dirección Jurídica de la SEV aseveró que entre sus archivos no obraba documentación alguna.
54. Lo anterior evidencia que, aun cuando la SEV tuvo conocimiento de situaciones que ameritaban la aplicación de medidas protectoras en favor de la víctima (*supra* párrafos 57 y 58), no realizó una investigación de los hechos para determinar la responsabilidad administrativa correspondiente y, en virtud de “*situaciones administrativas*”, no otorgó siquiera medidas de protección a la señora V1 y las demás víctimas, una vez que se hizo del conocimiento su situación.
55. Transcurridos ocho años desde el primer escrito realizado por V1 y después de iniciado el procedimiento de queja ante esta Comisión, la SEV *resolvió* remover de su cargo a la citada Directora del CAM 32, y aunque en dicho plantel se encuentra adscrita una docente, familiar de la entonces Directora, quien también fue señalada de haber realizado actos de acoso laboral²⁵, no se ha iniciado ningún proceso en su contra.
56. Puede observarse así que la Secretaría de Educación de Veracruz no aplicó medidas diligentes destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar el acoso y hostigamiento sufrido por las víctimas²⁶, y ha omitido investigar los hechos atribuidos a la familiar de la entonces Directora del Plantel.
57. Al respecto, la fracción V del artículo 8 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave establece que la violencia institucional son los actos u omisiones realizados por servidores públicos para obstaculizar e impedir el goce y ejercicio de los derechos de las mujeres. Tal y como ha sucedido en el caso que nos ocupa con las CC. V1, V2, V3 y V4.
58. Aunado a lo anterior, la SEV²⁷ informó haber realizado un *acercamiento* entre las partes para *tomar acuerdos y solucionar la problemática*; es decir, aun sin saber realizado alguna investigación sobre los hechos referidos por las CC. V1, V2, V3 y V4, intentó llevar a cabo una *conciliación* entre éstas y la servidora pública señalada como su agresora. Esta situación se

²⁵ Párrafos 8.2. y Evidencias 15.1.4 y 15.4.5.

²⁶ Cfr. Corte IDH. Caso Guzmán Albarracín y otras Vs. Ecuador. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de junio de 2020. Serie C No. 405, parr. 178. El Tribunal ha establecido que la obligación de investigar y el correspondiente derecho de la presunta víctima o de los familiares no sólo se desprende de las normas convencionales de derecho internacional imperativas para los Estados Parte, sino que además se deriva de la legislación interna que hace referencia al deber de investigar de oficio ciertas conductas ilícitas y a las normas que permiten que las víctimas o sus familiares denuncien o presenten querellas, pruebas o peticiones o cualquier otra diligencia, con la finalidad de participar procesalmente en la investigación penal con la pretensión de establecer la verdad de los hechos.

²⁷ Evidencia 15.8

encuentra estrictamente prohibida por el artículo 25 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave²⁸.

59. De tal manera, es posible concluir que los CC. V1, V2, V3, V4 y V5, fueron víctimas de acoso laboral por quien en su momento fungía como Directora del Centro de Atención Múltiple de Educación Especial número 32 y la Secretaría de Educación de Veracruz no realizó una investigación eficiente y diligente sobre el tema para investigar con debida diligencia y determinar responsabilidades, y así evitar afectaciones a las víctimas.

Derecho a una vida libre de violencia de V1, V2, V3 y V4.

60. El derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia es un principio fundamental del derecho internacional de los derechos humanos. Éste se encuentra establecido en diversos ordenamientos jurídicos internacionales relativos a la erradicación de la violencia y discriminación, y se basa en la igualdad, la no discriminación, la vida y la integridad personal²⁹.
61. Al respecto, el artículo 7 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave establece los diferentes tipos de violencia, y en su similar 8 señala las modalidades en que éstas se pueden presentar. Uno de estos tipos se da en el *ámbito laboral*, con acciones u omisiones en abuso de poder que causen detrimento y/o daño en la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima en su espacio de trabajo.
62. De la misma manera, éste se ejerce a través de quienes tienen un vínculo laboral con independencia de su relación jerárquica.
63. En ese orden de ideas, las autoridades deben implementar políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia; reivindicando así su dignidad a través de mecanismos que favorezcan su erradicación³⁰.
64. En el ámbito laboral, cuando una persona jerárquicamente superior –o cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de las víctimas– realiza actos u omisiones ejerciendo abuso de poder, se genera una amenaza por parte de éste hacia su subordinado, acarreando consecuencias negativas en su trabajo.

²⁸ "Artículo 25.- Se prohíbe someter a la víctima a mecanismos de conciliación, de mediación y/o cualquier otro alternativo con la persona agresora, en tanto dure la situación de violencia".

²⁹ Cfr. Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes: Buenas prácticas y desafíos en América Latina y en el Caribe, 2019: Aprobado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos el 14 de noviembre de 2019 / Comisión Interamericana de Derechos Humanos, párr. 1, <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaMujeresNNA.pdf>.

³⁰ Artículo 10 Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave

65. En el caso en particular, la serie de acontecimientos vividos por las CC. V1, V2, V3 y V4, generados por la entonces Directora del Centro de Atención Múltiple de Educación Especial No. 32, repercutieron no sólo en la integridad de las víctimas, sino que son contrarios a la obligación del Estado de respeto y protección de las mujeres establecidos por la normatividad internacional y nacional, respecto de su derecho a vivir una vida libre de violencia.
66. Además, como se mencionó en párrafos anteriores (*supra* 34, 59 y 60) la C. V1, mediante escritos hizo del conocimiento en diversas ocasiones a autoridades de la SEV los hechos suscitados dentro del CAM 32. No obstante, no se ejecutaron las medidas idóneas para la investigación de los mismos, determinar responsabilidades y así evitar afectaciones a las víctimas en su lugar de trabajo.
67. Si bien la SEV determinó remover a una de las personas señaladas como responsables, lo cierto es que la otra docente implicada (familiar directo de la entonces Directora) y quien también fue partícipe del acoso laboral³¹ de acuerdo con los dichos de las víctimas, siguió realizando actos de violencia laboral. Por tanto, dicha medida no resultó idónea para salvaguardar la integridad de las víctimas.
68. Lo anterior no permitió disfrutar a las CC. V1, V2, V3 y V4 de una vida libre de violencia.

Derecho a la Igualdad y a la no Discriminación de V1

69. El artículo 1 de la CPEUM prevé el deber del Estado de respetar los derechos humanos reconocidos en ella y en los instrumentos internacionales de los que México es parte. Esto incluye la obligación de todas las autoridades de *promover, proteger, respetar y garantizar* estos derechos.
70. De igual forma, la Convención Americana sobre Derechos Humanos reconoce en su artículo 24 que todas las personas son iguales ante la ley, y que los Estados tienen el deber de garantizar que aquéllas, bajo su jurisdicción, gocen de sus derechos en pro de la igualdad.

³¹ Escritos signados por la C. V1, de fecha veinticinco de enero del año dos mil diecisiete recibido con esa misma fecha por la Unidad de Acuerdos y Seguimiento, Dirección Jurídica y Departamento de Educación Especial de la SEV, en el que manifestó lo siguiente: “...estoy resintiendo maltrato laboral, hostigamiento y violencia de género y/o institucional así como discriminación por parte de la (Directora) y por tanto representante de la Secretaría de Educación y parte patronal ya que ha permitido que las compañeras ([familiar] de la anterior Directora) ... me agregan hasta físicamente...”. Escrito de fecha nueve de enero del año dos mil diecisiete recibido por la Subsecretaría de Educación Básica- Dirección de Educación Especial- Departamento Educación Especial Federalizada, señalando lo siguiente: “...para hacer de su conocimiento que por motivo de la agresión recibida el día miércoles 4 del presente, de parte de ([familiar] de la directora) ... no me es posible realizar la evaluación al grupo de preescolar correspondiente a las compañeras ya mencionadas, para evitar un incremento de agresión física hacia mi persona” y Evidencia 15.4.5.

71. 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 ésta, 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 derechos³².
72. En dicho contexto, 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 humanos³³.
73. 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 legal³⁴.
74. Por consiguiente, los Estados tienen la obligación de combatir prácticas de esta naturaleza, estableciendo normas y medidas que reconozcan y aseguren la efectiva igualdad de todas las personas. Esto incluye la prohibición de discriminar por razones de *religión y edad*.
75. Si bien no toda diferencia de trato constituye un acto de discriminación, cuando el Estado decide implementar un trato diferenciado, basado en una categoría prohibida por el derecho convencional y constitucional (como la religión y la edad), debe demostrar a través de una argumentación exhaustiva³⁵ que dicha distinción es una exigencia constitucional o, por lo menos, es constitucionalmente admisible³⁶.
76. Existen ciertas desigualdades que legítimamente pueden traducirse en diferencias en el tratamiento jurídico; no obstante, las mismas no siempre violan derechos humanos, sino que pueden usarse como la manera para realizar o proteger a quienes aparezcan como jurídicamente débiles³⁷.

³² Corte IDH. Caso Duque Vs. Colombia. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de febrero de 2016, p. 93.

³³ CONAPRED. Derecho a la no discriminación

³⁴ Cfr. Corte IDH. *Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados*. Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18, pf. 101.

³⁵ Cfr. Corte IDH. Caso *González Lluy Vs. Ecuador*. Sentencia de 1 de septiembre de 2015, párrafo 258.

³⁶ 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.

³⁷ 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.

77. Sobre esto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos señala dos concepciones 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, que se refiere a la obligación de los Estados de crear condiciones de igualdad a favor de grupos que han sido históricamente excluidos o que se encuentran en mayor riesgo de ser discriminados³⁸.
78. En el caso en estudio, V1 sufrió discriminación en razón de su edad y creencias religiosas. La autoridad educativa manifestó ante esta Comisión³⁹ que la víctima se negaba a participar en eventos cívicos y expuso a sus alumnos al *ridículo*. Sin embargo, no acreditó dichas aseveraciones bajo ningún medio probatorio (testimonios, actas administrativas o informes a los superiores jerárquicos).
79. Por el contrario, V1 mencionó que, si bien en la religión que practica no se *saluda a la bandera*, ello no la imposibilitaba a ser parte de dichos actos. Al recabar esta Comisión de Derechos Humanos el testimonio de diversas personas, todas fueron coincidentes en haber observado cómo la víctima era relegada de los eventos realizados en el plantel por la propia Directora. En efecto, la V1 aseveró recibir *regañones y humillaciones* por parte de la citada servidora pública, por profesar una religión diferente.
80. Además, manifestó que la entonces Directora del Centro de Atención Múltiple de Educación Especial No. 32 le externaba que *estaba vieja* y por eso *no servía para nada*, cuestión que fue sustentada por los testimonios recabados por esta Comisión.
81. Sobre el tema, la SCJN⁴⁰ ha señalado que el Estado debe asegurar mediante las garantías de protección y abstención el pleno disfrute para que cada persona practique libremente su religión sin discriminación debido a sus creencias. Sin embargo, las expresiones emitidas por la entonces Directora del CAM 32 resultan contrarias a dicho criterio, utilizando un lenguaje discriminatorio respecto de su edad e ideologías religiosas, con el objeto de denostarlas y excluirla de sus actividades en el plantel⁴¹.

³⁸ 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.

³⁹ Evidencias 15.2 y 15.3

⁴⁰ SCJN. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. LIBERTAD RELIGIOSA. DEBERES QUE IMPONE AL ESTADO. Primera Sala. Décima Época. IUS: 2019256.

⁴¹ SCJN. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. LIBERTAD DE EXPRESIÓN. EL LENGUAJE DISCRIMINATORIO SE CARACTERIZA POR DESTACAR CATEGORÍAS DE LAS SEÑALADAS EN EL ARTÍCULO 1o. DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, MEDIANTE ELECCIONES LINGÜÍSTICAS QUE DENOTAN UN RECHAZO SOCIAL. Primera Sala. Décima Época. IUS: 2003629

82. La prohibición de discriminación constitucional por motivos religiosos exige que los servidores públicos mantengan una postura neutral frente a cualquier manifestación religiosa y que se abstengan de utilizar un lenguaje hostil contra éstas.
83. De la misma manera, la Primera Sala de la SCJN⁴² refiere que un trato desigual realizado hacia una persona o un grupo por motivo de la edad y sin considerar sus aptitudes y capacidades actualiza uno de los tipos de discriminación.
84. Así pues, está acreditado que la entonces Directora del CAM 32 realizó expresiones y juicios de valor hacia V1, referentes a su edad, con el objeto de denostarla. Además, el hecho de que la Directora del CAM 32 realizara conductas para excluir a la C. V1, con motivo de la religión que practica y su edad, actualizan la violación a su derecho a la igualdad y no discriminación.

Daño moral de los CC. V1, V2, V3, V4 y V5 como consecuencia de las afectaciones a su integridad psicológica y discriminación.

85. La Corte IDH ha señalado que el *daño moral* o *inmaterial* comprende tanto los sufrimientos y las aflicciones causados a las víctimas directas y a sus allegados, como el menoscabo de valores muy significativos para las personas, como las alteraciones, de carácter no pecuniario, en las condiciones de existencia de la víctima o su familia⁴³.
86. De igual forma, la Corte ha asociado el daño moral con el padecimiento de miedo, sufrimiento, ansiedad, humillación, degradación, y la inculcación de sentimientos de inferioridad, inseguridad, frustración e impotencia⁴⁴.
87. En el mismo sentido se ha manifestado la Suprema Corte de Justicia de la Nación al referir que el daño moral es la afectación que una persona sufre en derechos de naturaleza intangible, como los sentimientos, afectos, creencias, decoro, honor, reputación, vida privada, configuración y aspecto físicos o bien en la consideración que de sí misma tienen los demás⁴⁵.

⁴² SCJN. Amparo Directo en Revisión 992/2014

⁴³ Corte IDH. *Caso Acosta Calderón Vs. Ecuador*. Sentencia de 24 de junio de 2005, Fondo, Reparaciones y Costas, p. 158.

⁴⁴ Cfr. Corte IDH. *Caso Blake v. Guatemala*. Sentencia de 22 de enero de 1999, Fondo, Reparaciones y Costas, párrs. 20 y 57 (en consideración de las consecuencias sufridas por la víctima respecto de los hechos del caso)

⁴⁵ SCJN. Amparo Directo 30/2013. Sentencia de la Primera Sala de 26 de febrero de 2014.

88. Para poder establecer que este año ha sido causado, el Poder Judicial Federal señaló que deberá contarse con: *a)* la existencia de un hecho o conducta ilícita; *b)* que traiga como consecuencia una afectación; y *c)* relación de causalidad entre el hecho y el daño⁴⁶.
89. Al respecto, la Sra. V1 señaló que las constantes exclusiones, malos tratos y demás acciones denigrantes que recibió por parte de la entonces Directora del CAM 32 trajeron consigo sentirse agredida y humillada generándole llanto, cuestiones por las que su salud se vio comprometida.
90. Situación semejante refirieron las CC. V2 y V3, aseverando sentirse humilladas y hasta rechazadas por la citada servidora pública, siendo exhibidas ante demás compañeros y padres de familia del CAM 32 e incluso recibiendo burlas de su parte.
91. V4 manifestó que los reiterados actos perpetrados por la servidora pública en comento la hacían sentirse mal, presentando estrés, así como problemas en su salud. También, V5 mencionó que el actuar de la referida Directora del CAM 32 lo hizo sentirse acosado, presentando episodios de estrés, los cuales mermaron por atención psicológica recibida.
92. Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que los actos de hostigamiento o violencia laboral (como la discriminación en el trabajo) tiene por objeto intimidar y consumir emocionalmente a la víctima, lo que indudablemente generan un daño a quien los recibe⁴⁷.
93. Aunado a lo anterior, esta CEDHV observa con preocupación el acoso del que fueron parte cuatro mujeres en su ámbito laboral; contrariando así el deber reforzado del Estado para evitar este tipo de situaciones.
94. Incluso, es de hacerse notar la gravedad de tales acciones, pues la C. V1 además de recibir malos tratos y acoso en el ámbito laboral, también fue objeto de discriminación en razón de su edad y la religión que practica.
95. En tal virtud, las violaciones a los derechos humanos de las víctimas en su ambiente laboral trajeron como consecuencia daños e inestabilidad en sus sentimientos —daño inmaterial—, atribuibles a la Secretaría de Educación de Veracruz.

⁴⁶ PJF. DAÑO MORAL. PRESUPUESTOS NECESARIOS PARA LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN RELATIVA (LEGISLACIÓN DEL DISTRITO FEDERAL). Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia I.3o. C.J/56, Novena Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, marzo de 2009, Tomo XXIX, página 2608.

⁴⁷ Cfr. SCJN. *Reseñas argumentativas; RESEÑA DEL AMPARO DIRECTO 47/2013, PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, ACOSO LABORAL O MOBBING*. Cronista: Lic. Héctor Musalem Oliver, pág. 6

VII. OBLIGACIÓN DE REPARAR A LAS VÍCTIMAS DE VIOLACIONES A DERECHOS HUMANOS.

96. Las medidas de reparación tienden a remover las consecuencias de las violaciones sufridas, permiten que las víctimas retomen su proyecto de vida y, en última instancia, tienen presente su realización como ser humano y la restauración de su dignidad. Bajo esta tesitura, en un Estado constitucional de Derecho, toda persona debe tener la seguridad de que, en caso de sufrir una violación a sus derechos humanos, gozará de la posibilidad de reclamar que se reparen las violaciones sufridas.
97. 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 a sus derechos humanos. En esta misma línea, el artículo 25 de la Ley en cita contempla las siguientes medidas de reparación: restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición.
98. Por lo que, con base en el artículo 114 fracción IV de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, esta Comisión Estatal les reconoce a los CC. V1, V2, V3, V4 y V5 la calidad de víctimas. En tal virtud, con fundamento en el artículo 105 fracción II de la citada Ley, deberán inscribirse en el Registro Estatal de Víctimas para que tengan acceso a los beneficios de Ley que garanticen su derecho a la reparación integral por las violaciones a sus derechos humanos determinadas en la presente Recomendación, en los siguientes términos:

A) MEDIDAS DE REHABILITACIÓN

99. Las medidas de rehabilitación consisten en otorgar atención médica y psicológica, asesoramiento jurídico y servicios sociales en beneficio de las víctimas, y buscan reparar lo que concierne a las afectaciones físicas y psíquicas, contemplado en la fracción I del artículo 61 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave. En ese sentido, la Secretaría de Educación de Veracruz deberá gestionar la atención psicológica en favor de las víctimas para el tratamiento de las afectaciones que puedan surgir con motivo de los daños acreditados por la violación a sus derechos humanos.
100. Para esto, se deberá consultar con las víctimas si cuentan con algún tratamiento iniciado para que, de así preferirlo, continúen en éste y los gastos que se generen sean cubiertos por la autoridad referida.

B) MEDIDAS DE SATISFACCIÓN

- 101.** Las medidas de satisfacción hacen parte de las dimensiones individual y colectiva de las reparaciones. De acuerdo con el artículo 72 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, éstas consisten, entre otras, en la revelación pública de la verdad; una declaración que restablezca los derechos de las víctimas; una disculpa de las autoridades responsables; aplicación de sanciones individuales; y actos conmemorativos en honor de las víctimas.
- 102.** Asimismo, 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.
- 103.** En consecuencia, de conformidad con el artículo 72 de la citada Ley, la Secretaría de Educación de Veracruz deberá ofrecer a los CC. V1, V2, V3, V4 y V5 una disculpa pública, y al mismo tiempo reconocer las violaciones a sus derechos humanos acreditadas, aceptar su responsabilidad y asumir el compromiso de reparar el daño de forma integral. A través de este acto, se buscará restablecer el honor y la dignidad de las víctimas. Para ello, deberá participar el personal señalado y/o las autoridades involucradas.
- 104.** De la misma manera, la Secretaría de Educación de Veracruz, a través de su Órgano de Control Interno debe iniciar una investigación interna, diligente, imparcial y exhaustiva con la finalidad de determinar la responsabilidad administrativa individual de quienes incurrieron en las violaciones acreditadas, de conformidad con lo establecido en el artículo 39 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz y 74 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

C) MEDIDAS DE COMPENSACIÓN

- 105.** 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 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.”.

106. En ese sentido, el artículo 25 fracción III de la Ley de Víctimas 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 [...]”.

107. La fracción III del artículo 25 de la 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.*

108. 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.*

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

110. Por lo anterior, con fundamento en el artículo 63 fracción II de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, la autoridad debe pagar una compensación a las víctimas por el daño moral y a la violación del derecho a la igualdad y no discriminación de la C. VI.

111. Si la autoridad no pudiese hacer efectiva total o parcialmente el monto, de conformidad con el artículo 151 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave deberá justificar la razón y tomar las medidas suficientes para cobrar su valor o gestionar lo pertinente a fin de lograr que se concrete. En caso contrario, se estará a lo dispuesto por el numeral 25, párrafo último, de la Ley en cita, debiéndose cubrir con cargo al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral del Estado de Veracruz, a través de la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas (CEEAIIV).

112. En apoyo a lo anterior, de acuerdo con lo establecido en el artículo 152 de la Ley en cita, la CEEAIIV emitirá el acuerdo mediante el cual se determine el monto de la compensación que la autoridad deberá pagarse a las víctimas.

D) GARANTÍAS DE NO REPETICIÓN

113. 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.

114. 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 benefician a la sociedad en general.

115. 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, la Secretaría de Educación de Veracruz deberá 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 del derecho a la integridad personal, derecho a la igualdad y no discriminación, así como al derecho a una vida libre de violencia.

116. Asimismo, deberá realizarse un protocolo para atender casos de acoso laboral dentro de las instituciones de educación, el cual deberá hacerse del conocimiento a todo el personal de esa Secretaría.

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

PRECEDENTES

118. Esta Comisión se ha pronunciado reiteradamente sobre la protección al derecho a la integridad personal, derecho a la igualdad y no discriminación, así como al derecho a una vida libre de violencia. En particular, resultan de especial importancia las Recomendaciones 176/2020, 06/2021 y 61/2021.

RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS

119. 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 Número 483 de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Veracruz; 1, 5, 15, 16, 23, 24, 25, 59, 172, 173, 176 y demás relativos de nuestro Reglamento Interno, se estima procedente hacer de manera atenta y respetuosa, la siguiente:

VIII. RECOMENDACIÓN N° 073/2021

SECRETARIO DE EDUCACIÓN DE VERACRUZ

P R E S E N T E

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

- a) **Reconocer la calidad de víctimas** directas a los CC. V1, V2, V3, V4 y V5 y realizar los trámites y gestiones necesarias ante la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas, para que sean incorporados al Registro Estatal de Víctimas (REV) con la finalidad 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 VI y 115 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.
- b) Gestionar **la atención médica y psicológica** necesaria, así como servicios jurídicos y sociales en favor de las víctimas.
- c) **Ofrecer** a los CC. V1, V2, V3, V4 y V5 una disculpa pública, y al mismo tiempo reconocer las violaciones a sus derechos humanos acreditadas, aceptar su responsabilidad y asumir el compromiso de reparar el daño de forma integral, con la finalidad de restablecer el honor y la dignidad de las víctimas.
- d) **Iniciar un procedimiento administrativo** para determinar la responsabilidad individual de todos y cada uno de los servidores públicos involucrados en las violaciones a derechos humanos aquí demostrada. Para lo anterior, deberá tomarse en cuenta lo establecido en los artículos 39 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz y 74 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas. Debiéndose informar a esta Comisión Estatal sobre el trámite y resolución dentro de dichos procedimientos, para acordar lo procedente.
- e) Con fundamento en el artículo 63 fracción II de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave y con base en el acuerdo de cuantificación que emita la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas, deberá **pagar una compensación** a las víctimas con motivo del daño moral ocasionado como consecuencia de las violaciones a sus derechos humanos.
- f) **Capacitar** a los servidores públicos involucrados, en materia de derechos humanos, particularmente el derecho a la integridad personal, derecho a la igualdad y a la no discriminación, así como el derecho a una vida libre de violencia.
- g) **Implementar** un protocolo para atender casos de acoso laboral dentro de las instituciones de educación, el cual deberá hacerse del conocimiento a todo el personal de esa Secretaría.

h) Evitar cualquier acción u omisión que revictimice a los agraviados.

SEGUNDA. De conformidad con el artículo 181 de su Reglamento Interno, se hace saber a la autoridad a quien va dirigida la presente Recomendación que dispone de un plazo de QUINCE DÍAS HÁBILES, contados a partir del día siguiente en que ésta se le notifique, para que manifieste si la acepta o no.

TERCERA. En caso de aceptarla, dispone de QUINCE DÍAS HÁBILES ADICIONALES para hacer llegar a este Organismo las pruebas que corroboren su cumplimiento.

CUARTA. De no recibir respuesta o no ser debidamente cumplida esta Recomendación en los términos planteados y dentro del plazo legalmente señalado, de conformidad con lo que dispone el artículo 102 apartado B) de la CPEUM deberá fundar, motivar y hacer pública tal negativa.

QUINTA. Por otra parte, 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 misma, con fundamento en el artículo 4 de la Ley Número 483 de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Veracruz.

SEXTA. 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 Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas, a efecto de que:

- a)** En términos de los artículos 26, 37, 38, 41, 43, 44, 45, 100, 101, 105 fracción V, 114 fracción VI y 115 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, se **INCORPORE AL REGISTRO ESTATAL DE VÍCTIMAS** a los CC. V1, V2, V3, V4 y V5, con la finalidad de que tengan acceso efectivo y oportuno a las medidas de ayuda inmediata, asesoría jurídica, asistencia, protección y atención.
- b)** De acuerdo con el artículo 152 de la Ley en cita, se emita un acuerdo mediante el cual se establezca **la CUANTIFICACIÓN DE LA COMPENSACIÓN** que la autoridad involucrada deberá **PAGAR** a las víctimas, con motivo del daño moral ocasionado a causa de la violación a derechos humanos demostrada en la presente, de conformidad con los criterios de la SCJN⁴⁸.

⁴⁸ SCJN. Amparo en Revisión 943/2016, Sentencia de 1 de febrero de 2017 de la Segunda Sala, p. 35

- c) 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 de la compensación, éste deberá cubrirse con cargo al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral.

SÉPTIMA. De conformidad con lo que establece el artículo 180 del Reglamento Interno antes invocado, notifíquese a las víctimas un extracto de la presente Recomendación.

OCTAVA. Toda vez que la presente Recomendación posee carácter de interés público, se instruye a la Secretaría Ejecutiva que elabore la versión pública de la misma, de conformidad con los artículos 3 fracción XXXIII y 56 fracción III de la Ley No. 875 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, por ser necesario para el buen funcionamiento del Organismo.

ATENTAMENTE

Dra. Namiko Matsumoto Benítez

PRESIDENTA