TERCERA SECCION

ORGANO DEL GOBIERNO CONSTITUCIONAL DEL ESTADO INDEPENDIENTE, LIBRE Y SOBERANO DE COAHUILA DE ZARAGOZA

PERIODICO OFICIAL

TOMO CXXIX Saltillo, Coahuila de Zaragoza, martes 21 de junio de 2022 número 49

REGISTRADO COMO ARTÍCULO DE SEGUNDA CLASE EL DÍA 7 DE DICIEMBRE DE 1921.
FUNDADO EN EL AÑO DE 1860
LAS LEYES, DECRETOS Y DEMÁS DISPOSICIONES SUPERIORES SON OBLIGATORIAS POR EL HECHO DE PUBLICARSE EN ESTE PERIÓDICO

MIGUEL ÁNGEL RIQUELME SOLÍS
Gobernador del Estado de Coahuila de Zaragoza

FERNANDO DONATO DE LAS FUENTES HERNÁNDEZ
Secretario de Gobierno y Director del Periódico Oficial

GABRIELA ALEJANDRA DE LA CRUZ RIVAS
Subdirectora del Periódico Oficial

I N D I C E

PODER EJECUTIVO DEL ESTADO

DECRETO 236.- Se autoriza a la Promotora Inmobiliaria para el Desarrollo Económico del Estado de Coahuila de Zaragoza, Organismo Público descentralizado de la Administración Pública del Estado, para que desincorpore el bien inmueble identificado como Lote 0 (cero) de la Tercera Etapa, del Parque Industrial Satillo-Ramos Arizpe, con una superficie de 2,811.504 m2, ubicado en el Municipio de Ramos Arizpe, Coahuila de Zaragoza, a favor de la empresaria la C. Rosa Elena Cadena Rodríguez. 2

DECRETO 237.- Se autoriza al Gobierno del Estado de Coahuila de Zaragoza, para que desincorpore el predio propiedad que acredita con la Escritura Pública número 30, de fecha 14 de junio de 2017, pasada ante la fe de el Lic. José Luis del Bosque Valdés, Notario Público número 104, en el Distrito Notarial de Saltillo, Coahuila de Zaragoza, el predio identificado como Lote 2 C fracción 1 (uno), con una superficie de 67,637.77 m2, ubicado en el municipio de Monclova, Coahuila de Zaragoza, a favor de la empresa denominada LIDDELL, S.A. DE C.V. 4

DECRETO 238.- Se autoriza al R. Ayuntamiento de Torreón, Coahuila de Zaragoza, a desincorporar del dominio público municipal, una fracción de área de banqueta de la calle La Tuna del Fraccionamiento “Villas La Merced” de esa ciudad, con una superficie de 7.65 m2., con el fin de enajenarlo a título oneroso, a favor de la C. Yolanda Guadalupe González Cazares. 7

DECRETO 239.- Se designa al C. Luis Alberto Moreno Villegas, para desempeñar las funciones de Séptimo Regidor del R. Ayuntamiento de San Pedro, Coahuila de Zaragoza, en sustitución del C. Mario Torres Ramírez, cargo que deberá desempeñar a partir de que rinda la protesta de ley. 8

DECRETO 240.- Ley que crea el "Instituto Municipal del Emprendimiento de Torreón" 9

ACUERDO por el cual se le concede licencia para separarse de la función notarial por el tiempo de un año, al Licenciado Segundo Carlos Francisco Xavier Díez de Urdanivia Fernández, Titular de la Notaría Pública número 48 (cuarenta y ocho) del Distrito Notarial de Saltillo, Coahuila de Zaragoza. 13

DECRETO por el que se reforman diversas disposiciones del Reglamento Interior de la Secretaría de Economía. 15

DECRETO del Ejecutivo Estatal por el que se establece como Reserva Natural Voluntaria el "Rancho Las Calabazas", en el municipio de Zaragoza, Coahuila de Zaragoza. 22

ACUERDO por el que se expide la Norma Técnica Estatal NTE-001-SEGOB-ICM-2022 para la certificación de sitios seguros para las mujeres. 32

ACUERDO por el que se expide el protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública del Estado de Coahuila de Zaragoza. 55

EL C. ING. MIGUEL ÁNGEL RIQUELME SOLÍS, GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO INDEPENDIENTE, LIBRE Y SOBERANO DE COAHUILA DE ZARAGOZA, A SUS HABITANTES SABED:

QUE EL CONGRESO DEL ESTADO INDEPENDIENTE, LIBRE Y SOBERANO DE COAHUILA DE ZARAGOZA;

DECRETA:

NÚMERO 236.-

ARTÍCULO PRIMERO.- Se autoriza a la Promotora Inmobiliaria para el Desarrollo Económico del Estado de Coahuila de Zaragoza, Organismo Público descentralizado de la Administración Pública del Estado, para que desincorpore el bien inmueble identificado como Lote 0 (cero) de la Tercera Etapa, del Parque Industrial Satillo-Ramos Arizpe, con una superficie de 2,811.504 m^2, ubicado en el Municipio de Ramos Arizpe, Coahuila de Zaragoza, a favor de la empresaria la C. Rosa Elena Cadena Rodríguez, el cual se identifica con el siguiente:

CUADRO DE CONSTRUCCIÓN
SUPERFICIE 2,811.504 M2

EST.	P.V.	DISTANCIA	RUMBO	V	COORDENADAS	
					Y	X
1	2	80.832	S 05°50'04" E	2	9071.63	10651.43
2	3	84.527	N 61°13'10" W	3	8997.545	10692.176
3	1	76.916	N 58°54'39" E	1	9063.413	10731.893

ARTÍCULO SEGUNDO.- Se autoriza a la Promotora Inmobiliaria para el Desarrollo Económico del Estado de Coahuila de Zaragoza, Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública del Estado, para que enajene a título oneroso, el bien inmueble ubicado en el municipio de Ramos Arizpe, Coahuila de Zaragoza, identificado como Lote 0 (cero) de la Tercera Etapa, del Parque Industrial Satillo-Ramos Arizpe, con una superficie de 2,811.504m^2, ubicado en el municipio de Ramos Arizpe, Coahuila de Zaragoza, a favor de la empresaria la C. Rosa Elena Cadena Rodríguez.

ARTÍCULO TERCERO.- Se autoriza, a la Promotora Inmobiliaria para el Desarrollo Económico del Estado de Coahuila de Zaragoza, Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública del Estado, para que lleve a cabo las operaciones descritas en el apartado inmediato anterior, con el objeto de que la enajenación a título oneroso del bien inmueble de referencia, tenga como finalidad y propósito que la empresaria, la C. Rosa Elena Cadena Rodríguez, destine el inmueble referido única y exclusivamente para la construcción, instalación y operación de una bodega comercial e industrial, el cual generará empleos en el municipio.

ARTÍCULO CUARTO.- Se autoriza al Titular de la Promotora Inmobiliaria para el Desarrollo Económico del Estado de Coahuila de Zaragoza, Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública del Estado, para que, por sí, o por medio del Representante Legal que designe, otorgue a la empresaria, la C. Rosa Elena Cadena Rodríguez, con la publicación de este Decreto la posesión del inmueble en comento.

ARTÍCULO QUINTO.- Se autoriza al Titular de Promotora Inmobiliaria para el Desarrollo Económico del Estado de Coahuila de Zaragoza, Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública del Estado, para que, por sí, o por medio del

Representante Legal que designe, otorgue a la empresaria, la C. Rosa Elena Cadena Rodríguez, el título de propiedad correspondiente mediante el cual, adquiere de forma onerosa el inmueble en comento, mismo que deberá inscribirse en la Oficina del Registro Público del municipio de Saltillo, Coahuila de Zaragoza.

ARTÍCULO SEXTO.- Los gastos que se generen a consecuencia del proceso de escrituración y registro del título de propiedad que para el efecto se expida, serán cubiertos totalmente por la empresaria, la C. Rosa Elena Cadena Rodríguez.

ARTÍCULO SÉPTIMO.- En el supuesto de que no se formalice la operación que se autoriza, mediante la Escritura Pública de enajenación a título oneroso, por no haberse liquidado en su totalidad el precio por la adquisición del inmueble en comento, y/o no sea destinado por la empresaria, la C. Rosa Elena Cadena Rodríguez, para la instalación y operación de una bodega comercial, en el municipio de Ramos Arizpe, Coahuila de Zaragoza, quedarán sin efecto las disposiciones de este, requiriéndose, en su caso, de nueva autorización legislativa para proceder a la enajenación a título oneroso del inmueble a que se hace referencia en este Documento, sin necesidad de intervención judicial, revirtiéndose de pleno Derecho el inmueble al patrimonio del Gobierno del Estado.

ARTÍCULO OCTAVO.- El presente Decreto deberá insertarse íntegramente en los Títulos de Propiedad correspondientes.

T R A N S I T O R I O S

PRIMERO.- El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

SEGUNDO.- Publíquese en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

DADO en la Ciudad de Saltillo, Coahuila de Zaragoza, a los treinta y un días del mes de mayo del año dos mil veintidós.

DIPUTADO PRESIDENTE
FRANCISCO JAVIER CORTEZ GÓMEZ.
(RÚBRICA)

DIPUTADA SECRETARIA
MARÍA EUGENIA GUADALUPE CALDERÓN AMEZCUA
(RÚBRICA)

DIPUTADA SECRETARIA
OLIVIA MARTÍNEZ LEYVA.
(RÚBRICA)

IMPRÍMASE, COMUNÍQUESE Y OBSÉRVESE
Saltillo, Coahuila de Zaragoza, a 20 de junio de 2022.

EL GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO
ING. MIGUEL ÁNGEL RIQUELME SOLÍS
(RÚBRICA)

EL SECRETARIO DE GOBIERNO
LIC. FERNANDO DONATO DE LAS FUENTES HERNÁNDEZ
(RÚBRICA)

EL C. ING. MIGUEL ÁNGEL RIQUELME SOLÍS, GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO INDEPENDIENTE, LIBRE Y SOBERANO DE COAHUILA DE ZARAGOZA, A SUS HABITANTES SABED:

QUE EL CONGRESO DEL ESTADO INDEPENDIENTE, LIBRE Y SOBERANO DE COAHUILA DE ZARAGOZA;

DECRETA:

NÚMERO 237.-

ARTÍCULO PRIMERO. Se autoriza al Gobierno del Estado de Coahuila de Zaragoza, para que desincorpore el predio propiedad que acredita con la Escritura Pública número 30, de fecha 14 de junio de 2017, pasada ante la fe de el Lic. José Luis del Bosque Valdés, Notario Público número 104, en el Distrito Notarial de Saltillo, Coahuila de Zaragoza, el predio identificado como Lote 2 C fracción 1 (uno), con una superficie de 67,637.77 m^2, ubicado en el municipio de Monclova, Coahuila de Zaragoza, a favor de la empresa denominada LIDDELL, S.A. DE C.V., el cual se identifica con el siguiente:

CUADRO DE CONSTRUCCIÓN
SUPERFICIE DE 67,637.77 M2.

LADO					COORDENADAS	
EST.	PV	RUMBO	DISTANCIA	V	Y	X
30	1	S 45°15’53” E	532.06	30	2,984,998.919	260,263.907
1	4	S 25°42’35” W	98.28	1	2,984,624.442	260,641.872
4	25	N 50°24’41” W	560.39	4	2,984,535.891	260,599.237
25	24	N 25°42’35” E	127.02	25	2,984,893.014	260,167.375
24	30	S 78°21’14” E CENTRO DE CURVA DELTA = 75°33’2” RADIO = 34.52	42.30 LONG. CURVA = 45.52 SUB.TAN.= 26.76	24 23	2,984,007.459 2,984,976.430	260,222.478 260,237.676

ARTÍCULO SEGUNDO.- Se autoriza al Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública del Estado, denominado Promotora Inmobiliaria para el Desarrollo Económico del Estado de Coahuila de Zaragoza (PIDECO), para que desincorpore los siguientes predios identificados como: lote 2 A fracción 1, con una superficie de 16,063.60 m^2 y lote 2 B fracción 1, con una superficie de 11,298.64 m^2., propiedades que acredita con las Escrituras Públicas números 21, de fecha 11 de agosto de 2016 y número 140, de fecha 16 de noviembre de 2021, ambas pasadas ante la fe de el Lic. José Luis del Bosque Valdés, Notario Público número 104, en el Distrito Notarial de Saltillo, Coahuila de Zaragoza, los cuales se identifican con los siguientes:

CUADRO DE CONSTRUCCIÓN LOTE 2 A FRACCIÓN 1
SUPERFICIE 16,063.60 M2.

LADO		RUMBO	DISTANCIA	V
EST.	PV			
				17
17	4	S 50°24’41” E	160.81	4
4	8	S 25°42’35” W	98.64	8
8	15	N 56°58’21” W	25.63	15
15	16	N 55°27’22” W	122.45	16
16	17	N 20°53’30” E	115.56	17

CUADRO DE CONSTRUCCIÓN LOTE 2 B FRACCIÓN 1
SUPERFICIE 11,298.64 M2.

LADO		RUMBO	DISTANCIA	V	COORDENADAS	
EST.	PV				Y	X
				24	2,985,058.382	260,039.924
24	25	S 25°30’28” O	151.45	25	2,984,921.698	259,974.706
25	28	N 50°36’48” O	76.91	28	2,984,970.501	259,915.265
28	27	N 25°30’28” E	135.04	27	2,985,092.376	259,973.417
27	26	S 80°30’07” E CENTRO DE CURVA DELTA = 70°4’8” RADIO = 34.00	39.04 LONG CURVA=41.58 SUB TAN= 23.84	26 23	2,985,085.935 2,985,061.698	260,011.918 259,988.074
26	24	S 45°28’03” E	39.29	24	2,985,058.382	260,039.924

ARTÍCULO TERCERO.- Se autoriza, al Gobierno del Estado de Coahuila de Zaragoza, para que lleve a cabo las operaciones descritas con antelación, con el objeto de que la enajenación a título gratuito del bien inmueble de referencia en el Artículo Primero del presente documento, tenga como finalidad y propósito que la persona moral denominada **LIDDELL, S.A. DE C.V.,** destine el inmueble referido única y exclusivamente para la construcción, instalación y operación de una planta dedicada a la fabricación de remolques y plantas concreteras en el municipio de Monclova, Coahuila de Zaragoza.

ARTÍCULO CUARTO.- Se autoriza al Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública del Estado, denominado Promotora Inmobiliaria para el Desarrollo Económico del Estado de Coahuila de Zaragoza (PIDECO), para que lleve a cabo las operaciones descritas en el apartado inmediato anterior, respecto a la enajenación a título gratuito de los bienes inmuebles de referencia en el Artículo Segundo del presente documento, y éstos tengan como finalidad y propósito que la persona moral denominada **LIDDELL, S.A. DE C.V.,** los destine única y exclusivamente para la construcción, instalación y operación de una planta dedicada a la fabricación de remolques y plantas concreteras en el municipio de Monclova, Coahuila de Zaragoza.

ARTÍCULO QUINTO.- Se autoriza al Titular del Ejecutivo del Estado, para que, por sí, o por medio del representante legal que designe, otorgue a la persona moral denominada **LIDDELL, S.A. DE C.V.,** con la publicación de este Decreto la posesión del inmueble en comento, en el Artículo Primero de este documento.

ARTÍCULO SEXTO.- Se autoriza al Titular del Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública Estatal, denominado Promotora Inmobiliaria para el Desarrollo Económico del Estado de Coahuila de Zaragoza (PIDECO), para que, por sí, o por medio del representante legal que designe, otorgue a la persona moral denominada **LIDDELL, S.A. DE C.V.,** con la publicación de este Decreto la posesión de los inmuebles en comento, en el Artículo Segundo del presente documento.

ARTICULO SÉPTIMO.- Se autoriza al Ejecutivo del Estado, para que, por sí, o por medio del representante legal que designe, otorgue a la persona moral denominada **LIDDELL, S.A. DE C.V.,** que adquiere de forma gratuita el inmueble en comento, el título de propiedad correspondiente, mismo que deberá inscribirse en la Oficina del Registro Público del municipio de Monclova, Coahuila de Zaragoza.

ARTÍCULO OCTAVO. Se autoriza al Titular del Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública Estatal, denominado Promotora Inmobiliaria para el Desarrollo Económico del Estado de Coahuila de Zaragoza (PIDECO), para que, por sí, o por medio del representante legal que designe, otorgue a la persona moral denominada **LIDDELL, S.A. DE C.V.,** que adquiere de forma gratuita, el inmueble en comento, el título de propiedad correspondiente, mismo que deberá inscribirse en la Oficina del Registro Público del municipio de Monclova, Coahuila de Zaragoza.

ARTÍCULO NOVENO. El presente Decreto deberá insertarse íntegramente en los títulos de propiedad correspondiente, siendo que los gastos que se generen a consecuencia del proceso de escrituración y registro de los Títulos de Propiedad que para el efecto se expidan, serán cubiertos totalmente por la persona moral denominada **LIDDELL, S.A. DE C.V.**

ARTÍCULO DÉCIMO. En el supuesto de que no se formalicen las operaciones que se autorizan, mediante las Escrituras Públicas de enajenación a título gratuito, dentro de un plazo de veinticuatro meses computado a partir de la fecha en que inicie su vigencia el presente Decreto, y/ o no sea destinado por la persona moral denominada **LIDDELL, S.A. DE C.V.,** a la construcción,

instalación y operación de una planta dedicada a la fabricación de remolques y plantas concreteras en el municipio de Monclova, Coahuila de Zaragoza, quedarán sin efecto las disposiciones de este, requiriéndose, en su caso, de nueva autorización legislativa para proceder a la enajenación a título gratuito de los inmuebles a que se hace referencia en este Documento, sin necesidad de intervención judicial, revirtiéndose de pleno derecho los inmuebles al patrimonio del Gobierno del Estado.

T R A N S I T O R I O S

PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

SEGUNDO. Publíquese en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

DADO en la Ciudad de Saltillo, Coahuila de Zaragoza, a los treinta y un días del mes de mayo del año dos mil veintidós.

DIPUTADO PRESIDENTE
FRANCISCO JAVIER CORTEZ GÓMEZ.
(RÚBRICA)

DIPUTADA SECRETARIA
MARÍA EUGENIA GUADALUPE CALDERÓN AMEZCUA
(RÚBRICA)

DIPUTADA SECRETARIA
OLIVIA MARTÍNEZ LEYVA.
(RÚBRICA)

IMPRÍMASE, COMUNÍQUESE Y OBSÉRVESE
Saltillo, Coahuila de Zaragoza, a 20 de junio de 2022.

EL GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO
ING. MIGUEL ÁNGEL RIQUELME SOLÍS
(RÚBRICA)

EL SECRETARIO DE GOBIERNO
LIC. FERNANDO DONATO DE LAS FUENTES HERNÁNDEZ
(RÚBRICA)

EL C. ING. MIGUEL ÁNGEL RIQUELME SOLÍS, GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO INDEPENDIENTE, LIBRE Y SOBERANO DE COAHUILA DE ZARAGOZA, A SUS HABITANTES SABED:

QUE EL CONGRESO DEL ESTADO INDEPENDIENTE, LIBRE Y SOBERANO DE COAHUILA DE ZARAGOZA;

DECRETA:

NÚMERO 238.-

ARTÍCULO PRIMERO.- Se autoriza al R. Ayuntamiento de Torreón, Coahuila de Zaragoza, a desincorporar del dominio público municipal, una fracción de área de banqueta de la calle La Tuna del Fraccionamiento "Villas La Merced" de esa ciudad, con una superficie de 7.65 m2., con el fin de enajenarlo a título oneroso, a favor de la C. Yolanda Guadalupe González Cazares, el cual cuenta con las siguientes medidas y colindancias:

Al Norponiente: mide 2.19 metros y colinda con área vial de la calle De las Frutas.

Al Norponiente: mide 6.88 metros y colinda con Lote 4 Fracción II.

Al Nororiente: mide 0.58 metros y colinda con Lote 4 Fracción II.

Al Nororiente: mide 0.79 metros y colinda con banqueta de la calle De las Tunas,

Al Suroriente: mide 9.00 metros y colinda con calle De las Tunas.

Al Sur: mide 0.72 metros y colinda con calle De las Frutas.

ARTÍCULO SEGUNDO.- La autorización de esta operación es con objeto de ampliar la sección del área de banqueta y regularizar la posesión del mismo. En caso de darle un uso distinto a lo estipulado, por ese sólo hecho se rescindirá la desincorporación revirtiéndose el predio junto con sus accesorios al patrimonio municipal, sin ninguna responsabilidad a cargo del R. Ayuntamiento.

ARTÍCULO TERCERO.- Para que el Municipio pueda disponer de este bien inmueble, y cumplir con lo que se dispone en el Artículo que antecede, el Ayuntamiento, conforme a lo que señalan los Artículos 302, 304 y 305 del Código Financiero para los Municipios del Estado de Coahuila, acordará las formalidades que deberán satisfacerse y establecerá un plazo cierto y determinado para su formalización.

Así mismo, dentro de los cinco días hábiles siguientes de haber dictado la resolución correspondiente, deberá enviar ésta al Congreso del Estado, para que se resuelva sobre la validez o invalidez del acuerdo, por lo que el ayuntamiento no podrá formalizar la operación hasta en tanto este Congreso declare la validez de la misma y quede firme dicha resolución.

T R A N S I T O R I O S

PRIMERO.- El presente decreto entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

SEGUNDO.- Publíquese el presente Decreto en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

DADO en la Ciudad de Saltillo, Coahuila de Zaragoza, a los treinta y un días del mes de mayo del año dos mil veintidós.

DIPUTADO PRESIDENTE
FRANCISCO JAVIER CORTEZ GÓMEZ.
(RÚBRICA)

DIPUTADA SECRETARIA
MARÍA EUGENIA GUADALUPE CALDERÓN AMEZCUA
(RÚBRICA)

DIPUTADA SECRETARIA
OLIVIA MARTÍNEZ LEYVA.
(RÚBRICA)

IMPRÍMASE, COMUNÍQUESE Y OBSÉRVESE
Saltillo, Coahuila de Zaragoza, a 20 de junio de 2022.

EL GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO
ING. MIGUEL ÁNGEL RIQUELME SOLÍS
(RÚBRICA)

EL SECRETARIO DE GOBIERNO
LIC. FERNANDO DONATO DE LAS FUENTES HERNÁNDEZ
(RÚBRICA)

EL C. ING. MIGUEL ÁNGEL RIQUELME SOLÍS, GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO INDEPENDIENTE, LIBRE Y SOBERANO DE COAHUILA DE ZARAGOZA, A SUS HABITANTES SABED:

QUE EL CONGRESO DEL ESTADO INDEPENDIENTE, LIBRE Y SOBERANO DE COAHUILA DE ZARAGOZA;

DECRETA:

NÚMERO 239.-

ARTÍCULO PRIMERO.- Se designa al C. Luis Alberto Moreno Villegas, para desempeñar las funciones de Séptimo Regidor del R. Ayuntamiento de San Pedro, Coahuila de Zaragoza, en sustitución del C. Mario Torres Ramírez, cargo que deberá desempeñar a partir de que rinda la protesta de ley.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Comuníquese en forma oficial al R. Ayuntamiento de San Pedro, Coahuila de Zaragoza, la designación del C. Luis Alberto Moreno Villegas, a efecto de que se le llame a rendir protesta y se incorpore a sus funciones como Séptimo Regidor del R. Ayuntamiento de San Pedro, Coahuila de Zaragoza.

ARTÍCULO TERCERO.- Comuníquese lo anterior al Ejecutivo del Estado, para los efectos legales procedentes.

T R A N S I T O R I O

ÚNICO.- Publíquese el presente Decreto en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

DADO en la Ciudad de Saltillo, Coahuila de Zaragoza, a los treinta y un días del mes de mayo del año dos mil veintidós.

DIPUTADO PRESIDENTE
FRANCISCO JAVIER CORTEZ GÓMEZ.
(RÚBRICA)

DIPUTADA SECRETARIA
MARÍA EUGENIA GUADALUPE CALDERÓN AMEZCUA
(RÚBRICA)

DIPUTADA SECRETARIA
OLIVIA MARTÍNEZ LEYVA.
(RÚBRICA)

IMPRÍMASE, COMUNÍQUESE Y OBSÉRVESE
Saltillo, Coahuila de Zaragoza, a 20 de junio de 2022.

EL GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO
ING. MIGUEL ÁNGEL RIQUELME SOLÍS
(RÚBRICA)

EL SECRETARIO DE GOBIERNO
LIC. FERNANDO DONATO DE LAS FUENTES HERNÁNDEZ
(RÚBRICA)

EL C. ING. MIGUEL ÁNGEL RIQUELME SOLÍS, GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO INDEPENDIENTE, LIBRE Y SOBERANO DE COAHUILA DE ZARAGOZA, A SUS HABITANTES SABED:

QUE EL CONGRESO DEL ESTADO INDEPENDIENTE, LIBRE Y SOBERANO DE COAHUILA DE ZARAGOZA;

DECRETA:

NÚMERO 240.-

LEY QUE CREA EL "INSTITUTO MUNICIPAL DEL EMPRENDIMIENTO DE TORREÓN"

CAPÍTULO PRIMERO
NATURALEZA, OBJETO Y ATRIBUCIONES

Artículo 1. Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social, y regulan los objetivos, las atribuciones, la administración y el funcionamiento del Instituto Municipal del Emprendimiento de Torreón.

Artículo 2. Se crea el Instituto Municipal del Emprendimiento de Torreón (en adelante El Instituto) como un organismo público descentralizado de la Administración Pública Municipal, con personalidad jurídica y patrimonio propios.

Artículo 3. El Instituto tiene como objetivo instrumentar, ejecutar y coordinar la política municipal de emprendimiento, para atender a toda aquella persona ciudadana de Torreón que así lo solicite.

Artículo 4. El Instituto, tendrá su domicilio en la ciudad de Torreón, Coahuila.

Artículo 5. El Instituto tendrá por objeto contribuir a generar, mejorar e impulsar el desarrollo económico del municipio de Torreón, mediante estrategias que promuevan el emprendimiento de nuevos negocios y la expansión de los ya existentes.

Artículo 6. Para el cumplimiento de su objeto el Instituto tendrá las siguientes atribuciones:

I. Implementar programas con el objeto de otorgar financiamiento a las personas emprendedoras y a los pequeños negocios.
II. Apoyar a las personas emprendedoras para el desarrollo de nuevos negocios.
III. Diseñar, promover y ejecutar acciones para el apoyo y atención de las personas emprendedoras.
IV. Analizar y someter a aprobación del Consejo los proyectos presentados y que sean susceptibles de apoyo económico y acompañamiento por parte del Instituto.
V. Suscribir convenios de colaboración en materia de emprendimiento y fortalecimiento de pequeños negocios con otras entidades de gobierno, así como con la iniciativa privada, o sector educativo, previa aprobación del Consejo y del Cabildo.
VI. Dirigir la política municipal en materia de financiamiento a personas emprendedoras, así como a los pequeños negocios.
VII. Ofrecer asesoría en materia de nuevos negocios.
VIII. Ofrecer asesoría en materia de fortalecimiento económico a pequeños negocios ya establecidos.
IX. Promover la vinculación entre emprendedores y negocios ya establecidos.
X. Solicitar el apoyo y coordinar a las dependencias municipales, así como a los organismos descentralizados de la Administración Pública Municipal, para brindar la asesoría y los servicios que las personas emprendedoras y pequeños negocios requieran.
XI. Realizar el seguimiento y evaluación a las personas emprendedoras y negocios que hayan recibido financiamiento por parte del Instituto.
XII. Promover la consolidación de empresas constituidas por emprendedores.
XIII. Promover la realización ferias y eventos para la promoción y vinculación de personas emprendedoras y pequeños negocios.
XIV. Promover la cultura emprendedora en coordinación con el sector educativo del municipio.
XV. Participar en la política de desarrollo económico de la Administración Municipal.
XVI. Recabar, datos e información para crear una base de consulta que permita conocer casos de éxito en emprendimiento.
XVII. Impulsar programas de servicio social y prácticas profesionales en coordinación con instituciones de educación superior en áreas afines al objeto del Instituto.

CAPÍTULO SEGUNDO
DE LA ORGANIZACIÓN DEL INSTITUTO

Artículo 7. El Instituto estará integrado por

I. El Consejo Municipal del Emprendimiento de Torreón.
II. La Dirección General del Instituto.
III. La Secretaría Técnica.
IV. La estructura administrativa que contemple el Reglamento Interior del Instituto.

Artículo 8. El órgano máximo del Instituto es el Consejo Municipal del Emprendimiento, el cual se reunirá de manera ordinaria una vez al mes, y de manera extraordinaria las veces que se requiera.

Artículo 9. El Consejo Municipal del Emprendimiento estará conformado de la siguiente manera:

I. Presidente o presidenta: La persona titular de la Presidencia Municipal de Torreón.
II. Secretario o secretaria: La Persona titular de la Dirección del Instituto.
III. Vocal: La persona titular de la Dirección de Desarrollo Económico.
IV. Vocal: La Persona titular de la Dirección de Desarrollo Social.
V. Vocal: La Persona titular de la Contraloría Municipal.
VI. Vocal: Una persona representante de las cámaras empresariales de la ciudad.
VII. Vocal: Una persona representante de una universidad pública o privada de las áreas económico administrativas.

Las personas titulares del Consejo podrán nombrar suplentes, notificando mediante oficio a la persona que funja como secretaria del mismo.

Artículo 10. El cargo como integrante del Consejo es honorario por lo que no recibe remuneración alguna.

Artículo 11. El Consejo se renovará con cada cambio de Administración Pública Municipal y concluirá sus funciones al término de la misma.

Artículo 12. Son facultades y responsabilidades del Consejo Municipal del Emprendimiento:

I. Supervisar el desempeño de la Dirección General del Instituto.
II. Revisar, someter y aprobar los proyectos sujetos de financiamiento por parte del Instituto.
III. Aprobar el presupuesto de egresos del Instituto.
IV. Autorizar los planes, proyectos y programas operativos anuales del Instituto.
V. Aprobar el Reglamento Interno y Manual de Operaciones del Instituto.
VI. Analizar y en su caso aprobar los convenios de colaboración en materia de emprendimiento y fortalecimiento de pequeños negocios que celebre el Instituto con otras entidades de gobierno, así como con la iniciativa privada.
VII. Aprobar los estados financieros del Instituto.
VIII. Solicitar a la Dirección General del Instituto la información que considere necesaria para el desempeño de sus actividades.
XI. Recibir donativos o aportaciones de personas físicas o morales, públicas o privadas.
X. Otorgar y revocar poderes generales o especiales.
XI. Las demás que le confiera esta ley y otras disposiciones aplicables.

CAPÍTULO TERCERO
DE LA PERSONA TITULAR DE LA DIRECCIÓN GENERAL

Artículo 13. La persona titular de la Dirección General del Instituto será nombrada por el Ayuntamiento, a propuesta de la persona titular de la Presidencia Municipal de Torreón, podrá ser removida por el Consejo del Instituto.

Artículo 14. Para ser titular de la Dirección General del Instituto se requiere:

I. Ser persona originaria o residente del municipio de Torreón, Coahuila, en uso pleno de sus derechos políticos y civiles.
II. Mayor de edad.
III. Poseer al día de su designación título y cédula profesional.
IV. Tener experiencia en el sector empresarial o del emprendimiento.

Artículo 15. Son facultades y responsabilidades de la persona titular de la Dirección General del Instituto.

I. Administrar y ejercer eficientemente los recursos financieros asignados al Instituto, de acuerdo a lo aprobado por el Consejo.
II. Nombrar al personal que Integre al Instituto, procurando la afinidad de los perfiles seleccionados con los fines del Instituto.
III. Representar legalmente al Instituto.
IV. Diseñar y vigilar que se cumpla el Programa Operativo Anual del Instituto.
V. Tener bajo su responsabilidad y salvaguardar el patrimonio del Instituto.
VI. Conducir el funcionamiento del instituto vigilando que se cumplan sus objetivos.
VII. Ejecutar los acuerdos del Consejo.
VIII. Presentar al Consejo los planes y proyectos del Instituto.
IX. Presentar al Consejo para su análisis y aprobación el presupuesto de Egresos del Instituto.
X. Presentar al Consejo un informe trimestral sobre las actividades del Instituto.
XI. Las demás que le confieran otros ordenamientos legales y el Consejo.

CAPÍTULO CUARTO
DEL PATRIMONIO DEL INSTITUTO

Artículo 16. El Patrimonio del Instituto se integrará por:

I. Los ingresos que obtenga por las asignaciones que le haga la Administración Pública Municipal por cada ejercicio fiscal.
II. Las aportaciones o subsidios que se le otorguen.
III. Los bienes muebles e inmuebles otorgados a su favor por donativos o aportaciones de personas físicas o morales.
IV. Los ingresos que obtengan derivados de los servicios que presten de acuerdo a su objeto, siempre que estén previamente aprobados en la Ley de Ingresos Municipal.

CAPÍTULO QUINTO
DE LAS RELACIONES LABORALES

Artículo 17. Las relaciones laborales del personal del Instituto se conducirán en los términos de la legislación laboral aplicable.

T R A N S I T O R I O S

PRIMERO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

SEGUNDO.- El Ayuntamiento, en Sesión de Cabildo, nombrará a la persona titular del Instituto, a propuesta del Presidente Municipal.

TERCERO.- Una vez publicado el presente decreto y nombrada la persona titular del Instituto, ésta tendrá un plazo de 30 días naturales para presentar, primero al Consejo y en seguida al Cabildo, el Reglamento Interior del Instituto, para su análisis y en su caso aprobación y publicación.

CUARTO.- Se derogan todas las disposiciones jurídicas de carácter municipal que se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

DADO en la Ciudad de Saltillo, Coahuila de Zaragoza, a los treinta y un días del mes de mayo del año dos mil veintidós.

DIPUTADO PRESIDENTE
FRANCISCO JAVIER CORTEZ GÓMEZ.
(RÚBRICA)

DIPUTADA SECRETARIA
MARÍA EUGENIA GUADALUPE CALDERÓN AMEZCUA
(RÚBRICA)

DIPUTADA SECRETARIA
OLIVIA MARTÍNEZ LEYVA.
(RÚBRICA)

IMPRÍMASE, COMUNÍQUESE Y OBSÉRVESE
Saltillo, Coahuila de Zaragoza, a 20 de junio de 2022.

EL GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO
ING. MIGUEL ÁNGEL RIQUELME SOLÍS
(RÚBRICA)

EL SECRETARIO DE GOBIERNO
LIC. FERNANDO DONATO DE LAS FUENTES HERNÁNDEZ
(RÚBRICA)

INGENIERO MIGUEL ÁNGEL RIQUELME SOLÍS, GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA, EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES QUE ME CONFIEREN LOS ARTÍCULOS 82 FRACCIÓN XVIII, 85 PARRAFO TERCERO Y 88 DE LA CONSTITUCIÓN POLITICA LOCAL; Y CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 108 PARRAFO PRIMERO DE LA LEY DEL NOTARIADO DEL ESTADO DE COAHUILA; Y,

CONSIDERANDO

PRIMERO. - Que el suscrito es competente para otorgar al Notario Público que lo solicite, licencia para separarse de la función que tiene encomendada, hasta por el término de un año. Lo anterior de conformidad a lo dispuesto en el artículo 108 párrafo primero de la Ley del Notariado del Estado de Coahuila.

SEGUNDO. - Que el Titular de la Notaría Pública número 48 (cuarenta y ocho) del Distrito Notarial de Saltillo, Coahuila de Zaragoza, el Licenciado **SEGUNDO CARLOS FRANCISCO XAVIER DÍEZ DE URDANIVIA FERNÁNDEZ**, presentó solicitud de licencia por el tiempo de un año.

TERCERO. - Que la fracción XXIV-C del artículo 69 de la Ley de Hacienda para el Estado de Coahuila de Zaragoza, establece que el Notario que solicite licencia para separarse de la función notarial por un año, deberá acreditar el pago de derechos correspondientes.

CUARTO. - Que el Licenciado **SEGUNDO CARLOS FRANCISCO XAVIER DÍEZ DE URDANIVIA FERNÁNDEZ**, Titular de la Notaría Pública número 48 (cuarenta y ocho) del Distrito Notarial de Saltillo, Coahuila de Zaragoza, mediante el recibo de pago número 767301767 de fecha 31 de mayo del 2022, acreditó el pago de derechos para la expedición de la licencia solicitada, por la cantidad de $6,533.00 (seis mil quinientos treinta y tres pesos 00/100 M.N.); razones por las que expido el siguiente:

ACUERDO

PRIMERO. - Se **CONCEDE LICENCIA** para separarse de la función notarial por el tiempo de un año, al Licenciado **SEGUNDO CARLOS FRANCISCO XAVIER DÍEZ DE URDANIVIA FERNÁNDEZ,** Titular de la Notaría Pública número 48 (cuarenta y ocho) del Distrito Notarial de Saltillo, Coahuila de Zaragoza.

TRANSITORIOS

PRIMERO. - El presente Acuerdo entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

SEGUNDO. - Comuníquese el presente Acuerdo a las autoridades que señala el artículo 110 de la Ley el Notariado del Estado de Coahuila Zaragoza.

TERCERO. - Publíquese el presente acuerdo por una sola vez en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Coahuila de Zaragoza.

Así lo resuelve y firma **MIGUEL ÁNGEL RIQUELME SOLÍS,** Gobernador Constitucional del Estado de Coahuila de Zaragoza, en la residencia del Poder Ejecutivo, en la Ciudad de Saltillo, Coahuila de Zaragoza, a los 3 (tres) días del mes de junio del año 2022 (dos mil veintidós).

"SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCIÓN"
EL GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO

INGENIERO MIGUEL ÁNGEL RIQUELME SOLÍS
(RÚBRICA)

EL SECRETARIO DE GOBIERNO

LICENCIADO FERNANDO DONATO DE LAS FUENTES HERNÁNDEZ
(RÚBRICA)

ING. MIGUEL ÁNGEL RIQUELME SOLÍS, Gobernador Constitucional del Estado de Coahuila de Zaragoza, en ejercicio de las facultades que me confieren los artículos 82 fracción XVIII, y 85 párrafo tercero de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza y los artículos 6, 9 apartado "A" fracción XII de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza, y

C O N S I D E R A N D O

Que el Congreso del Estado aprobó el Decreto número 1136, que contiene la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza, el cual fue publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, número 101, de fecha 19 de diciembre de 2017; dicha Ley tiene por objeto establecer la estructura, las atribuciones y las bases para la organización y el funcionamiento de la administración pública del Estado de Coahuila de Zaragoza.

Que en fecha 14 de diciembre de 2018, fue publicado en el Periódico Oficial número 100 el Decreto número 154, mismo que reforma adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza.

Que derivado de la reforma señalada, la Secretaría de Economía es la dependencia encargada de formular, coordinar y evaluar las políticas, planes, programas y proyectos relacionados con el desarrollo, promoción, fomento

económico y competitividad, de conformidad con el Plan Estatal de Desarrollo 2017-2023.

Que a través de los Reglamentos Interiores se determinan las bases normativas a que deberán sujetarse las dependencias del Poder Ejecutivo y se definen los ámbitos de responsabilidad y funcionamiento de cada una de las unidades que las integran.

Que en fecha 12 de julio de 2019, se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, el Decreto número 56, que contiene el Reglamento Interior de la Secretaría de Economía; a su vez, el 29 de mayo de 2020, se publicó el Decreto número 43, por el que se reforman diversas disposiciones del Reglamento Interior de la Secretaría de Economía; y, así mismo, en fecha 29 de octubre de 2021, se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado el Decreto número 87, por el que se reforman diversas disposiciones del Reglamento Interior de la Secretaría de Economía.

Que el trabajo de la Administración Pública implica realizar una evaluación permanente de sus procedimientos y estrategias, a fin de consolidar aquellas que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales y replantear las que resultan insuficientes para tal propósito, aprovechando las oportunidades de mejora.

Que la eliminación de las siguientes Direcciones de Área: La Dirección de Control y Seguimiento Administrativo; La Dirección de Vinculación para el Desarrollo Industrial; La Coordinación de Desarrollo Económico de la Laguna; y La Dirección de Vinculación y Competitividad; del Reglamento interior de esta Secretaría, permitirá modernizar las estructuras de organización a fin de dotarlas de mayor capacidad de respuesta en la ejecución de los planes y programas de gobierno.

Consecuentemente, es necesario precisar la distribución del ámbito de competencia de las unidades administrativas básicas que conforman a esta Secretaría, con el propósito de establecer un agrupamiento funcional de las áreas afines y una adecuada división del trabajo que mejore substancialmente su organización y funcionamiento.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, he tenido a bien emitir el siguiente:

DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DE ECONOMÍA

ARTÍCULO ÚNICO. Se reforman el artículo 20 y el artículo 21; y la denominación de la Sección Segunda del Capítulo Quinto. Se derogan el numeral 1 del inciso d de la fracción I; el numeral 1 del inciso a y el numeral 1 del inciso b de la fracción II; y el numeral 1 del inciso b de la fracción III, del artículo 5; artículo 15; la Sección Segunda BIS del Capítulo Sexto; el artículo 23 BIS; Sección Cuarta del Capitulo

Sexto; el artículo 25 y el artículo 30 del Reglamento Interior de la Secretaría de Economía.

Artículo 5. ...

I. ...

a. a la **c.** ...

d. ...

1. Se deroga.

e. a la **g.** ...

II. ...

a. ...

1. Se deroga.

b. ...

1. Se deroga.

III. ...

a. ...

b. ...

1. Se deroga.

c. ...

IV. a la **VI.** ...

Artículo 15. Se deroga.

SECCIÓN SEGUNDA
DE LOS TITULARES DE LAS DIRECCIONES GENERALES

Artículo 20. Para auxiliar en el despacho de los asuntos que corresponden a las unidades administrativas que integran la Secretaría, habrá Direcciones Generales. Cada una de ellas tendrá un o una titular, quien a su vez, se auxiliará de las o los Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento y demás personal técnico y administrativo requerido, atendiendo a la organización interna de las unidades administrativas que integran el Despacho de la Secretaria y las Subsecretarías, de conformidad con el presupuesto de egresos correspondiente.

Artículo 21. Corresponde a los titulares de las Direcciones Generales, previo acuerdo con quien sea titular de la unidad administrativa de su adscripción, el despacho de los asuntos que les encomiende, en su caso, el correspondiente manual de organización y tendrán las facultades y obligaciones generales siguientes:

I. a la **XII.** ...

SECCIÓN SEGUNDA BIS
DE LAS FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN DE DESARROLLO INDUSTRIAL

(Se deroga)

Artículo 23 BIS. Se deroga.

SECCIÓN CUARTA

DE LAS FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA

COORDINACIÓN DE DESARROLLO ECONÓMICO LAGUNA

(Se deroga)

Artículo 25. Se deroga.

Artículo 30. Se deroga.

T R A N S I T O R I O S

ARTÍCULO ÚNICO. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

DADO. En la Residencia Oficial del Poder Ejecutivo, en la Ciudad de Saltillo, Coahuila de Zaragoza, a los 6 días del mes de junio del año dos mil veintidós.

"SUFRAGIO EFECTIVO, NO REELECCIÓN"
EL GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO

ING. MIGUEL ÁNGEL RIQUELME SOLÍS
(RÚBRICA)

EL SECRETARIO DE GOBIERNO

LIC. FERNANDO DONATO DE LAS FUENTES HERNÁNDEZ
(RÚBRICA)

EL SECRETARIO DE ECONOMÍA

LIC. CLAUDIO MARIO BRES GARZA
(RÚBRICA)

ING. MIGUEL ÁNGEL RIQUELME SOLÍS, Gobernador Constitucional del Estado de Coahuila de Zaragoza, en ejercicio de las facultades que me confieren los artículos 82, fracción XVIII, 85, tercer párrafo y 88 de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza; 2, 6 y 9, apartado A fracción XII de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza, así como el artículo 66 de la Ley del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente del Estado de Coahuila de Zaragoza, y

C O N S I D E R A N D O

Que nuestra Ley del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente del Estado de Coahuila de Zaragoza, establece una amplia gama de tipos de áreas naturales protegidas que pueden establecerse en el Estado, con el fin de proteger y conservar los recursos naturales de la Entidad.

Que Coahuila de Zaragoza cuenta con riquezas naturales repartidas en las diversas regiones, entre las que podemos encontrar desde las zonas consideradas como parte del Desierto Chihuahuense, hasta espacios boscosos, en donde habitan especies nativas y endémicas, lo cual nos compromete con nuestro medio ambiente y nos motiva a realizar acciones que protejan y conserven nuestra riqueza natural.

Que los ríos son considerados uno de los sitios de mayor fragilidad y que albergan diversas especies de flora y fauna, por lo que es prioritaria su conservación.

Que hoy en día, los coahuilenses, comprometidos con la conservación se han sumado a los esfuerzos por conservar nuestros recursos naturales, especialmente en áreas que cuentan con una riqueza biológica.

Que entre esas zonas se distingue un lugar llamado Rancho “Las Calabazas”, en cuyos terrenos se ubica el nacimiento del río San Rodrigo, dentro del municipio de Zaragoza, Coahuila de Zaragoza.

Que el Rancho “Las Calabazas” se ubica en la Serranía del Burro dentro de la región terrestre prioritaria No. 73 denominada Serranía El Burro-Río San Rodrigo, así como dentro de la Región Hidrológica Prioritaria No. 43 denominada Río Bravo - Piedras Negras, ambas definidas por la Comisión Nacional para el Conocimiento y Uso de la Biodiversidad por albergar un gran número de especies enlistadas en la Norma Oficial Mexicana NOM-059-SEMARNAT-2010. Además, se ubica dentro de una zona de alta prioridad para conservación de la biodiversidad de Coahuila.

Que, además de contar con especies nativas y endémicas, este sitio es de alta prioridad para su conservación debido a que en él se encuentra el nacimiento del río San Rodrigo, el cual cuenta con agua de forma permanente y se encuentra en un buen estado de conservación y resguarda un bosque de galería con especies nativas y algunas de ellas protegidas por la Norma Oficial Mexicana NOM-059-SEMARNAT-2010.

Que el C. Robert Guirette Hentschel, propietario del Rancho “Las Calabazas”, manifestó ante el Gobierno del Estado de Coahuila de Zaragoza, su interés y voluntad de adoptar

un esquema de conservación de los recursos naturales propios de dicho predio y promover esquemas de uso sustentable de los recursos naturales.

Que aunado al interés del propietario del predio denominado Rancho “Las Calabazas” de adoptar un esquema legal de conservación de los ecosistemas ahí presentes, este predio se estableció como Unidad de Conservación y Manejo de la Vida Silvestre desde el mes de marzo del 2019, según consta en la clave de registro SMA-CR-EX-0608-COA que le da tal categoría, la cual es otorgada por la Secretaría de Medio Ambiente del Gobierno Estatal.

Que este esquema de conservación permitirá atender la voluntad del dueño de conservar sus tierras, así como garantizar la permanencia de los recursos biológicos del predio. Se acordó así, la protección de 8,104.4123 hectáreas del Rancho "Las Calabazas" y destinarlas a un esquema de conservación de iniciativa voluntaria.

Que por lo anteriormente expuesto y fundado, se emite la siguiente:

DECRETO DEL EJECUTIVO ESTATAL POR EL QUE SE ESTABLECE COMO RESERVA NATURAL VOLUNTARIA EL "RANCHO LAS CALABAZAS", EN EL MUNICIPIO DE ZARAGOZA, COAHUILA DE ZARAGOZA

PRIMERO. Se declara Reserva Natural Voluntaria el “Rancho Las Calabazas", propiedad del C. Robert Guirette Hentschel, ubicada en el municipio de Zaragoza, Coahuila de Zaragoza.

SEGUNDO. La Reserva Natural Voluntaria "Rancho Las Calabazas" cuenta con una superficie total de 8,104.4123 hectáreas, ubicadas en el municipio de Zaragoza, del Estado de Coahuila de Zaragoza, según consta en el Instrumento Número Trescientos Veinte, pasada ante la fe del Lic. Heriberto Manuel Fuentes Maciel, Notario Público Número Diecisiete del Distrito Notarial de Río Grande, Coahuila de Zaragoza.

Las coordenadas UTM DATUM WGS84 de la Reserva Natural Voluntaria "Rancho Las Calabazas" son las siguientes:

COORDENADAS RNV RANCHO LAS CALABAZAS, EN EL MUNICIPIO DE ZARAGOZA, COAHUILA		
No. Vértice	**X**	**Y**
1	266658	3182097
2	267098	3182308
3	268078	3182739
4	268007	3184388
1	267803	3183845
2	267644	3184168
3	266497	3184095
4	265996	3193728
1	261294	3193054
2	257051	3182586

TERCERO. La administración, conservación, desarrollo y vigilancia de la Reserva Natural Voluntaria "Rancho Las Calabazas" descrita en el artículo que antecede, quedará a cargo de C. Robert Guirette Hentschel, quien contará con el apoyo técnico de la Secretaría de Medio Ambiente.

CUARTO. Las actividades por realizarse en la Reserva Natural Voluntaria "Rancho Las Calabazas" serán solamente aquellas encaminadas a la preservación de los ecosistemas y su biodiversidad, en donde las actividades productivas como la producción ganadera, las actividades cinegéticas, las actividades de turismo de naturaleza y las actividades forestales serán consideradas compatibles con la conservación y serán permitidas bajo los lineamientos que el Programa de Manejo establezca, siempre observando las leyes, reglamentos, decretos, acuerdos y demás normativa que resulte aplicable.

QUINTO. La Secretaría de Medio Ambiente podrá proponer al C. Robert Guirette Hentschel la celebración de acuerdos de coordinación con la federación, dependencias estatales, municipales, privadas, universidades y demás organismos con interés y experiencia en los temas ambientales, para determinar, en su caso:

I. Las acciones necesarias para la protección y conservación de la Reserva Natural Voluntaria "Rancho Las Calabazas".

II. Las políticas, lineamientos y estrategias aplicables en la Reserva Natural Voluntaria "Rancho Las Calabazas".

III. La elaboración del Programa de Manejo de la Reserva Natural Voluntaria "Rancho Las Calabazas", con la formulación de compromisos para su ejecución.

IV. La realización de acciones de inspección, vigilancia y seguimiento, que sirvan para verificar el cumplimiento de las disposiciones de este decreto y demás disposiciones aplicables.

SEXTO. Para la protección, conservación, desarrollo y administración en la Reserva Natural Voluntaria "Rancho Las Calabazas", la Secretaría de Medio Ambiente, podrá proponer al C. Robert Guirette Hentschel, la celebración de convenios de concertación con el objeto de asegurar la protección de la biodiversidad de la región.

SÉPTIMO. El C. Robert Guirette Hentschel realizará, con asesoría y de manera conjunta con la Secretaría de Medio Ambiente, el Programa de Manejo de la Reserva Natural Voluntaria "Rancho Las Calabazas" el cual deberá comprender entre otros:

I. La descripción de las características físicas, biológicas, sociales, culturales e históricas en la Reserva Natural Voluntaria "Rancho Las Calabazas" en el contexto nacional, regional y local, así como el análisis de la situación que guarda la tenencia de la tierra en la superficie respectiva.

II. Las acciones a realizar a corto, mediano y largo plazo, estableciendo su vinculación con el Plan Estatal de Desarrollo vigente, así como con los programas sectoriales correspondientes.

III. La forma en que se organizará la administración del área;

IV. Los objetivos específicos de la Reserva Natural Voluntaria "Rancho Las Calabazas".

V. La referencia a las normas oficiales mexicanas, así como de las normas técnicas estatales que se emitan aplicables a toda y cada una de las actividades a que esté sujeta el área.

VI. Los inventarios biológicos existentes y los que se prevea realizar.

VII. Las reglas de carácter administrativo a que se sujetarán las actividades que se desarrollen en la Reserva Natural Voluntaria "Rancho Las Calabazas" de que se trate.

OCTAVO. Las obras y actividades que pretendan realizarse dentro del área deberán sujetarse a los lineamientos establecidos en el Programa de Manejo de ésta y demás disposiciones jurídicas aplicables.

Los proyectos de obra pública o privada que se pretendan realizar en la Reserva Natural Voluntaria "Rancho Las Calabazas" deberán contar previo a su ejecución, con la autorización de impacto ambiental correspondiente, cuando así sea requerido, en los términos de la Ley General del Equilibrio Ecológico y Protección al Ambiente, la Ley del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente del Estado de Coahuila de Zaragoza y demás disposiciones aplicables.

NOVENO. El aprovechamiento de la flora y fauna silvestre dentro de la Reserva Natural Voluntaria "Rancho Las Calabazas" deberá realizarse atendiendo a las restricciones ecológicas contenidas en el Programa de Manejo, a las normas oficiales mexicanas, y demás disposiciones aplicables.

DÉCIMO. Dentro de la Reserva Natural Voluntaria "Rancho Las Calabazas", queda prohibido modificar las condiciones naturales de los acuíferos, cuencas hidrológicas, cauces naturales de corriente, y vasos existentes, salvo que sea requerido para la creación de obras de conservación de suelo e infiltración de agua y/o necesario para el cumplimiento de las disposiciones del presente decreto y demás disposiciones que resulten aplicables.

Así mismo queda prohibido verter o descargar contaminantes en el suelo, subsuelo y en cualquier clase de corriente o depósito de agua, así como desarrollar actividades contaminantes.

Queda también prohibida la extracción de material pétreo, la minería y la extracción de gas shale.

DÉCIMO PRIMERO. Los servidores, notarios públicos o cualquier otro fedatario público que intervengan en los actos, contratos, convenios y cualquier otro relativos a la propiedad y posesión o cualquier otro derecho relacionado con los bienes inmuebles ubicados en la Reserva Natural Voluntaria "Rancho Las Calabazas" deberán hacer referencia al presente decreto y a sus datos de inscripción en los registros que correspondan.

DÉCIMO SEGUNDO. Las infracciones a lo dispuesto en el presente decreto serán sancionadas por las autoridades competentes, en los términos de la Ley General del Equilibrio Ecológico y Protección al Ambiente, la Ley del Equilibrio Ecológico y Protección al Ambiente del Estado de Coahuila de Zaragoza y demás disposiciones jurídicas aplicables.

T R A N S I T O R I O S

PRIMERO. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado y tendrá una vigencia de veinte años, siendo evaluado de forma anual.

SEGUNDO. El Programa de Manejo de la Reserva Natural Voluntaria "Rancho Las Calabazas" a que se refiere el artículo séptimo del presente instrumento, deberá elaborarse en un término que no excederá un año, contado a partir de la fecha en que entre en vigor este decreto.

TERCERO. El presente decreto se inscribirá en el Instituto Registral y Catastral del Estado de Coahuila de Zaragoza, previa petición del propietario ante la Secretaría de Medio Ambiente.

DADO. En la Residencia Oficial del Poder Ejecutivo del Estado, en la ciudad de Saltillo, Coahuila de Zaragoza, a los treinta y un días del mes de mayo de dos mil veintidós.

"SUFRAGIO EFECTIVO, NO REELECCIÓN"
EL GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO

ING. MIGUEL ÁNGEL RIQUELME SOLÍS
(RÚBRICA)

EL SECRETARIO DE GOBIERNO

LIC. FERNANDO DONATO DE LAS FUENTES HERNÁNDEZ
(RÚBRICA)

LA SECRETARIA DE MEDIO AMBIENTE

BIOL. EGLANTINA CANALES GUTIÉRREZ
(RÚBRICA)

ING. MIGUEL ÁNGEL RIQUELME SOLÍS, Gobernador Constitucional del Estado de Coahuila de Zaragoza, en ejercicio de las facultades que me confieren los artículos 82 fracción XVIII y 85 tercer párrafo de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza; y artículos 6 y 9 apartado "A" fracciones V y XII de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza, y

C O N S I D E R A N D O

Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo 1°, que todas las personas gozarán de los derechos humanos y de las garantías para su protección reconocidos por la misma, así como en los tratados internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia, y señala la obligación que tienen las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) en su artículo 1 señala que debe de entenderse por violencia contra la mujer, cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Igualmente, en su artículo 2 señala: "Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

a. que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;

b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y

c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra."

Que en términos de lo dispuesto por esta misma Convención en su artículo 7, México condena todas las formas de violencia contra las mujeres y ha asumido el firme compromiso de adoptar todas las medidas necesarias para prevenir, investigar, sancionar y erradicar dicha violencia.

Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en sus artículos 1 y 7 define a la discriminación contra la mujer como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. Asimismo, determina la obligación para los Estados Parte, a condenar todas las formas de discriminación contra las mujeres por todos los medios apropiados, tales como las acciones afirmativas, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

Que en la Plataforma de Acción de Beijing (1995), los Estados Parte señalaron a la violencia contra las mujeres, como una de las 12 esferas de especial preocupación para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres: "(112) La violencia contra la mujer impide el logro de los objetivos de igualdad, desarrollo y paz. La violencia contra la mujer viola y menoscaba o impide su disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales".

Que en consonancia con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, nuestro país ha emitido diversas normas jurídicas entre las que destacan la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación, las cuales tienen la finalidad de lograr la igualdad sustantiva entre las mujeres y los hombres, así como contribuir a eliminar todas las formas de violencia y discriminación por razones de género. Asimismo, el Gobierno del Estado cuenta con un marco normativo a la vanguardia en la materia de protección de derechos humanos de las mujeres.

Que en atención a estos mandatos el Plan Estatal de Desarrollo 2017-2023, establece en su Eje rector 1 Integridad y Buen Gobierno, objetivo 1.5 Perspectiva de Género considera en su estrategia 1.5.3, Coordinar esfuerzos interinstitucionales entre las dependencias del gobierno federal estatal y municipal, con inclusión de los organismos de la sociedad civil e iniciativa privada para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, y en su objetivo 1.11 Derechos humanos, estrategia 1.11.8, Promover la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres en todos los ámbitos, y combatir la violencia de género.

Asimismo, en su Eje rector 2. Seguridad y Justicia en el marco del objetivo 2.3 “Prevención del delito”, dispone en la estrategia relativa a 2.3.12 Dar prioridad a las acciones orientadas a brindar mayor seguridad a las mujeres y establece en su objetivo 2.9 Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, crear las condiciones para asegurar a las mujeres una vida libre de violencia.

Por otra parte, en su Eje rector 4. Desarrollo Social Incluyente y Participativo determina en su objetivo 4.2 Inclusión e Igualdad de Oportunidades, estrategias: 4.2.1 Reforzar las políticas públicas orientadas a lograr el avance de las mujeres en cuanto su posicionamiento político, económico y social; 4.2.2 Adoptar un esquema de tolerancia cero ante cualquier ataque, acoso o intento de violencia contra las mujeres.

Que el Programa Especial de Igualdad de Género 2017-2023, contempla dentro de sus objetivos el 3.14 Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, línea de acción 3.14.3 Realizar de manera permanente acciones de prevención de la violencia contra las mujeres y niñas; 3.14.4 Trabajar coordinadamente entre las instituciones de los órdenes de gobierno y el poder judicial en materia de atención y sanción de la violencia contra las mujeres y niñas.

Que la violencia que sufren las mujeres y niñas, constituye un problema de gran relevancia, pues limitan y restringen sus derechos, así como el acceso a oportunidades de trabajo, a la educación, a servicios esenciales, a la movilidad, a actividades culturales o de recreación, a su plena participación en la vida pública. De acuerdo con la ENDIREH 2016, el 46.5% de las mujeres coahuilenses manifestaron a haber vivido algún tipo de violencia.

Que es derecho de las mujeres estar en todos los sitios: en las escuelas, el trabajo los centros comerciales, en el transporte público, hospitales, etc., y es obligación del Estado garantizar su seguridad personal. Es por ello que el Gobierno Estatal trabaja coordinadamente con el gobierno federal, los municipios, la sociedad civil y el sector académico y empresarial, en la creación de políticas, programas y servicios necesarios para eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas.

En virtud a todo lo anterior, se emite el siguiente:

ACUERDO POR EL QUE SE EXPIDE LA NORMA TÉCNICA ESTATAL NTE-001-SEGOB-ICM-2022 PARA LA CERTIFICACIÓN DE SITIOS SEGUROS PARA LAS MUJERES.

PREFACIO

La violencia contra la mujer es todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública

La violencia de género contra las mujeres es normalizada en nuestra sociedad por años de arraigo y consolidación de una cultura machista, a partir, entre otras prácticas, de la cosificación, la sexualización, la discriminación y la violación de sus derechos humanos.

De acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana (ENSU)[1], en 2021 el 72.9% de las mujeres mayores de 18 años, que salió de su vivienda de cuatro a seis veces por semana se sintió insegura. 18.6% de las mujeres encuestadas mayores de 18 años enfrentó intimidación sexual, en comparación con un 4.6% de los hombres encuestados. El 16.4% de la población de mujeres de 18 años y más señaló que le dijeron piropos groseros u ofensivos de tipo sexual o sobre su cuerpo que le molestaron u ofendieron.

Por su parte, la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) 2021[2] estima, para el caso específico del Estado de Coahuila, que en 2020 la tasa de víctimas por cada 100,000 mil habitantes en el Estado de Coahuila, fue de 22,424 mujeres, un 20% más respecto de los hombres. Sólo el 36% de las mujeres encuestadas en esta entidad federativa, manifestaron sentirse seguras al caminar solas por la noche en los alrededores de su vivienda.

Existen distintos esfuerzos por combatir el grave problema que la violencia de género representa, aunque lamentablemente muchos de estos se centran en la atención correctiva, siendo pocos los que se orientan al aspecto preventivo. Por lo general se percibe que la responsabilidad en el tema corresponde al Estado, dejando a la sociedad una responsabilidad subsidiaria e incidental, identificando solamente a algunas y algunos actores como responsables de acciones exigibles.

---

[1] Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2021). Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana ENSU, Cuarto Trimestre de 2021. México.

[2] Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2021). Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) 2021.

En este sentido, es cada vez más claro que las políticas de seguridad deben orientarse a disminuir los factores sociales y ambientales que estarían en la base del comportamiento individual (Luneke y Varela, 2020)[3]. En este rubro podemos incidir efectivamente desde la sociedad civil, con la participación de las autoridades administrativas. Para lo anterior, vemos como indispensable presentar un frente común de combate a la violencia contra las mujeres, desde la prevención y la participación.

Es así que, a partir de la colaboración de sociedad y gobierno, los sitios a los que cotidianamente acceden las mujeres para el desempeño de sus actividades diarias, se transformen en sitios seguros contra la violencia de género. Lo anterior, a partir de la identificación de las características y condiciones que abonan a la percepción de seguridad y a desincentivar conductas que puedan traducirse en una expresión de violencia de género.

El hecho de que un sitio cuente con elementos que desincentiven la posibilidad de alguna expresión de violencia de género, resulta en un importante activo para la prevención de esta última.

Para identificar estos elementos, mujeres que han sido víctimas de violencia de género, o que cuentan con alguna vulnerabilidad respecto a acciones que le materialicen, colaboraron en la identificación de las características que dan a un sitio el carácter de seguro o de inseguro.

Para ello, se categorizaron sitios utilizados por las mujeres en distintos momentos y por distintas razones.

En la elaboración de la presente Norma Técnica Estatal participaron las siguientes instituciones y organizaciones:

- Secretaría de Gobierno
- Instituto Coahuilense de las Mujeres.
- Consejo para la Planeación Estratégica de Largo Plazo de la Región Sureste del Estado de Coahuila.
- Unidos por una Sociedad Responsable.

[3] Luneke, Alejandra; Varela, Fernanda (2020). Violencia y seguridad en los márgenes urbanos: la respuesta chilena en los vecindarios (2001-2019). Revista CS, 32, 43-75.

MARCO JURÍDICO

La Norma Estatal se encuentra sustentada los siguientes ordenamientos jurídicos:

Internacional

- Declaración sobre la Eliminación de la violencia Contra las Mujeres
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Recomendaciones Generales y Observaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en Contra de la Mujer, (Belem Do Pará).
- Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995).
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Código Penal Federal.
- Código Nacional de Procedimientos Penales.
- Ley General de Víctimas.
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024.
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2020-2024).

Estatal

- Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza.

- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Ley para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Código Penal de Coahuila de Zaragoza.
- Ley de Víctimas para el Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Ley para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Ley para la Emisión y Seguimiento de las Medidas de Protección para Mujeres en Situación de Violencia del Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Plan Estatal de Desarrollo 2017-2023.
- Programa Especial de Igualdad de Género 2017-2023.

NTE-001-SEGOB-ICM -2022 PARA LA CERTIFICACIÓN DE SITIOS SEGUROS PARA LAS MUJERES

ÍNDICE

1.	Objetivo	2
2.	Campo de aplicación	2
3.	Referencias normativas	2
4.	Interpretación de la Norma	2
5.	Términos y definiciones	2
6.	Categorías de sitios susceptibles de ser certificados	5
7.	Proceso de Certificación	5
7.1	Convocatoria	5
7.2	Registro y carta compromiso	5
7.3	Requisitos y condiciones mínimas para la certificación	6
7.4	Criterios de certificación	6
7.5	Evaluación	7
7.6	Diagnóstico de Autoevaluación	7
7.7	Asesoría	7
7.8	Procedimiento de Evaluación de Conformidad	7
7.9	Procedimiento para la emisión de dictamen	8
7.10	Certificado	8
8.	Identificación de los sitios seguros para las mujeres	8
9.	Protocolos	9
9.1	Protocolo base de primera atención a víctimas de violencia de género	9
10.	Vigencia	10
11.	Verificación periódica	10
12.	Suspensión de uso emblema o distintivos	11
13.	Pérdida de la certificación	11
14.	Procedimiento de refrendo de certificación	12
15.	Procedimiento de acreditación de personas evaluadoras	12
16.	Comité Interinstitucional	13
16.1	Integración del Comité Interinstitucional	13
16.2	Funciones del Comité Interinstitucional	13
17.	Revisión y actualización de la Norma	14

1. Objetivo

La presente Norma Técnica Estatal establece los requisitos y condiciones mínimas que deben reunir los sitios públicos y privados para obtener la certificación como sitios seguros para las mujeres.

Mediante esta certificación los sitios obtendrán un emblema o distintivo que los avalará como seguros para las mujeres, con la finalidad de que en caso de encontrarse en una situación de violencia puedan acercarse a estos sitios a solicitar apoyo aplicando el protocolo base y sean canalizadas a las instituciones especializadas para su atención.

2. Campo de aplicación

Los sitios públicos y privados considerados en las categorías del presente instrumento, ubicados en el Estado de Coahuila de Zaragoza.

3. Referencias normativas

Actualmente no existen normas técnicas estatales que puedan servir de referencia normativa para este instrumento.

4. Interpretación de la Norma

La interpretación de lo no previsto en la presente norma, corresponderá al Comité Interinstitucional.

5. Términos y definiciones

Para los propósitos de la presente Norma Técnica Estatal se entenderá por:

a) Acoso sexual
Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

b) Certificado
Documento que hace constar que el sitio acreditó el proceso de evaluación de la presente Norma.

c) Comité Interinstitucional

Órgano colegiado integrado por la Secretaría de Gobierno, el Instituto Coahuilense de las Mujeres, la Secretaría de Educación, la Secretaría del Trabajo, la Secretaría de Economía, la Secretaría de Inclusión y Desarrollo Social, la Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas, dos representantes de organismos empresariales y dos representantes de organizaciones de la sociedad civil, que tiene por objetivo promover la implementación de la Norma.

d) Hostigamiento sexual

Consiste en ejercer poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral o educativo, y se manifiesta por medio de expresiones verbales o conductas físicas de connotación lasciva hacia la víctima.

e) Norma

La Norma Técnica Estatal NTE-001-SEGOB-ICM-2022 para la certificación de Sitios Seguros para las Mujeres.

f) Proceso de Certificación

Es el conjunto de pasos para lograr la certificación de un sitio como seguro para las mujeres.

g) Sitios

Son los lugares o espacios públicos y privados a los que asisten las mujeres y niñas, en distintos momentos y por distintas razones, los cuales son susceptibles de ser certificados. (Las dependencias y entidades de gobierno, las instituciones educativas, los centros laborales, los centros comerciales, el transporte público).

h) Violencia contra las mujeres

Cualquier acción o conducta, basada en su sexo, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

i) Violencia psicológica

Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

j) Violencia física

Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de sustancia, arma u objeto que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas, o ambas.

k) Violencia sexual

Es todo acto sexual o la tentativa de consumarlo bajo coacción, acoso, hostigamiento o abuso, comentarios sexuales no deseados, las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una mujer mediante coacción, denigrándola y concibiéndola como objeto, con independencia de la relación del agresor con la víctima, en cualquier ámbito.

l) Violencia feminicida

Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado, culminando en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres.

m)Violencia mediática o publicitaria

Aquella difusión o publicación de imágenes estereotipadas y mensajes a través de anuncios publicitarios en exhibición al público en general, que de manera directa o indirectamente promueven la explotación de la mujer en imágenes sexistas que injurien, difamen, discriminen, deshonren, humillen y atenten contra la dignidad humana, legitimando la desigualdad de trato o construya parámetros sociales generadores de violencia contra la mujer.

n) Violencia en el espacio o transporte público

Son aquellas conductas físicas o verbales ejercida en contra las mujeres por una o más personas, en lugares públicos o de acceso público e instalaciones o vehículos destinados al transporte de pasajeros, con connotación sexista o sexual, que afecten o dañen su dignidad, integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente hostil, intimidatorio u ofensivo.

o) Violencia institucional

Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

p) Violencia en el ámbito laboral y escolar

Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, escolar o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso sexual, el hostigamiento sexual, el acoso laboral o el hostigamiento laboral.

q) Hostigamiento sexual

Consiste en ejercer poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral o educativo, y se manifiesta por medio de expresiones verbales o conductas físicas de connotación lasciva hacia la víctima.

6. Categorías de sitios susceptibles de ser certificados

Para fines de la certificación de la esta Norma se categorizaron los sitios en:

- **Instituciones Educativas**
- **Dependencias o Entidades de Gobierno**
- **Centros Laborales**
- **Centros Comerciales**
- **Instituciones de Salud**
- **Otros**

7. Proceso de Certificación

7.1 Convocatoria

La Convocatoria será emitida por el Instituto Coahuilense de las Mujeres y se podrá consultar en las páginas oficiales de la Secretaría de Gobierno y del Instituto Coahuilense de las Mujeres.

7.2 Registro y carta compromiso

Los sitios interesados en certificarse en esta Norma deberán llenar la cédula de registro y enviarla al Comité Interinstitucional.

Asimismo, deberán elaborar la carta compromiso dirigida al Comité Interinstitucional, en hoja membretada en la cual manifestarán el interés en obtener la certificación, asumiendo la responsabilidad de cumplir con los requisitos establecidos en la presente Norma y firmada por la máxima autoridad, alta dirección o representante legal del sitio.

Los formatos del registro y la carta compromiso se incluirán en las bases de la convocatoria.

7.3 Requisitos y condiciones mínimas para la certificación

Los requisitos y condiciones mínimas de cumplimiento son los criterios específicos que requieren ser acreditados por el sitio para obtener la certificación.

7.4 Criterios de certificación

- **Accesibilidad**
  El sitio deberá acreditar que cuenta con condiciones que hagan posible el acceso libre y seguro para las mujeres que lo visitan, usan u ocupan, favoreciendo así la prevención de acciones u omisiones que pueden constituir expresiones de violencia de género.

- **Políticas para la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres**
  El sitio deberá acreditar que cuenta con políticas o acciones encaminadas a la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres.

- **Infraestructura**
  El sitio deberá acreditar que las características de infraestructura no favorecen la posibilidad de materialización de expresiones de violencia de género, y que el sitio cuenta con lo necesario para prevenir, y en su caso, para actuar en los casos de violencia de género contra las mujeres.

- **Vigilancia**
  El sitio deberá acreditar que cuanta con elementos o condiciones para prevenir la comisión de conductas constitutivas de violencia de género, así como para garantizar la seguridad de las mujeres que lo visitan, usan u ocupan.

- **Elementos visuales**
  El sitio deberá acreditar que cuenta elementos gráficos que permitan contribuir a prevenir expresiones de violencia de género contra las mujeres.

7.5 Evaluación

Para la evaluación del cumplimiento de los requisitos y condiciones mínimas el Comité Interinstitucional determinara los lineamientos y formatos necesarios para la correcta aplicación de la presente Norma.

7.6 Diagnóstico de Autoevaluación

Es el proceso de evaluación interna que lleva a cabo el sitio para verificar el estado actual del cumplimiento de los requisitos antes de iniciar el proceso de certificación.

Los sitios interesados en certificarse podrán realizar el diagnóstico de autoevaluación, a fin de revisar los requisitos y conocer previamente sus fortalezas y debilidades. Lo anterior con la finalidad de subsanar y atender las debilidades detectadas para dar cumplimiento a los requisitos y asegurar la obtención de la certificación en la Norma.

El formato de diagnóstico de autoevaluación estará disponible en las bases de la convocatoria.

7.7 Asesoría

Los sitios interesados en certificarse podrán contar con la asesoría y capacitación necesaria para cumplir con los requisitos y condiciones mínimas para lograr la certificación. Para ello, el Comité Interinstitucional designará a una persona servidora pública competente para tal efecto.

7.8 Procedimiento de Evaluación de Conformidad

La Evaluación de Conformidad se realizará a petición de parte de los sitios interesados en certificarse, para lo cual se le designará una persona evaluadora competente.

La persona evaluadora deberá constituir en el domicilio donde se encuentre ubicado el sitio, con el objetivo de verificar el cumplimiento de cada uno de los requisitos de certificación y de las evidencias presentadas. La persona evaluadora levantará la ficha de evaluación que corresponda de acuerdo a la categoría y entregará copia de la misma al sitio evaluado.

7.9 Procedimiento para la emisión de dictamen

Después de efectuar la evaluación de conformidad, la persona evaluadora procederá a elaborar el dictamen correspondiente.

En caso de encontrar que cumple los requisitos de acuerdo a la evaluación, el dictamen deberá indicar que otorga el certificado de la presente Norma al sitio.

Para el caso de no cumplir con los requisitos mínimos para la certificación, se deberá indicar en el dictamen que no se otorga el certificado de la presente Norma al sitio.

En ambos casos la persona evaluadora deberá notificar el resultado del dictamen tanto al Comité Interinstitucional como al sitio.

7.10 Certificado

Una vez que se notifique el resultado del dictamen, se hará la entrega formal del certificado correspondiente.

8. Identificación de los sitios seguros para las mujeres

El Comité Interinstitucional establecerá los lineamientos para la identidad gráfica y el uso del emblema o distintivo de “Sitios Seguros para las Mujeres”

Los sitios que obtengan la certificación en esta Norma, deberán contar con elementos o materiales gráficos de identificación que lo avalen, así como su compromiso de contribuir a la prevención y erradicación de la violencia de género contra las mujeres.

El diseño de dichos elementos o materiales gráficos deberá ser aprobado por el Comité Interinstitucional.

Además de promover y aplicar el protocolo base de primera atención a mujeres víctimas de violencia de género.

a) Identificador del sitio

Consiste en el emblema o distintivo impreso que avala la certificación vigente como “Sitio seguro para las mujeres” que deberá contar con el número de certificación correspondiente al sitio.

El sitio instalará el identificador en un lugar visible en el exterior, acorde a las características, medidas o dimensiones de su infraestructura y a su presupuesto.

Además, deberán contar con el violentómetro diseñado por el Instituto Politécnico Nacional.

b) Manifestación pública del compromiso

El sitio deberá manifestar el compromiso que adoptan para contribuir a la prevención y erradicación de la violencia de género contra las mujeres, mismo que deberá colocar en su interior en un lugar visible.

9. Protocolos

Los sitios que deseen certificarse deberán contar o adoptar y aplicar protocolos para para prevenir y atender la violencia contra las mujeres, así como garantizar su seguridad.

La persona evaluadora podrá proponer los protocolos que resulten aplicables para el sitio.

Asimismo, todos los sitios certificados deberán adoptar y aplicar de manera obligatoria el protocolo base de primera atención a víctimas de violencia de género.

9.1 Protocolo base de primera atención a víctimas de violencia de género

Este protocolo comprende los siguientes momentos de actuación:

- **Recepción**
  Recibir a la mujer en situación víctima de violencia de género y atenderle de manera inmediata.

- **Resguardo**
  Resguardar al interior del sitio a la mujer en situación de víctima de violencia de género, procurando que el lugar cuente con condiciones apropiadas para ello.

- **Aseguramiento**
  Asegurarse de que la persona agresora no se encuentra cerca de la mujer en situación de víctima de violencia de género, procurando lo necesario para que se evite todo contacto, sin ponerse en riesgo.

- **No confrontación**
  Evitar confrontar a la persona agresora, manteniéndose dentro del lugar de resguardo con la mujer en situación de víctima de violencia de género.

- **Verificación de integridad**
  Revisar el estado en que se encuentra la mujer en situación de víctima de violencia de género, identificando posibles lesiones y necesidad de atención médica, para gestionar de inmediato el auxilio.

- **Reporte**
  Llamar a los números de emergencias para solicitar la intervención inmediata de las autoridades correspondientes. Aportar a la persona operadora la información que requiera respecto de la mujer en situación de víctima de violencia de género, así como la información de la persona agresora.

- **Espera**
  Aguardar la llegada de las autoridades correspondientes y ayudar a la mujer en situación de víctima violencia de género a mantener la calma en tanto reciben ayuda.

- **Entrega de información**
  Proporcionar a la mujer en situación de víctima de violencia de género, información de las instituciones que pueden brindar atención y la cartilla de derechos de las mujeres.

10. Vigencia

La certificación otorgada en la presente Norma tendrá una vigencia de dos años.

11. Verificación periódica

Una vez que los sitios obtengan su certificación deberán mantener el cumplimiento de los requisitos y las condiciones mínimas de la certificación, durante el tiempo que dure su vigencia.

Para verificar el cumplimiento de sitio, al año de haber otorgado la certificación se realizará la auditoría de vigilancia.

Para efecto de lo anterior, se designará a una persona servidora pública capacitada, quien llevará a cabo la evaluación de la conformidad.

Asimismo, en caso de que tenga conocimiento del incumplimiento de condiciones mínimas de certificación, de acuerdo con lo establecido en esta Norma, por parte de algún sitio que cuente con certificación vigente, deberá informarse al Comité Interinstitucional para que instruya de inmediato la realización de la visita de verificación correspondiente.

En caso de acreditarse el incumplimiento de los requisitos o de las condiciones mínimas de un sitio, se otorgará un plazo de 30 días hábiles para solventar los requisitos necesarios que le permitan al sitio dar cumplimiento; durante este periodo su certificado será suspendido. En caso de no dar cumplimiento al tiempo establecido, su certificado será cancelado.

El sitio podrá solicitar la certificación nuevamente cuando así lo considere.

12. Suspensión de uso emblema o distintivos

El uso del emblema o distintivo se suspenderá por un periodo de tiempo, a pesar de la vigencia de su certificado, cuando el Comité Interinstitucional cuente con evidencias de que el sitio tiene denuncias y/o alguna queja procedente por violencia o discriminación.

Para tal efecto, se emitirá una carta de suspensión temporal de uso del emblema o distintivo de la presente Norma por un término de tres meses, para atender la queja o denuncia.

Cuando el sitio demuestre que atendió y resolvió favorablemente la queja o denuncia recibida, se levantara la suspensión, mediante carta emitida por el Consejo Interinstitucional.

En caso de que se cumpla el plazo establecido para la atención de la denuncia y/o queja, y el sitio no haya presentado las evidencias correspondientes, se procederá al retiro definitivo del uso del emblema o distintivo. Igualmente se retirará el uso del emblema o distintivo cuando el Comité Interinstitucional cuente con evidencia del mal uso por parte del sitio, de acuerdo a los lineamientos que establezca para este fin.

13. Pérdida de la certificación

El incumplimiento a lo dispuesto en esta Norma derivará en la pérdida de la certificación.

El sitio que pierda su certificación deberá retirar el emblema o distintivo colocado al exterior del mismo, en caso contrario, aplicarán las sanciones que correspondan por el uso inadecuado del emblema o distintivo.

14. Procedimiento de refrendo de certificación

Una vez trascurridos los dos años de vigencia del certificado, los sitios interesados en refrendar su certificación, deberán solicitarlo por escrito al Comité Interinstitucional y realizar el procedimiento de evaluación de conformidad, a fin de verificar que se mantiene el cumplimiento de los requisitos y las condiciones mínimas para la certificación.

Los sitios que refrenden su certificación, deberán informar al Comité Interinstitucional la obtención del nuevo certificado en la Norma, enviando una copia del mismo dentro de los 30 días naturales a partir de la fecha de su expedición, a fin de tener derecho del uso de la marca y formar parte de las estadísticas oficiales, comunicaciones y eventos relacionados con este instrumento.

15. Procedimiento de acreditación de personas evaluadoras

La acreditación de personas evaluadoras se efectuará a petición de la parte interesada.

El Instituto Coahuilense de las Mujeres ofrecerá opciones para la formación y capacitación de las personas evaluadoras en materia de derechos humanos, prevención y atención de la violencia contra las mujeres, igualdad y no discriminación, género, entre otros temas, a través de su página oficial.

La formación, capacitación y adiestramiento en materia de derechos humanos, género, igualdad laboral y no discriminación, de las personas evaluadoras deberá ser acreditada con la comprobación de al menos una de las siguientes opciones: Licenciatura, Maestría, Diplomado o Especialidades (debidamente avalados); Seminarios, Cursos o Talleres (con una antigüedad no mayor a dos años).

La acreditación de personas evaluadoras tiene una vigencia de un año calendario, tras el cual, la persona evaluadora deberá acreditar nuevamente que cuenta con aptitudes debidamente certificadas, a través de la tramitación de este mismo procedimiento.

Se debe asegurar que las personas evaluadoras no trabajan o colaboran, ni han trabajado o colaborado en los sitios a quienes se preste el servicio de certificación por al menos un año previo a la certificación de los sitios.

La vigencia de la acreditación como personas evaluadoras será de 3 años.

Los servicios de certificación de las personas evaluadoras serán gratuitos.

16. Comité Interinstitucional

Para garantizar el mejor funcionamiento de la presente Norma, se conformará un Comité Interinstitucional, el cual tendrá por objetivo promover la implementación de la presente Norma en los sitios ubicados en el Estado.

16.1 Integración del Comité Interinstitucional

El Comité Interinstitucional estará integrado de la siguiente manera:

a) La Secretaría de Gobierno, Presidencia;
b) El Instituto Coahuilense de las Mujeres, Secretaría técnica;
c) La Secretaría de Educación;
d) La Secretaría del Trabajo;
e) La Secretaría de Economía;
f) La Secretaría de Inclusión y Desarrollo Social;
g) La Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas:
h) Dos representantes de organismos empresariales, y
i) Dos representantes de organizaciones de la sociedad civil.

Las personas representantes y suplentes del Comité Interinstitucional, deberán ser formalmente nombrados por las dependencias que representan, mediante oficio firmado por su titular.

El Comité Interinstitucional deberá ser formalmente instalado.

16.2 Funciones del Comité Interinstitucional

- Realizar acciones de promoción y difusión de la Norma;
- Asistir a las reuniones del Comité Interinstitucional con voz y voto;
- Realizar las gestiones necesarias para dar cumplimiento a los acuerdos del Comité Interinstitucional;
- Resguardar los registros y documentos relacionados con las sesiones del Comité Interinstitucional;
- Presenciar las auditorías de certificación en las que requiera su presencia, previa notificación escrita al sitio y a la persona evaluadora, tres días antes de la auditoría;
- Revisar las necesidades de mejora de esta Norma;
- Apoyar y asignar responsabilidades para el desarrollo de documentos y acciones, para el fortalecimiento de la Norma;
- Consultar personas expertas para realizar mejoras a la Norma, en caso de ser necesario;

- Las demás funciones que le fueran encomendadas, en caso necesario, por las dependencias responsables de la presente Norma;
- Gestionar la asignación de recursos para la promoción y difusión de la presente Norma, y
- Participar en eventos relacionados con esta Norma.

Se podrá invitar a las sesiones del Comité Interinstitucional a personas expertas con la finalidad de consultar las mejoras que se puedan realizar a la presente Norma.

17. Revisión y actualización de la Norma

Con la finalidad de asegurar la correcta aplicación de la presente Norma, el Comité Interinstitucional revisará y realizarán anualmente las actualizaciones correspondientes.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. La Norma Técnica Estatal NTE-001-SEGOB-ICM-2022 para la Certificación de Sitios Seguros para las mujeres entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

ARTÍCULO SEGUNDO. El comité Interinstitucional deberá instalarse, dentro del plazo de 60 días hábiles contados a partir de la entrada en vigor de la presente norma.

DADO. En la Residencia Oficial del Poder Ejecutivo del Estado, en la ciudad de Saltillo, Coahuila de Zaragoza, a los treinta y un días del mes de mayo del año dos mil veintidós.

"SUFRAGIO EFECTIVO NO REELECCIÓN"
EL GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO

ING. MIGUEL ÁNGEL RIQUELME SOLÍS
(RÚBRICA)

EL SECRETARIO DE GOBIERNO

LIC. FERNANDO DONATO DE LAS FUENTES HERNÁNDEZ
(RÚBRICA)

ING. MIGUEL ÁNGEL RIQUELME SOLÍS, Gobernador Constitucional del Estado de Coahuila de Zaragoza, en ejercicio de las facultades que me confieren los artículos 82 fracción XVIII y 85 tercer párrafo de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza; y artículos 6 y 9 apartado "A" fracciones V y XII de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza, y

C O N S I D E R A N D O

Que de conformidad con el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todas las personas gozarán de los derechos humanos, así como de las garantías para su protección reconocidos en la propia constitución y en los tratados internacionales de los que el estado mexicano sea parte, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia, y establece la obligación de las autoridades, en el ámbito de sus competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Que de acuerdo a la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, se entiende por "violencia contra la mujer", todo acto que basado en la pertenencia al sexo femenino, tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada, la cual constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Que el estado mexicano, en términos de lo dispuesto por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer en

su artículo 7, condena todas las formas de violencia contra las mujeres y está comprometido a adoptar todas las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, investigar, sancionar con el fin de erradicarlas, así como a velar que las autoridades, las personas funcionarias, agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación.

Que del mismo modo, conforme a las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW", nuestro país tiene el compromiso de adoptar las medidas necesarias legislativas o de cualquier otra índole, así como las sanciones correspondientes que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

Que el 25 de julio de 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendó al estado mexicano en sus observaciones finales al Noveno informe periódico de México, alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género y asegurarse de que las mujeres víctimas, tengan acceso a recursos efectivos y oportunos que garanticen que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente; así como que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda.

Que a su vez, el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas recomendó al estado mexicano, en sus observaciones finales al Sexto informe periódico de México respecto de la violencia contra las mujeres el 07 de noviembre de 2019, facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas; asegurar que todos los hechos violentos en contra de mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial, que los autores sean enjuiciados y sancionados y que las

víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y una reparación integral.

Que en consonancia con dichos instrumentos internacionales, la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia contempla el establecimiento de medidas para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer, igualmente establece en su artículo 15, para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, que los tres órdenes de gobierno deberán: reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida; crear mecanismos y procedimientos administrativos claros y precisos, en escuelas y centros laborales públicos o privados, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión y favorecer su erradicación; proporcionar atención especializada y gratuita a las víctimas; implementar sanciones administrativas para las y los superiores jerárquicos cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja o denuncia.

Que por su parte, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres dispone en su artículo 34 fracción XII, que las autoridades garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación; también se promoverán condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación.

Que en el ámbito estatal, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza, prevé el establecimiento de las bases para el desarrollo e implementación de las políticas, modelos, medidas y

mecanismos destinados a prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Que en la referida Ley, así como en las diversas disposiciones en materia laboral, definen las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual, como una forma de violencia en ese ámbito. Señala que la violencia contra la mujer en el trabajo, se ejerce por personas que tienen un vínculo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la dignidad, por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conducta, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa.

Que de acuerdo al artículo 109 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al artículo 160 de Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza y al artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, las personas servidoras púbicas deberán observar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia, que rigen el servicio público, y en caso de no ser así, se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos por los actos u omisiones que afecten o vulneren dichos principios.

Que el artículo 8 fracción II, de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza, establece como principios de la administración pública estatal, a los cuales se ajustará la planeación y ejecución de las políticas públicas: el respeto a los derechos humanos y la promoción transversal y

permanente de los mismos, con especial atención en garantizar todas las formas de diversidad y eliminar las diferencias que dañan a las mujeres.

Que esta misma Ley, determina en su artículo 19 fracción II, que las personas titulares de las dependencias estatales tendrán entre sus facultades y obligaciones: garantizar el respeto a los derechos humanos y la no discriminación en la ejecución de sus funciones y en las áreas de su competencia, además de generar políticas públicas en estas materias, conforme a los ordenamientos aplicables.

Que en términos del artículo 21 fracción XXIX, de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza, a la Secretaría de Gobierno le corresponde impulsar las políticas públicas en materia de derechos humanos, y dar seguimiento a los programas que refuercen la igualdad entre mujeres y hombres, mediante estrategias y acciones que contribuyan a prevenir y a eliminar la violencia y discriminación.

Que el Instituto Coahuilense de las Mujeres, es un órgano desconcentrado de la Secretaría de Gobierno que tiene por objeto, la formulación, conducción, ejecución, seguimiento y evaluación de los programas y políticas estatales en materia de derechos humanos de las mujeres, e igualdad entre mujeres y hombres, mediante la implementación de estrategias y acciones que contribuyan a prevenir y eliminar la violencia y discriminación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza, en el artículo 27 fracción II, inciso B y 32 del Reglamento Interior de la Secretaría de Gobierno y el artículo 1 del Decreto por el que se crea el Órgano Desconcentrado denominado Instituto Coahuilense de las Mujeres,

publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado el día 12 de enero del 2018.

Que la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza, determina en su artículo 31 fracciones XIV y XXII, que le corresponde a la Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas, entre otras atribuciones: conocer e investigar las conductas de los servidores públicos de la administración pública, que puedan constituir responsabilidades administrativas, así como substanciar los procedimientos correspondientes conforme a lo establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, por sí o por conducto de los órganos internos de control que correspondan a cada área de la administración pública, para lo cual podrán aplicar las sanciones que correspondan en los casos que no sean de la competencia del Tribunal de Justicia Administrativa de Coahuila de Zaragoza; además de vigilar el cumplimiento de las políticas en materia de protección a los derechos humanos, igualdad de género y respeto a la diversidad.

Que el Código de Ética para los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza y las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública Estatal, establecen los principios, valores y reglas que deben cumplir y apegarse las personas servidoras públicas al ejercer su cargo, puesto o comisión, así mismo, determina que las vulneraciones o incumplimiento a estas disposiciones, deberán denunciarse ante los Comités de Ética y los Órganos Internos de Control, y serán sancionadas conforme a la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Que el hostigamiento sexual y acoso sexual, son formas de violencia sexual en los espacios laborales, de naturaleza compleja ya que puede abarcar una diversidad de hechos o comportamientos de connotación sexual, desde contacto físico,

comentarios, gestos o sonidos con contenido sexual, humillantes, ofensivos, no deseados y sin el consentimiento de las personas que lo padecen; que vulnera sus derechos humanos a la integridad física y psicológica, la libertad, la seguridad, la dignidad, la salud, al desarrollo, la igualdad y a vivir una vida libre de violencia, además de atentar contra valores éticos, y constituyen una infracción que da lugar a un procedimiento de denuncia y a la aplicación de una sanción, en términos de las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas.

Que el Gobierno del Estado, refrenda su compromiso por el respeto y protección de los derechos humanos, contemplando en el Plan Estatal de Desarrollo 2017-2023, en su Eje rector 1 Integridad y Buen Gobierno, objetivo 1.9 Derechos humanos, estrategia 1.9.8 Garantizar la igualdad entre las mujeres y los hombres en todos los ámbitos y combatir la violencia de género, igualmente en su Eje rector 2. Seguridad y Justicia dispone en su objetivo 2.9 Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, crear las condiciones para asegurar a las mujeres una vida libre de violencia, asimismo en su Eje rector 4. Desarrollo Social Incluyente y Participativo determina en su objetivo 4.2 Inclusión e Igualdad de Oportunidades, estrategia 4.2.2 Adoptar un esquema de tolerancia cero ante cualquier ataque, acoso o intento de violencia contra las mujeres.

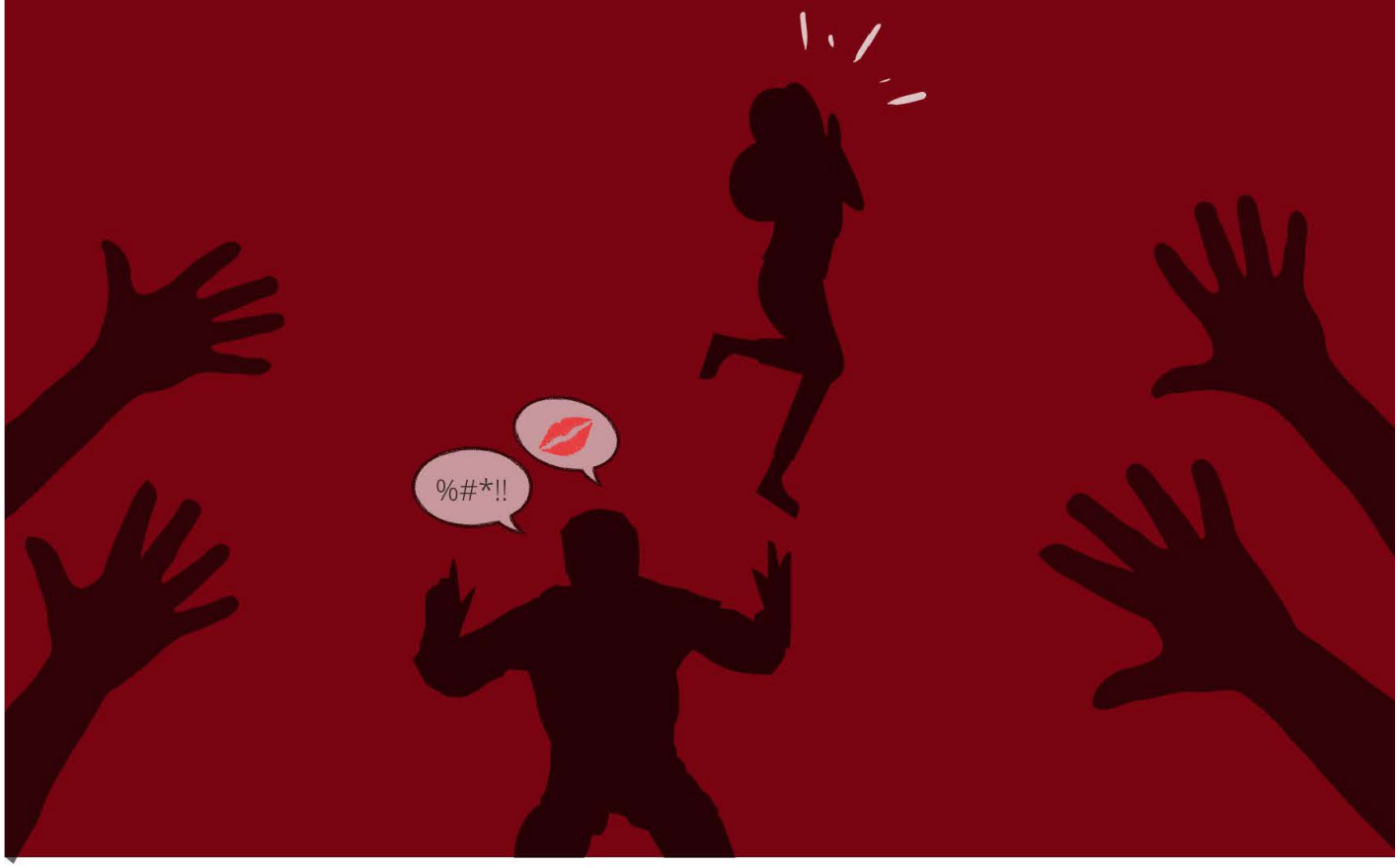
Que con fecha 14 de diciembre de 2021, se publicó en el Periódico Oficial del Estado de Coahuila de Zaragoza, el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso sexual; luego de cinco meses de su implementación, y en cumplimento a la obligación de realizar de manera permanente la evaluación, revisión y actualización del marco normativo, las acciones, medidas y políticas públicas en favor de la igualdad de género y la erradicación de las violencias contra las mujeres, resulta necesario mejorar su estructura y procedimiento

En este orden de ideas, es menester emitir un instrumento que guíe la actuación de las personas servidoras públicas de la administración pública estatal, para prevenir, atender y sancionar las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, con perspectiva de género y conforme a los instrumentos jurídicos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, a fin de que se garantice el acceso de las personas a su derechos a una vida libre de violencia y sin discriminación en el ámbito del trabajo.

En virtud a todo lo anterior, se emite el siguiente:

ACUERDO POR EL QUE SE EXPIDE EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA.

Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza.



INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Gobierno del Estado
Coahuila
SEGOB SECRETARÍA DE GOBIERNO

SEFIRC SECRETARÍA DE FISCALIZACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS

ICM INSTITUTO COAHUILENSE DE LAS MUJERES

Miguel Ángel Riquelme Solís
Gobernador Constitucional del Estado de Coahuila de Zaragoza

Fernando Donato De Las Fuentes Hernández
Secretario de Gobierno

Katy Salinas Pérez
Titular del Instituto Coahuilense de las Mujeres

Teresa Guajardo Berlanga
Secretaria de Fiscalización y Rendición de Cuentas

Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado Coahuila de Zaragoza.

Mayo de 2022

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

Índice

I.	Introducción	4
II.	Justificación	6
III.	Marco Jurídico	14
	Internacional	14
	Nacional	15
	Estatal	15
IV.	Contextualización la violencia sexual en el ámbito laboral	16
	Violencia contra las mujeres	16
	Violencia sexual en el ámbito laboral	17
	¿Qué es el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual?	18
	Conductas que representan hostigamiento sexual y acoso sexual	19
	Consecuencias del Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual	21
V.	Objeto del Protocolo	21
VI.	Glosario	22
VII.	Interpretación y aplicación del Protocolo	27
	Principios rectores	27
	Interpretación del Protocolo	28
	Aplicación del Protocolo	28
VIII.	Instancias responsables de la observancia del Protocolo	29
IX.	Prevención del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual	30
	Acciones de prevención	30
	Capacitación, Formación y Certificación	31
X.	Atención del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual	32
	Instancias para la presentación de la denuncia	32
	Atención de primer contacto	36
	Atención Especializada	40
XI.	Investigación del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual	40
XII.	Medidas de protección	41
XIII.	Valoración de las pruebas	42
XIV.	Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual	44

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

XV. Registro de casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual 45
XVI. Transparencia y protección de datos personales 46
XVII. Revisión y actualización del Protocolo 46
XVIII. Bibliografía 47
XIX. Anexos 50

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

I. Introducción

La violencia contra las mujeres es la violación a los derechos humanos más extendida y naturalizada en todo el mundo, que genera desigualdad e impide el desarrollo, la justicia y la paz a nivel global, la cual se presenta de múltiples formas, interrelacionadas y recurrentes, en todos los ámbitos, de lo privado y lo público.

La violencia sexual en el ámbito laboral, constituye una de las expresiones más graves de la violencia de género, se manifiesta en términos muy amplios, como una acción mediante el abuso de poder que incluye características sexuales, tales como el hostigamiento sexual y el acoso sexual, que afectan principalmente la integridad física y psicológica, la libertad, la seguridad y la dignidad de quien la padece. Igualmente, representa una amenaza para la dignidad, la seguridad, la salud y el bienestar de todas las personas, pues impacta no sólo a los trabajadores y trabajadoras, sino también a las empleadoras o empleadores, a sus familias, las economías y en la sociedad en su conjunto.

En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha centrado sus esfuerzos en analizar el fenómeno de la violencia en el ámbito del trabajo, el cual ocurre tanto en el sector público como en el privado, que puede manifestarse de forma física, sexual o psicológica y ser cometidos contra cualquier persona. Así mismo ha identificado que comprende una serie de conductas tales como: el abuso o maltrato verbal y no verbal, el bullying, el mobbing, el mobbing materno, el cyberbullying, el hostigamiento sexual y el acoso sexual, pero que adquieren una dimensión de mayor gravedad cuando son cometidas contra las mujeres, dada a su posición histórica de desigualdad, opresión, degradación y falta de respeto, derivado de los estereotipos de género que justifican el ejercicio de violencia y discriminación en su contra.

Recientemente, el tema ha sido puesto en relieve a nivel mundial con la adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que llama a lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, a reducir las desigualdades y a eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado.[1]

De acuerdo a las estadísticas de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2016), realizada por el INEGI a nivel nacional, el 26% de las mujeres de 15 años y más, a lo largo de su vida laboral, ha experimentado algún acto violento, principalmente de tipo sexual y de discriminación por razón de género

[1] Documento de base para el debate de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (3-6 de octubre de 2016)

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

o por embarazo; el tipo de violencia más frecuente en el trabajo es la discriminación, las agresiones sexuales, y las de tipo emocional como las humillaciones, degradación e intimidación. En ellas, el 35.2% de los agresores son las o los compañeros de trabajo y 19.3% son los jefes. De las agresiones ocurridas en las instalaciones del trabajo, el 48.4% fueron emocionales, 47.9% agresiones sexuales y 3.7% agresiones físicas. Las entidades con las prevalencias más altas de violencia en el ámbito laboral son: Chihuahua (36.8), Coahuila (34.1), Querétaro (33.6), Baja California (32.2) y Quintana Roo (31.2).

Bajo este orden de ideas, podemos concluir que la violencia laboral, particularmente el hostigamiento sexual y/o acoso sexual, son manifestaciones de discriminación por razón de género y una forma específica de violencia que afecta mayormente a las mujeres, que vulneran sus derechos e impide su desarrollo personal, profesional y económico, además de impactar los espacios laborares y a la sociedad en su conjunto.

Por ello, en cumplimiento a los compromisos internacionales adquiridos por nuestro país para poner fin a la violencia contra las mujeres, se encuentra el desarrollar acciones para prevenir, atender y sancionar todos sus tipos y modalidades, mediante la adopción de medidas de diversa índole, tales como las legislativas, el establecimiento de mecanismos y procedimientos eficaces para la denuncia, la aplicación de sanciones penales, civiles, administrativas y la reparación del daño.

Así como en atención a las Recomendaciones Generales número 19, 33 y 35 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, respecto a las medidas adoptadas para proteger a las mujeres del hostigamiento sexual y de otras formas de violencia en el lugar de trabajo, el derecho de las mujeres al acceso a la justicia, la prohibición de la violencia de genero contra las mujeres como una norma consuetudinaria internacional y las obligaciones de los Estados para su erradicación; y en las Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México, recomendó alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, asegurar su acceso a recursos efectivos y oportunos e investigar eficazmente todos los casos de violencia, enjuiciar y castigar a los autores; el Gobierno del Estado de Coahuila a través de la Secretaría de Gobierno, el Instituto Coahuilense de las Mujeres y la Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas, realiza el presente Protocolo.

Con la finalidad de contar con un documento alineado a los estándares internacionales y nacionales en materia de protección a los derechos humanos, que servirá de guía para las dependencias y entidades de la administración pública estatal, en la prevención y la eliminación de toda conducta que constituya hostigamiento sexual y acoso sexual, así como a contribuir a generar espacios laborales libres de discriminación y de violencia de género, y favorecer la cultura de igualdad entre mujeres y hombres.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

II. Justificación

Para garantizar el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y sin discriminación en todos los ámbitos de la vida, se han formulado diversos instrumentos jurídicos tanto a nivel internacional, nacional como local, que establecen la importancia y lineamientos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)**

La Convención en su artículo 1 señala que debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado, y además en su artículo 2 menciona que se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, psicológica y sexual:

a. Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;

b. Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y

c. Que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

Igualmente, el artículo 7 establece la obligación para los Estados Partes condenar todas las formas de violencia contra la mujer y adoptar, por todos los medios apropiados políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia, para lo cual deberán:

a. Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones cumplan con esta obligación;

b. Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" *(cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).*

c. Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza, que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;

d. Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;

e. Tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;

f. Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;

g. Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y

h. Adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.[2]

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**

La Convención, en sus artículos 1 y 7 define que "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. Y establece la obligación a los Estados Parte, a condenar todas las formas de discriminación contra las mujeres por todos los medios apropiados:

a. Consagrar, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada, el principio de la igualdad del hombre y de la mujer, y asegurar la realización práctica de ese principio.

[2] Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém Do Para), https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/409106/7.Convencion_Interamericana_para_Preveenir_Sancionar_y_Erradicar_la_Violencia_contra_la_Mujer.pdf

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

b. Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer.

c. Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre, y garantizar por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.

d. Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación.

e. Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.[3]

- **Recomendaciones y observaciones emitidas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer**

Así mismo, de conformidad con la recomendación general número 19 sobre violencia contra las mujeres, en el décimo período de sesiones, celebrado en 1991, se decidió dedicar parte del 11º período de sesiones al debate y estudio del artículo 6 y otros artículos relacionados con la violencia contra la mujer, el hostigamiento sexual y la explotación de la mujer, en donde recomienda a México incluir en sus informes, datos sobre el hostigamiento sexual y sobre las medidas adoptadas para proteger a la mujer del hostigamiento sexual y de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo, así como a adoptar todas las medidas jurídicas y de otra índole que sean necesarias para prestar protección eficaz a las mujeres contra la violencia dirigida a ellas, incluidas entre otras: medidas jurídicas eficaces, sanciones penales, recursos civiles y disposiciones de indemnización para proteger a la mujer contra todo tipo de violencia, incluida la violencia y los malos tratos en la familia, el ataque sexual y el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.[4]

Igualmente, de acuerdo con la recomendación número 33 sobre Acceso a la Justicia, recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México, alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, y asegurarse de que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se garanticen que todos los casos de violencia de género se

[3] Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf

[4] https://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CEDAW/00_4_obs_grales_CEDAW.html

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

investiguen eficazmente, así como que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda[5].

Asimismo, la recomendación 35, la cual retoma la definición de violencia contra las mujeres por razón de género que se incluyó en la recomendación 19, a saber, "la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada", la cual constituye una manifestación de la discriminación en contra de las mujeres tal como se define a ésta en el artículo 1 de la Convención y es, por lo tanto, una violación a sus derechos humanos. Las principales aportaciones de esta recomendación son, en primer lugar, la aseveración de que la prohibición de la violencia de género en contra de las mujeres ha alcanzado ya el rango de norma consuetudinaria internacional; el esclarecimiento de las obligaciones estatales derivadas de la misma; y la formulación de una amplia relación de recomendaciones a fin de que los Estados puedan cumplir con aquéllas.

- **Declaración y plataforma de acción de Beijing**

Señala en una de sus esferas de especial preocupación la violencia contra las mujeres: "D. La violencia contra la mujer 112. La violencia contra la mujer impide el logro de los objetivos de igualdad, desarrollo y paz. La violencia contra la mujer viola y menoscaba o impide su disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales, es un problema que incumbe a todos los Estados y exige que se adopten medidas al respecto." Asimismo, señala: "126. Medidas que han de adoptar los gobiernos, los empleadores, los sindicatos, las organizaciones populares y juveniles y las organizaciones no gubernamentales, según proceda: a) Desarrollar programas y procedimientos tendientes a eliminar el hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra la mujer de todas las instituciones de enseñanza, lugares de trabajo y demás ámbitos".[6]

- **La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

La Constitución, en su artículo 1º, consagra el derecho a la igualdad y no discriminación y señala que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales ratificados por México. En este contexto, las autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar estos derechos y las garantías para su protección, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia,

[5] https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/igualdad-genero/2018-11/observaciones_finales.pdf

[6] Declaración y plataforma de acción de Beijing.
https://www.unwomen.org//media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

indivisibilidad y progresividad, así como de prevenir, atender, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.[7]

- **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)**

La Ley determina el establecimiento de medidas y estas deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer. Asimismo, define a la violencia contra la mujer en el ámbito laboral como aquella que se ejerce por personas que tienen un vínculo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad, y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la dignidad. Por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conducta, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa.

Igualmente, en sus artículos 13 y 15, define el hostigamiento sexual como el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva, mientras que el acoso sexual se define como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, existe un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente que se realice en uno o varios eventos.

Además, establece el deber de las autoridades de los tres órdenes de gobierno de crear mecanismos que favorezcan la erradicación del hostigamiento sexual y el acoso sexual en centros laborales e instaurar procedimientos administrativos claros y precisos en los centros laborales, para sancionar e inhibir su comisión y proporcionar atención psicológica y legal, especializada a quien sea víctima de hostigamiento.[8]

- **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH)**

La Ley señala en su artículo 15 que corresponde a los Gobiernos Estatales y del Distrito Federal: Conducir la política local en materia de igualdad entre mujeres y hombres, crear y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres, mediante las instancias administrativas que se ocupen del

[7] Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_280521.pdf
[8] Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_010621.pdf

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

adelanto de las mujeres en los Estados y el Distrito Federal; así como elaborar las políticas públicas locales, con una proyección de mediano y largo alcance, debidamente armonizadas con los programas nacionales, dando cabal cumplimiento a la presente Ley, y promover, en coordinación con las dependencias de la Administración Pública Federal la aplicación de la presente Ley".[9]

- **Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 (PND)**

El Plan Nacional establece entre sus principios rectores "No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera", como objetivo propugnar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, rechazando toda forma de discriminación por características físicas, posición social, escolaridad, religión, idioma, cultura, lugar de origen, preferencia política e ideológica, identidad de género, orientación y preferencia sexual. Propugna un modelo de desarrollo respetuoso de los habitantes y del hábitat, equitativo, orientado a subsanar y no a agudizar las desigualdades.

Además, en su eje Política y Gobierno, Estrategia Nacional de Seguridad Pública contempla en sus objetivos:

- Pleno respeto a los derechos humanos que permee todas las acciones e instituciones de gobierno; se buscarán las reformas que permitan dotar de obligatoriedad legal, con sanción en caso de incumplimiento grave, a las resoluciones que emitan las comisiones nacionales y estatales de Derechos Humanos.

- Libertad e Igualdad en el presente sexenio el quehacer gubernamental impulsará la igualdad como principio rector: la igualdad efectiva de derechos entre mujeres y hombres, entre indígenas y mestizos, entre jóvenes y adultos, y se comprometerá en la erradicación de las prácticas discriminatorias que han perpetuado la opresión de sectores poblacionales enteros. [10]

- **Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024)**

El Programa Nacional para la Igualdad, menciona en su objetivo prioritario 4 Combatir los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes, preservando

[9] Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf
[10] Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

su dignidad e integridad, lo anterior a través de su estrategia prioritaria 4. Fortalecer el marco institucional para garantizar el derecho de las mujeres y niñas a una vida libre de violencia, mediante su acción 4.1.7. Promover la coordinación entre autoridades para la armonización jurídica a los actos de discriminación y violencia contra las mujeres y niñas, así como atender progresivamente las recomendaciones internacionales del Comité CEDAW.[11]

- **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza (LAMVLVEC)**

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza, señala los principios y criterios que desde la perspectiva de género, orienten las políticas públicas para reconocer, promover, proteger y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, además establece los conceptos de violencia sexual, la violencia en ámbito laboral, del hostigamiento sexual y acoso sexual.(Ver apartado de contextualización de la violencia y la violencia sexual).[12]

- **Ley de Igualdad Entre Mujeres y Hombres en el Estado de Coahuila (LIMHEC)**

El objeto de la Ley de Igualdad es instaurar lineamientos y mecanismos, que orienten a las instituciones y a las autoridades competentes del Estado, hacia la igualdad sustantiva de mujeres y hombres en los ámbitos público y privado, así como generar mecanismos para la erradicación de la discriminación por razón de género. Lo anterior, sin importar condición en cualquier ámbito de la vida y procurando el enfoque en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

Igualmente, determina que la política estatal deberá desarrollar acciones y establecer objetivos cuyo fin sea garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en los ámbitos económico, político, social, cultural y familiar, estableciendo entre los lineamientos para el cumplimiento de la política, la adaptación de las medidas necesarias para buscar la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la entidad.

[11] Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Proigualdad%2020202024%20Web.pdf#:~:text=El%20PROIGUALDAD%2020202024%20articula%20y%20pone%20a%20dialogar,desigualdad%20que%20erosiona%20sus%20vidas%20y%20su%20futuro.

[12] Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza https://congresocoahuila.gob.mx/transparencia/03/Leyes_Coahuila/coa158.pdf

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

Asimismo, establece que las entidades públicas, el sector privado y social en sus diversos ámbitos de competencia desarrollarán las siguientes acciones para la igualdad en la vida económica: Implementar, medidas destinadas a erradicar cualquier tipo de discriminación, violencia o acoso por razón de sexo y promover condiciones de trabajo que eviten el hostigamiento sexual y el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación.[13]

- **Plan Estatal de Desarrollo (PED 2017-2023)**

El Plan Estatal de Desarrollo 2017-2023 contempla en su Eje rector 1 Integridad y Buen Gobierno, objetivo 1.5 "Perspectiva de Igualdad de Género", línea de acción 1.5.1 Impulsar la armonización del marco normativo estatal en concordancia con los instrumentos jurídicos internacionales en materia de Derechos Humanos de las Mujeres. Así como en su objetivo 1.11 "Derechos humanos", a través de sus líneas de acción: 1.11.1 Asegurar que el desempeño de los servidores públicos de las dependencias que conforman la administración estatal se apegue a las disposiciones en la materia, 1.11.3 Implementar las recomendaciones que emitan los organismos públicos nacionales e internacionales dedicados a la promoción y defensa de los derechos humanos, así como los acuerdos que suscriba el estado mexicano en la materia y 1.11.8 Promover la igualdad entre las mujeres y los hombres en todos los ámbitos y combatir la violencia de género.

Del mismo modo, contempla en su Eje rector 2 Seguridad y Justicia, objetivo 2.10 Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, mediante sus líneas de acción 2.10.2 Fortalecer la prevención de la violencia ejercida contra mujeres y niñas a través de un programa integral y transversal; 2.10.4 Ampliar la difusión de los derechos de las mujeres en todos los ámbitos y 2.10.5 Impulsar la capacitación en materia de igualdad del funcionariado público de todos los niveles, con especial énfasis en aquellas instancias que se encargan de la atención y sanción de la violencia ejercida contra las mujeres para facilitar el acceso a la justicia.

Finalmente, en su Eje rector 4. Desarrollo Social Incluyente y Participativo determina en su objetivo 4.2 "Inclusión e Igualdad de Oportunidades", con la implementación de sus estrategias, 4.2.1 Reforzar las políticas públicas orientadas a lograr el avance de las mujeres en cuanto a su posicionamiento político, económico y social, 4.2.2 Adoptar un

[13] Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Coahuila de Zaragoza. https://congresocoahuila.gob.mx/transparencia/03/Leyes_Coahuila/coa194.pdf

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

esquema de tolerancia cero ante cualquier ataque, acoso o intento de violencia contra las mujeres." [14]

- **Programa Especial de Igualdad de Género (PEIG 2019-2023)**

El Programa Especial de Igualdad de Género 2017-2023, determina en sus objetivos y líneas de acción: Objetivo 3.1 Armonización legislativa 3.1.1 Implementar las recomendaciones que emitan los organismos públicos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos. 3.1.5 Promover la armonización de la legislación estatal en igualdad, una vida libre de violencia, discriminación y derechos humanos, Objetivo 3.3 Difusión de los derechos humanos de las mujeres, 3.3.2 Ampliar la difusión de los derechos de las mujeres en todos los ámbitos. 3.3.7 Realizar campañas permanentes para difundir el Derecho de mujeres y niñas a una vida libre de violencia, Objetivo 3.7 • Cultura institucional, 3.7.2 Implementar acciones para erradicar la discriminación y violencia en las dependencias de los poderes y órdenes del Gobierno del Estado. 3.7.3 Instalar mecanismos permanentes para la realización de denuncias anónimas en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública estatal y municipal, el sector educativo y en la iniciativa privada. 3.7.4 Difundir el Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual con aplicación obligatoria para el Gobierno del Estado.[15]

III. Marco Jurídico

Internacional

- Declaración sobre la Eliminación de la violencia Contra las Mujeres
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Recomendaciones Generales y Observaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

[14] Plan Estatal de Desarrollo 2017-2023.
https://coahuila.gob.mx/archivos/pdf/Publicaciones/PED-Actualizacio%CC%81n-2019-WEB.pdf
[15] Programa Especial de Igualdad 2017-2023.
https://coahuila.gob.mx/archivos/pdf/micrositio/Programas%20Especiales/Programa%20Especial%20de%20Igualdad%20de%20G%C3%A9nero.pdf

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en Contra de la Mujer, (Belem Do Pará).
- Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995).
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Código Penal Federal.
- Código Nacional de Procedimientos Penales.
- Ley General de Víctimas.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción.
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024.
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2020-2024).

Estatal

- Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Ley para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

- Código Penal de Coahuila de Zaragoza.
- Ley de Víctimas para el Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Ley del Sistema Anticorrupción del Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Ley para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Ley para la Emisión y Seguimiento de las Medidas de Protección para Mujeres en Situación de Violencia del Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila.
- Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Plan Estatal de Desarrollo 2017-2023.
- Programa Especial de Igualdad de Género 2017-2023.
- Código de Ética para los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública Estatal.
- Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética.

IV. Contextualización la violencia sexual en el ámbito laboral

Violencia contra las mujeres

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) establece que "la violencia contra las mujeres es cualquier acción o conducta, basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado".

Por su parte, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, en su recomendación general núm. 19 determina a la violencia basada en el sexo como «la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada», y precisa que esta violencia «incluye actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos,

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

coacción y otras formas de privación de la libertad», con inclusión del «hostigamiento sexual». [16]

Igualmente la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1993, señala a «la violencia contra la mujer» como «todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer», e incluye entre dichos actos «la violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo»

Violencia sexual en el ámbito laboral

La Ley de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila, define a la violencia sexual como cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

De acuerdo con esta misma Ley, se entiende por la violencia en el ámbito laboral como aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. La cual se puede presentar en un solo evento o en una serie de eventos cuya suma produce daño y que también incluye el acoso sexual, el hostigamiento sexual, el acoso laboral o el hostigamiento laboral.

Asimismo, la Conferencia Internacional del Trabajo en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundados en el trabajo establece entre los principios y derechos fundamentales: La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y señala que al provocarla con índole sexual se incurre en violencia de tipo laboral y sexual. En consecuencia, la intersección de los tipos de violencia identifica la presencia simultánea de violencia estructural, violencia laboral, violencia de género y violencia sexual, mismas que se manifiestan por medio del hostigamiento y acoso laborales, las cuales pueden dirigirse a todas las personas, pero las estadísticas reflejan la denuncia en un mayor porcentaje hacia las mujeres.

[16] Hostigamiento y Acoso sexual de CDNH México.
http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

¿Qué es el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual?

El hostigamiento sexual es "el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva."[17]

El acoso sexual es "una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado indefenso y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos".[18]

Es importante destacar que ambas expresan dos elementos principales: el **"ejercicio de poder"**, que conlleva un estado de indefensión y de riesgo para las víctimas, independientemente que se realice en uno o varios eventos y de la falta de **consentimiento,** es decir, si las conductas sexuales no son deseadas, aceptadas o permitidas de forma explícita por ambas partes e invaden el espacio de la libertad psicosexual constituyen actos de hostigamiento sexual o acoso sexual, los cuales son tipificados como delitos por el Código Penal Estatal y el Código Nacional.

Asimismo, se reconoce que estas formas de violencia sexual obedecen a dos factores principales cuya especificidad evidencia el objetivo del mismo: el **"chantaje sexual",** es decir, hay un sometimiento de la voluntad de la víctima a los deseos o pretensiones de la persona agresora a través de las amenazas, intimidación y coacción para obtener algún beneficio, evitar algún perjuicio o condicionar un derecho y, el "**ambiente laboral hostil":** aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto del acoso.

El chantaje sexual o quid pro quo: (en latín: "algo a cambio de algo"), es el que se produce verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las personas, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para la persona destinataria; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona víctima.[19]

Explícito: cuando existe una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello (aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el

[17] Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia.
https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_010621.pdf
[18] Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia.
https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_010621.pdf
[19] Guía para la intervención con hombres acoso sexual en el trabajo y masculinidad, OIT, 2014.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro san_jose/documents/publication/wcms_239605.pdf

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

empleo, permisiones que no son para todos los empleados, ausencias laborales sin consecuencias, incumplimiento de las obligaciones, entre otras).

Implícito: cuando no existe un requerimiento sexual, pero personas del mismo sexo y en situación profesional similar, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que implica de manera implícita su aceptación.[20]

Por otra parte, no podemos dejar de mencionar que existen otros factores que propician y justifican las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, entre las que se encuentran: el machismo, los estereotipos sobre la sexualidad, las desigualdades de género, la falta de cultura de la denuncia y de sanción y la impunidad.

Conductas que representan hostigamiento sexual y acoso sexual

A continuación, se mencionan, de forma enunciativa, más no limitativa, algunas conductas o manifestaciones de hostigamiento sexual y acoso sexual:

- Realizar silbidos, señales con las manos o a través de los movimientos del cuerpo, miradas o gestos con connotación sexual.
- Tener contacto físico, sugestivo o de naturaleza sexual sin consentimiento, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones, acorralamiento, pellizcos, roces.
- Manifestar de forma reiterada y sin consentimiento, directa o indirectamente el interés sexual por una persona, ya sea de manera presencial o por cualquier medio de comunicación.
- Realizar conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos y/o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- Espiar a una persona mientras se cambia de ropa o está en el sanitario.
- Presionar para obtener fotografías o imágenes en cualquier circunstancia o con el agravante de que sea en ropa íntima o desnuda.
- Exhibir fotografías o imágenes con contenido pornográfico o en ropa interior con intenciones sugerentes de carácter sexual.

[20] Guía para la intervención con hombres acoso sexual en el trabajo y masculinidad, OIT, 2014. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro san_jose/documents/publication/wcms_239605.pdf

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

- Realizar promesas para obtener un beneficio personal a cambio de favores de naturaleza sexual.
- Condicionar la prestación de un trámite o servicio o evaluación escolar a cambio de que la persona acceda a acudir a citas fuera del ámbito académico y escolar o realizar conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona individualmente o en grupo que hagan referencia a la apariencia o con connotación sexual, bien sean presenciales o a través de medios digitales, incluyendo redes sociales.
- Realizar comentarios, burlas, chistes o bromas sugerentes respecto de la vida sexual de otra persona, sean de manera presencial o a través de medios digitales.
- Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual de forma reiterada y sin consentimiento.
- Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual, sin consentimiento.
- Exhibir o enviar a través de algún medio físico o digital contenido de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas, sin consentimiento.
- Video grabar, audio grabar, fotografiar o elaborar videos reales o simulados de contenido sexual íntimo de una persona sin su consentimiento o mediante engaño.
- Exponer, distribuir, difundir, exhibir, reproducir, transmitir, comercializar, ofertar, intercambiar y compartir imágenes, conversaciones, audios o videos de contenido sexual íntimo de una persona a sabiendas de que no existe consentimiento, mediante materiales impresos, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales o cualquier medio tecnológico.

Estas conductas se pueden clasificar en físicas, verbales, no verbales e incluir formas de violencia psicológica, entre otras. Además, no sólo se limitan a ser cometidas en las instalaciones del trabajo, es decir que pueden darse en cualquier lugar o espacio en donde la víctima, requiera acudir o estar para el desempeño de sus funciones o que esté

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

relacionado con las actividades de trabajo, asimismo comprende los trayectos para llegar o al salir de su trabajo.

Consecuencias del Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual

Estas formas de violencia contra las mujeres afectan la vida, la integridad física, psíquica, moral o social de una persona, la libertad, su honra y dignidad, con lo cual se discrimina a la persona y se violentan sus derechos humanos.

Daños físicos y psicológicos: estrés, ansiedad, depresión, frustración, impotencia, insomnio, fatiga, disminución de la autoestima, humillación, cambios en el comportamiento, aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, enfermedades físicas y mentales, úlcera, suicidio, hábitos adictivos, entre otras.

Daños sociales: aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, sufrimiento de un estereotipo negativo, ausentismo, despido en el trabajo, renuncia al trabajo, mal desempeño y disminución de la productividad y discapacidad laboral, entre otras.

Que afectan a las personas empleadoras: disminución de la productividad por dificultad para trabajar individualmente o en equipo, desmotivación y ausentismo, alta rotación de los recursos humanos, deterioro de las relaciones laborales, gastos por procedimientos administrativos, jurisdiccionales e indemnizaciones.[21]

Que afectan a la sociedad: costos a largo plazo para la reintegración de las víctimas, incremento de la violencia sexual y de género, laboral, discriminación en el empleo, dificultad de acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios, gastos en procesos administrativos y jurisdiccionales.

V. Objeto del Protocolo

1. El presente protocolo tiene por objeto establecer las bases de actuación y los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las instituciones públicas de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza.

2. Los objetivos específicos del presente protocolo son:

[21] Género, salud y seguridad en el trabajo. El hostigamiento o acoso sexual, OIT, 2013
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

I. Determinar los lineamientos para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las Instituciones de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza.

II. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.

III. Establecer los mecanismos para brindar asesoría y acompañamiento especializado ante las autoridades competentes a la persona en situación de víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de evitar su revictimización y asegurar el acceso a la justicia efectiva.

IV. Definir la ruta, autoridades e instancias competentes para conocer, investigar y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual.

V. Implementar un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en cada institución pública, con la finalidad de implementar acciones que prevengan y contribuyan a eliminar estos tipos de violencia laboral.

VI. Coadyuvar a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública del Estado de Coahuila.

VI. Glosario

Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

I. **Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

II. **Autoridad investigadora**: Los Órganos Internos de Control, la autoridad o área administrativa de la Secretaría que para tal efecto designe, la Auditoría Superior, así como las unidades de responsabilidades de las Empresas productivas del Estado, encargada de la investigación de faltas administrativas.

III. **Autoridad substanciadora**: Los Órganos Internos de Control, la autoridad o área administrativa de la Secretaría que para tal efecto designe, la Auditoría Superior, así como las unidades de responsabilidades de las Empresas

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

productivas del Estado encargada de la investigación de faltas administrativas. La función de la autoridad substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una autoridad investigadora.

IV. **Autoridad resolutora:** Tratándose de faltas administrativas no graves, los Órganos Internos de Control, la autoridad o área administrativa de la Secretaría que para tal efecto designe, para las faltas administrativas graves, lo será el Tribunal de Justica Administrativa.

V. **Capacitación:** El proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias.

VI. **Certificación**: El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación, para la atención del hostigamiento sexual y acoso sexual.

VII. **Código de Conducta:** Instrumento deontológico en el que se especifica de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad en su quehacer institucional.

VIII. **Código de Ética**: Código de Ética para los servidores públicos de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza.

IX. **Comités**: Los comités de ética conformados en cada dependencia o entidad de la Administración Pública Estatal en términos del Código de Ética vigente.

X. **Comunicación asertiva**: Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la persona en situación de víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible.

XI. **Conflicto de interés**: Incurre en actuación bajo conflicto de interés el servidor público que intervenga por motivo de su empleo, cargo o comisión en cualquier forma, en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga Conflicto de Interés o impedimento legal.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

XII. **Debida diligencia**: Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades.

XIII. **Debido proceso**: Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables

XIV. **Denuncia**: La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la persona en situación de víctima de manera verbal, escrita o anónima, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones.

XV. **Discriminación**: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

XVI. **Estado:** El Estado de Coahuila de Zaragoza.

XVII. **Estereotipos de género**: Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo.

XVIII. **Ética:** Es el término relacionado con la conducta de las personas que ocupan cargos públicos, que deben actuar conforme un patrón ético, mostrando valores y principios en el desempeño de la función que le fue conferida.

XIX. **Hostigamiento sexual**: El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

XX. **Igualdad de género:** La situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

XXI. **Igualdad sustantiva:** Condición a la que las mujeres tienen derecho y que el Estado debe garantizar mediante el establecimiento de normas, leyes, política pública, acciones, programas, presupuestos y las medidas necesarias de carácter estructural, social y cultural para lograr el acceso de las mujeres, de cualquier edad, al ejercicio de todos los derechos humanos y libertades; así como al acceso a oportunidades, bienes, servicios, recursos en todos los ámbitos de la vida, eliminando todas las formas de discriminación.

XXII. **Instituto**: El Instituto Coahuilense de las Mujeres.

XXIII. **Instituciones Públicas:** Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza.

XXIV. **Lineamientos:** Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética.

XXV. **Medidas de Protección:** Son actos de urgente aplicación en función del interés superior de la víctima las cuales son fundamentalmente precautorias y cautelares, deberán otorgarse de oficio o a petición de parte, por las autoridades competentes.

XXVI. **Órgano Interno de Control:** Las unidades administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos, así como aquellas otras instancias de los Órganos constitucionales autónomos que, conforme a sus respectivas leyes, sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de Servidores Públicos.

XXVII. **Persona Asesora**: La persona que orientará y acompañará a la persona en situación de víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual.

XXVIII. **Perspectiva de género:** Es el enfoque o contenido conceptual que se le da al género, para analizar la realidad o fenómenos diversos a fin de evaluar las políticas públicas, la legislación y el acceso al ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y niñas, dirigido a diseñar estrategias y evaluar acciones, a partir del cual se crea una interpretación de la realidad que es sensible a las causas y

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

efectos de las diferencias de género en el contexto de las sociedades y en las personas de uno u otro sexo.

XXIX. **Persona presunta agresora:** Persona servidora pública señalada de cometer cualquier acto de hostigamiento sexual y/o acoso sexual hacia otra persona.

XXX. **Persona en situación de víctima**: aquella persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual.

XXXI. **Persona servidora pública**: La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Estatal.

XXXII. **Primer contacto**: es la atención brindada, preferentemente ante la Persona Asesora, en que la persona en situación de víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso.

XXXIII. **Protocolo**: El presente Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal.

XXXIV. **Reglas de Integridad:** se refiere a las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública Estatal.

XXXV. **Revictimización**: Profundización de un daño recaído sobre la persona en situación de víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.

XXXVI. **Secretaría:** Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas (SEFIRC).

XXXVII. **SEGOB:** La Secretaría de Gobierno del Estado de Coahuila de Zaragoza.

XXXVIII. **Sensibilización:** La primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género.

XXXIX. **Unidades de Igualdad de Género:** En la Administración Pública Estatal se conciben como los mecanismos que promueven e implementan una cultura institucional y organizacional con enfoque de igualdad de género y derechos humanos, y que impulsan la transversalización de la perspectiva de género en el

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales.

XL. **Violencia contra las Mujeres**: Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

XLI. **Unidad Especializada de Ética:** Área designada por la SEFIRC para coordinar los trabajos de los Comités de Ética.

VII. Interpretación y aplicación del Protocolo

Principios rectores

En la interpretación y aplicación del presente Protocolo se deberán considerar los siguientes principios:

a) Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;

b) Perspectiva de género;

c) Acceso a la justicia;

d) Pro persona;

e) Confidencialidad;

f) Imparcialidad;

g) Respeto, protección y garantía de la dignidad humana e integridad personal;

h) No revictimización;

i) Debida diligencia;

j) Debido proceso;

k) Prohibición de represalias;

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

l) Celeridad;

m) Transparencia; y

n) Presunción de inocencia.

Interpretación del Protocolo

En todos los casos, se observarán las disposiciones contenidas en el marco jurídico estatal, nacional e internacional aplicables que, de manera enunciativa más no limitativa, incluye la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Coahuila de Zaragoza, y demás disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.

La interpretación para efectos administrativos, respecto a la atención de los casos no previstos en el Protocolo se hará con perspectiva de género y de derechos humanos y corresponderá a la Secretaría y al Instituto.

En caso de que las instituciones públicas emitan protocolos, manuales o lineamientos para la atención del hostigamiento sexual y acoso sexual, deberán adecuarlos conforme al contenido del presente Protocolo.

Aplicación del Protocolo

Todas las instituciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán promover, difundir y aplicar el presente Protocolo, con perspectiva de género y derechos humanos.

La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las instituciones públicas tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia administrativa, laboral o penal.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

La inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en este protocolo, no afectará por sí misma la validez jurídica de los actos a que se refiere el párrafo anterior.

Las personas servidoras públicas deberán abstenerse de realizar conductas que constituyan hostigamiento sexual y acoso sexual en desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones o al acudir a solicitar un trámite o un servicio público y actuarán conforme a los principios y valores rectores de la función pública, contenidos en el Código de Ética y en las Reglas de Integridad.

Las instituciones públicas llevarán a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, en especial cuando se trate de alguna persona en situación víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o al acudir a solicitar un trámite o un servicio público en la administración pública estatal.

VIII. Instancias responsables de la observancia del Protocolo

Las instancias responsables de la promoción y vigilancia de la observancia del presente protocolo en el ámbito de sus respectivas competencias son:

a) La Secretaria

b) Los Órganos Internos de Control

c) La Unidad Especializada de Ética

d) Los Comités de Ética

e) La SEGOB

f) El Instituto.

g) Las Unidades de Igualdad de Género.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

IX. Prevención del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual

Acciones de prevención

Para prevenir el hostigamiento sexual y acoso sexual, las instituciones públicas deberán realizar de las siguientes acciones:

I. Las personas titulares de las instituciones públicas deberán emitir un pronunciamiento de "Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual", difundirlo de manera periódica a través de los medios de comunicación institucionales

II. Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual;

III. Facilitar el proceso formativo de los Órganos Internos de Control, a los Comités y a las Personas Asesoras;

IV. Fomentar una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;

V. Promover la cultura de la denuncia y difundir el presente Protocolo;

VI. Implementar, anualmente, campañas de difusión para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual, mediante la elaboración, boletines, trípticos o folletos y de publicaciones en redes sociales y páginas institucionales;

VII. Contar con el número necesario de Personas Asesoras y proporcionarles los medios necesarios para el desempeño adecuado de sus actividades en la atención del hostigamiento sexual y acoso sexual;

VIII. Dar cumplimiento a las recomendaciones y medidas de protección que emitan las autoridades señaladas en el presente Protocolo, respecto de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que se presenten en su Institución;

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).*

IX. Generar un directorio con los datos de las Personas Asesoras, de quienes integran los Comités de Ética y Órgano Interno de Control, para difundirlo en los medios electrónicos públicos de la institución y mantenerlo actualizado;

X. Establecer en el Código de Ética y sus Códigos de Conducta, las normas principios y valores que aseguren ambientes laborales libres de violencia, discriminación, así como hostigamiento sexual y acoso sexual; y

XI. La Unidad de Igualdad de Género o el área encargada de la agenda de género, coordinará la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones para la prevención y atención del hostigamiento sexual y acoso sexual e integrará un apartado respecto a los resultados en el informe anual que deben remitir al Instituto y presentar ante los Sistemas Estatales para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Capacitación, Formación y Certificación

El Instituto en coordinación con la Secretaría deberán sensibilizar, capacitar y formar a los Órganos Internos de Control, los Comités y las Personas Asesoras, en la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, con perspectiva de género y de derechos humanos, entre otros temas que fortalezcan el desempeño de las funciones que les confiere el presente Protocolo. Estas acciones de capacitación serán obligatorias y deberán realizarse progresivamente.

Las instituciones públicas deberán garantizar que la totalidad del personal a su cargo, reciba por lo menos una vez al año, sensibilización y capacitación en los temas relacionados con la aplicación del presente Protocolo. Estas acciones de capacitación se realizarán a través de las Unidades de Igualdad de Género y de sus áreas de capacitación de manera progresiva.

El Instituto pondrá a disposición de las instituciones públicas, capacitación en temas de igualdad entre mujeres y hombres, derechos humanos, prevención y atención del hostigamiento sexual y acoso sexual, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca cada institución pública.

El Instituto y la Secretaría promoverán la certificación de quienes intervengan en la implementación del presente Protocolo, y en su caso, determinarán las capacidades profesionales o competencias requeridas para la certificación, conforme a los estándares de competencia establecidos por el Instituto Nacional de las Mujeres para la atención del hostigamiento sexual y acoso sexual.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

X. Atención del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual

Instancias para la presentación de la denuncia

La persona en situación de víctima podrá optar por presentar su denuncia por hostigamiento sexual y acoso sexual, en la vía administrativa ante las siguientes instancias:

a) La Persona Asesora;

b) Los Órganos Internos de Control;

c) Los Comités de Ética, y

d) La Secretaría.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona en situación de víctima tendrá la facultad elegir en todo momento el procedimiento de denuncia que más le convenga, ante cualquier instancia o autoridad, dejando siempre a salvo sus derechos para ejercitarlos en cualquier otra vía (laboral o penal), que estime más adecuada a sus intereses y necesidades.

En caso de que la persona en situación de víctima decida denunciar ante las instancias señaladas en el presente Protocolo, deberá preferentemente acudir en primera instancia con la Persona Asesora, para efecto de recibir la atención de primer contacto, la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y la auxilie en la narrativa de los hechos de la denuncia.

La denuncia podrá presentarse de forma verbal o escrita con los requisitos que establezca la Ley en la materia.

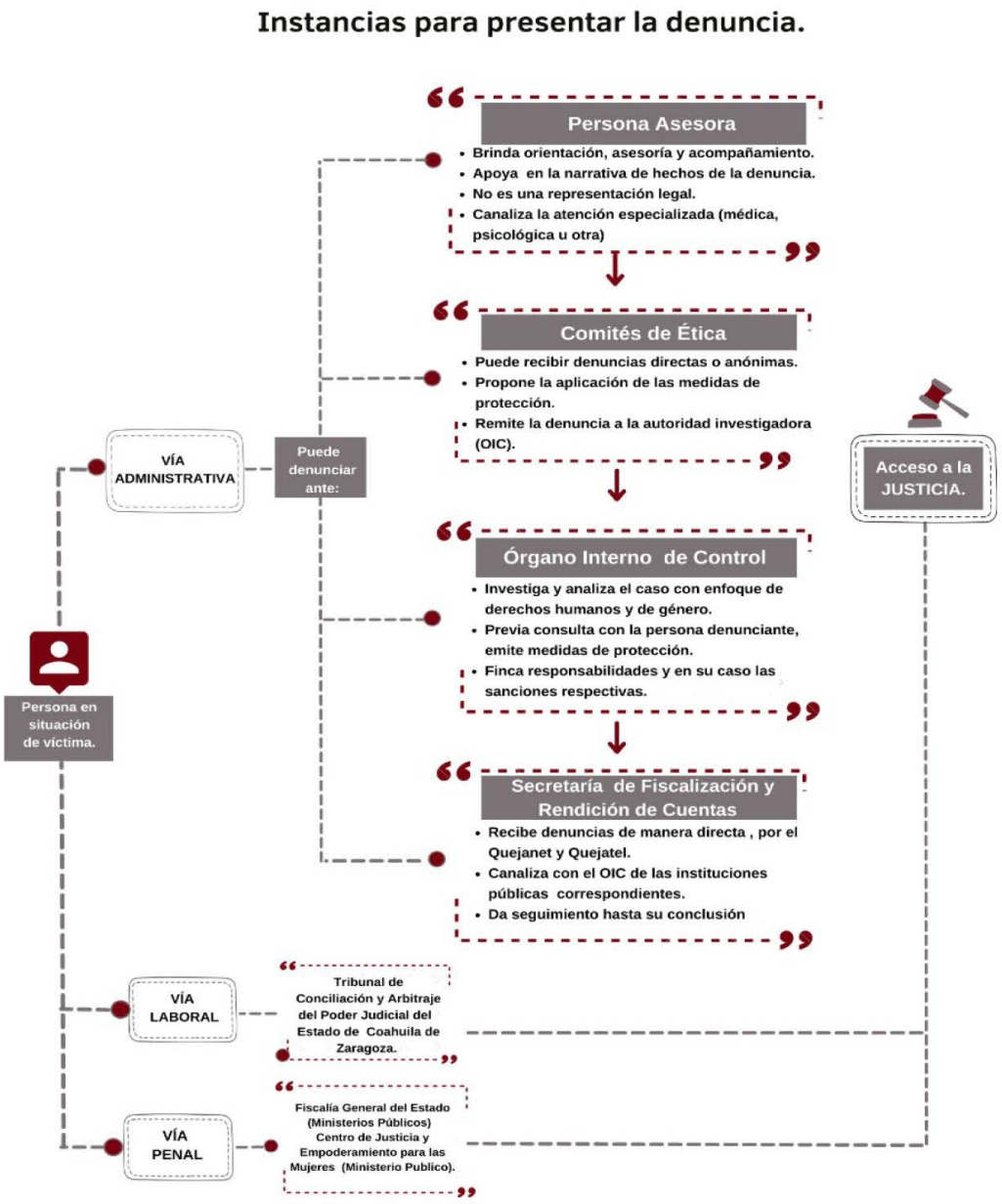
Las autoridades que atiendan a la persona en situación de víctima, deberán orientarla sobre los alcances del procedimiento que ha iniciado, las diferentes posibilidades de atención y denuncia en otras instancias o vías legales, conforme a la normatividad aplicable, sin perjuicio de continuar con el procedimiento en la vía administrativa.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

La instancia o autoridad que reciban la denuncia, invariablemente la remitirá al Órgano Interno de Control o la autoridad investigadora, para efecto de que inicie el proceso de investigación.

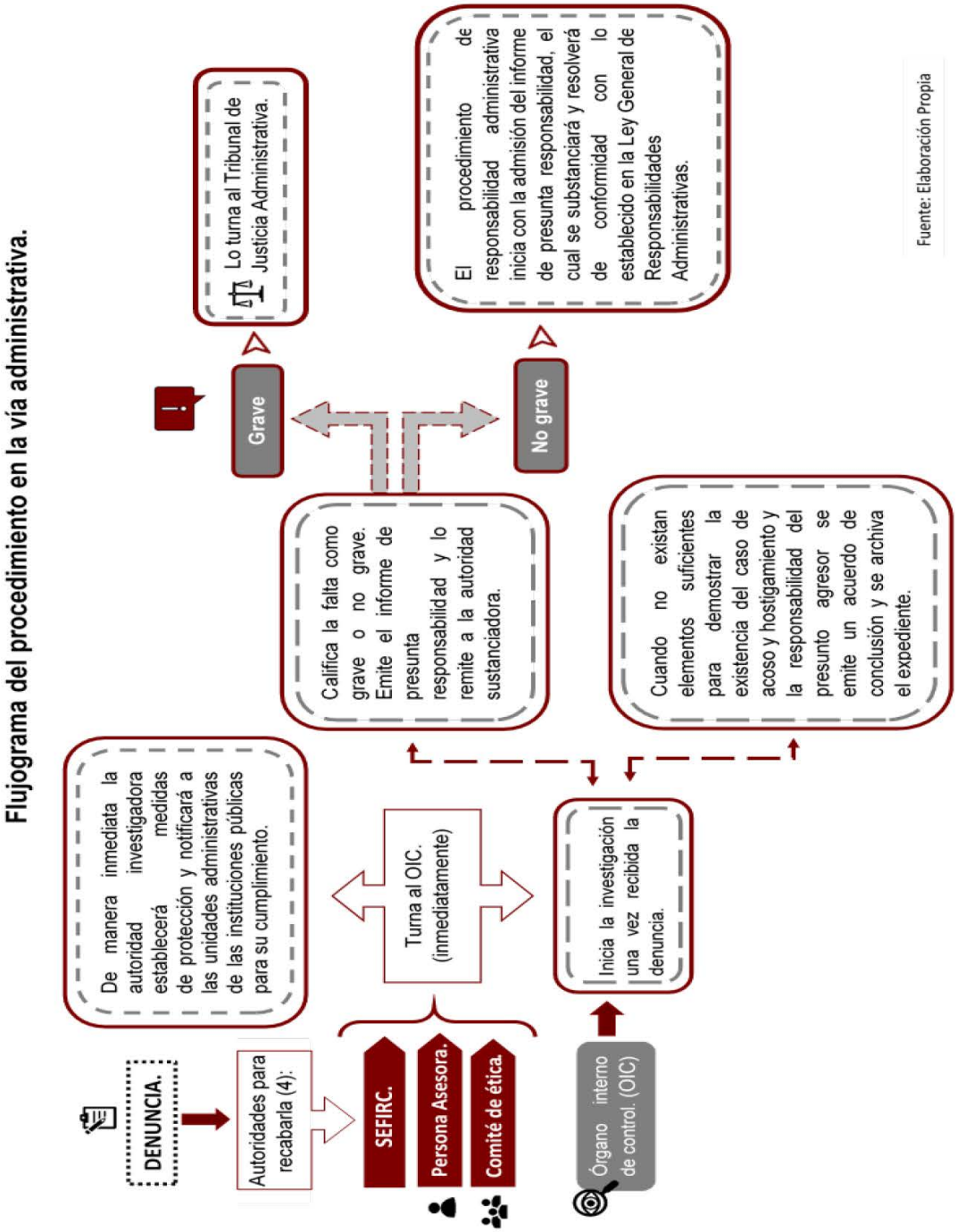
Cuando alguna de las instancias o autoridades señaladas en el presente Protocolo estuviera relacionada o exista conflicto de interés con algún caso de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, deberá excusarse de participar en la atención, tramitación o resolución del mismo, en cuyo caso se deberá turnar a la autoridad competente.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).



Fuente: Elaboración propia.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).



"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

Atención de primer contacto

La Persona Asesora, brindará la atención de primer contacto a la Persona en situación de víctima, la orientará sobre las vías, procedimientos, autoridades e instancias competentes para conocer de los hechos que constituyan hostigamiento sexual y acoso sexual, la auxiliará en la narrativa y presentación de la denuncia, la canalizara para que reciba la atención especializada y en su caso la acompañará durante el procedimiento.

Las instituciones públicas, con la opinión de la Unidad de Igualdad de Género, nombrarán a la Persona Asesora, quien deberá tener nivel de licenciatura, preferentemente en trabajo social, psicología o derecho, además de contar con la formación necesaria para cumplir con las funciones de su encargo, la atención de primer contacto a mujeres situación de violencia de género, particularmente en la atención de hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral y conocimientos en la normatividad señalada en el presente Protocolo.

La Persona Asesora deberá capacitarse de manera anual con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que determine el Instituto.

Para la atención de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, la Persona Asesora deberá actuar bajo las siguientes pautas:

a) Atender con perspectiva de género y de derechos humanos;
b) Generar un ambiente de confianza para que la persona en situación de víctima exponga los hechos de hostigamiento sexual y acoso sexual;
c) Garantizar la confidencialidad, la integridad física y psicológica de la persona en situación de víctima;
d) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona en situación de víctima;
e) Emplear lenguaje claro, sencillo, accesible, incluyente y no sexista;
f) Utilizar comunicación asertiva y escuchar de forma activa;
g) No revictimizar;
h) Respetar, evitar emitir juicios de valor basados en estereotipos de género, la expresión de sentimientos y emociones personales, y
i) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

La Persona Asesora tendrá las siguientes funciones:

I. Otorgar la atención de primer contacto e identificar si la persona en situación de víctima requiere de apoyo o intervención especializada médica, psicológica, jurídica, o de cualquier otra índole que resulte necesaria, así como realizar las gestiones y la canalización correspondiente;

II. Analizar e identificar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima, se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de orientar y acompañar adecuadamente a la persona en situación de víctima;

III. Proporcionar a la persona en situación de víctima, la información pertinente, completa, clara y precisa sobre las vías, procedimientos, autoridades e instancias competentes, para conocer y atender los hechos relacionados con conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;

IV. Auxiliar a la persona en situación de víctima en la narrativa de los hechos de su denuncia y en los demás escritos que se requieran;

V. Acompañar a la persona en situación de víctima durante todo el procedimiento y en las diligencias que se requiera su presencia;

VI. Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la persona en situación de víctima;

VII. Realizar todas las gestiones, canalizaciones por escrito e integrar los oficios de solicitud y respuesta al expediente;

VIII. Generar el expediente interno correspondiente, asegurándose que la información quede bajo el más absoluto resguardo y la información o datos personales sean preservados bajo confidencialidad y utilizando los medios necesarios para asegurar el manejo adecuado de los mismos (sobre cerrado, carpetas o archivos electrónicos cifrados con contraseña, etc.);

IX. Respetar la decisión de no canalizar el asunto, siempre que dicha decisión no vulnere las obligaciones legales de la autoridad para velar por el respeto de los derechos de las personas. En cualquier caso, siempre se deberá dejar

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).*

constancia de los hechos, para lo cual deberá abrirse el expediente interno correspondiente;

X. Garantizar a la persona en situación de víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la persona en situación de víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento;

XI. Otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual al Órgano Interno de Control, o a las demás autoridades señaladas en el presente Protocolo, cuando se lo soliciten;

XII. Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables;

XIII. Hacer del conocimiento por escrito al Órgano Interno de Control y/o de quien presida el Comité, cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo y a la Secretaría cuando la negativa sea del propio Órgano Interno de Control;

XIV. Orientar y acompañar a la persona en situación de víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;

XV. Turnar inmediatamente al Órgano Interno de Control o a la autoridad investigadora, las denuncias que tenga conocimiento como primer contacto;

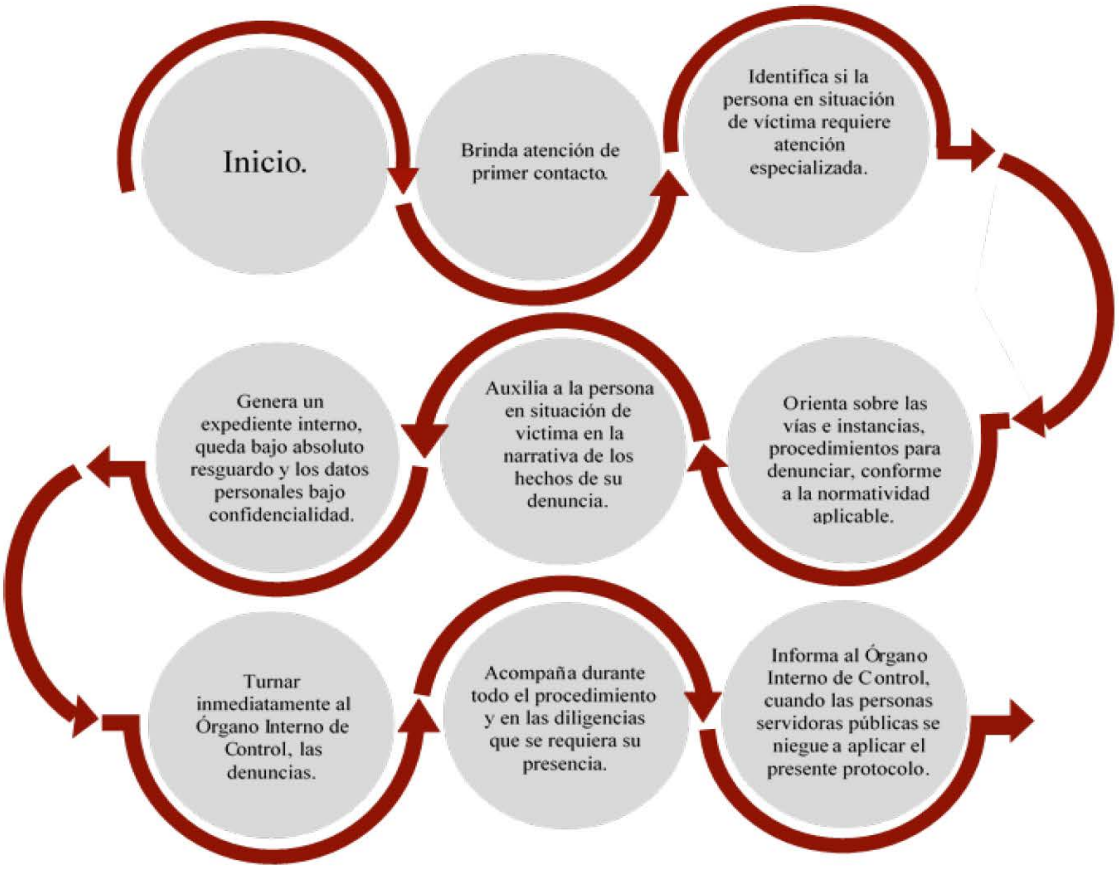
XVI. Registrar las denuncias en los formatos que determine el Instituto y la Secretaría, y

XVII. Las demás necesarias para el cumplimiento de sus funciones conforme a las disposiciones legales aplicables y al presente Protocolo.

Para el desarrollo de estas funciones, se encontrará acompañada permanentemente de la Unidad de Igualdad de Género o del área responsable de la agenda de género en la institución pública.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

Ruta de atención de la persona asesora.



Fuente: Elaboración Propia

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

Atención Especializada

Las instituciones públicas podrán celebrar convenios o acuerdos de colaboración con las instancias correspondientes, a fin de otorgar la atención especializada psicológica, trabajo social, representación jurídica, acompañamiento para presentación de denuncias, entre otras, a la persona en situación de víctima.

Atención del Comité de Ética

Si la persona en situación de víctima decide presentar su denuncia ante el Comité, este deberá recibir la denuncia, y en su caso, la orientará respecto del procedimiento que ha iniciado y sobre las diferentes vías e instancias para denunciar, sin perjuicio de continuar con el procedimiento en la vía administrativa.

El Comité podrá solicitar el apoyo de la Persona Asesora, para efecto de que auxilie a la persona en situación de víctima en la narrativa de la denuncia o en caso de que requiera atención especializada realice la canalización correspondiente o bien la acompañe durante el procedimiento.

El Comité remitirá de manera inmediata la denuncia al Órgano Interno de Control para su investigación. Asimismo, podrá emitir opinión respecto de la denuncia y solicitar que se tomen las medidas necesarias que eviten la reiteración de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual. Deberá registrar las denuncias que reciba.

XI. Investigación del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

El Órgano Interno de Control o la autoridad investigadora, iniciará la investigación una vez que reciba la denuncia por parte de las instancias establecidas en el presente Protocolo, ordenando realizar las diligencias oportunas para una debida integración del expediente.

El Órgano Interno de Control o la autoridad investigadora, realizará el análisis del caso con perspectiva de género y de derechos, para lo cual deberá identificar:

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

a) Las desigualdades, asimetrías o relaciones de poder entre las partes involucradas;
b) La vulneración de uno o más derechos, y
c) La existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.

Las diligencias de la investigación serán conducidas por las autoridades competentes, de conformidad con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, de manera que la persona en situación de víctima no sufra un mayor agravio o revictimización.

La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, libre de estereotipos de género, de discriminación y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos narrados por la persona en situación víctima en su denuncia.

De oficio, el Órgano Interno de Control o la autoridad investigadora, deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.

El Órgano Interno de Control o la autoridad, emitirá el informe de presunta responsabilidad administrativa con perspectiva de género, sobre el caso de hostigamiento sexual y acoso sexual, el cual presentará a la autoridad substanciadora, quien iniciará con las diligencias correspondientes al procedimiento de responsabilidad administrativa, en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y demás disposiciones aplicables.

XII. Medidas de protección

La persona en situación de víctima podrá solicitar las medidas de protección al momento de presentar su denuncia.

El Órgano Interno de Control o la autoridad investigadora, derivado del análisis del caso en concreto y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, emitirá las medidas de protección de manera inmediata previa consulta a la persona en situación de víctima, las cuales estarán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

Para emitir las medidas de protección, se considerará:

a) El riesgo o peligro existente;

b) La seguridad de la persona en calidad de afectada, y

c) Los elementos probatorios o de convicción con que se cuente.

Las medidas de protección deben asegurar la no revictimización y la no repetición del daño, así como garantizar el acceso a la justicia en vía administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación. De manera enunciativa más no limitativa, podrán ser las siguientes:

I. La reubicación física, cambio de unidad administrativa o de horario de labores ya sea de la persona en situación de víctima o de la persona presuntamente responsable;

II. La autorización a efecto de que la persona en situación de víctima realice trabajo fuera de las instalaciones de la institución, siempre y cuando sus funciones lo permitan;

III. La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la persona en situación de víctima, y

IV. Canalizar y orientar a la persona en situación de víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba atención psicológica, social, médica o jurídica, entre otras.

Las instituciones públicas deberán adoptar las medidas de protección e informar sobre su cumplimiento al Órgano Interno de Control, a la autoridad investigadora o a las autoridades competentes.

Lo no previsto en el presente apartado para emisión de las medidas de protección, se atenderá conforme a lo dispuesto en la Ley Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y a la Ley para la Emisión y Seguimiento de las Medidas de Protección para Mujeres en Situación de Violencia del ambas para el Estado de Coahuila de Zaragoza y demás normatividad aplicable.

XIII. Valoración de las pruebas

Las autoridades deberán valorar las pruebas:

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

a) Desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género;

b) Valorar preponderantemente la declaración de la persona en situación de víctima, tomando en consideración la situación traumática que vivió y la posterioridad de la presentación de la denuncia, por lo que comprenderá la existencia de inconsistencias o variaciones en la narrativa de los hechos, evitando que declare en repetidas ocasiones;

c) Analizar el contexto de la persona en situación de víctima, la interseccionalidad, la edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros;

d) Considerar los antecedentes de la persona denunciada, tales como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras;

e) Valorar la ausencia de consentimiento como elemento principal en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de la persona en situación de víctima, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse;

f) Analizar las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas, y

g) Allegarse de las pruebas periciales pertinentes para la comprobación del daño, asegurándose que quienes las realicen deberán efectuarlas con perspectiva de género.

En los casos de denuncia por hostigamiento sexual y acoso sexual algunas de las pruebas a considerar son: la declaración de la víctima, videograbaciones de las acciones físicas, verbales o no verbales, correos electrónicos, mensajes de texto, uso de las diversas redes sociales electrónicas o digitales sexualmente explícitos, testimonios de compañeros y compañeras de trabajo u otras personas que hayan presenciado los hechos, constancias médicas de las lesiones o enfermedades desarrolladas, constancias psicológicas del daño emocional o moral que expliquen el grado de evolución y si han generado discapacidad de algún tipo, laboral, social u otras.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

XIV. Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

Las sanciones administrativas por conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual serán emitidas con perspectiva de género y derechos humanos, conforme a la Ley General de Responsabilidades Administrativas y demás disposiciones aplicables.

La autoridad resolutora determinará las responsabilidades administrativas a que haya lugar, por las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, para lo cual deberá:

a) Analizar cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora y la autoridad sustanciadora con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.

b) Identificar las situaciones de abuso de poder que por cuestiones de género cuenta con un desequilibrio y desigualdad entre la persona en calidad de víctima y la persona agresora.

c) Detectar la situación de desventaja por cuestiones de género, debiendo cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.

d) Analizar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente del presente protocolo.

e) Procurar en todo momento emplear un lenguaje incluyente y no sexista, sencillo y claro.

f) Abstenerse de promover, sugerir, propiciar o realizar la conciliación entre las partes.

La autoridad resolutora impondrá las sanciones administrativas siguientes, conforme a la Ley General de Responsabilidades Administrativas:

I. Amonestación pública o privada;
II. Suspensión del empleo, cargo o comisión;
III. Destitución de su empleo, cargo o comisión;

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

IV. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.

Para la imposición de las sanciones se deberán considerar los elementos del empleo, cargo o comisión que desempeñaba la persona servidora pública cuando incurrió en la falta, así como:

a) El nivel jerárquico y los antecedentes de la persona infractor, entre ellos, la antigüedad en el servicio;
b) Las condiciones exteriores y los medios de ejecución, y
c) La reincidencia en el incumplimiento de obligaciones.

Se podrán imponer una o más de las sanciones administrativas, siempre y cuando sean compatibles entre ellas y de acuerdo a la trascendencia de la falta administrativa no grave.

En caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.

Las sanciones graves serán impuestas por el Tribunal de Justicia Administrativa de Coahuila de Zaragoza.

XV. Registro de casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

La Secretaría y el Instituto determinarán los medios electrónicos o plataforma y formatos para capturar los registros de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual denunciados por la vía administrativa.

Las Personas Asesoras, los Comités llevarán el registro de las denuncias que reciban de hostigamiento sexual y acoso sexual en sus instituciones públicas.

Los Órganos Internos de Control, llevarán un registro de las denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual recibidas, así como de las resoluciones, sanciones y medidas de protección, el cual será compatible con el registro estadístico enunciado en el punto anterior.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

Los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en donde la persona en situación de víctima sean mujeres, serán registrados en el Banco Estatal de Datos sobre Violencia contra las Mujeres y Niñas del Estado de Coahuila de Zaragoza.

El Instituto y la Secretaría integrarán un informe anual respecto las denuncias de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberán presentar en el marco de los Sistemas Estatales de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Así mismo, deberá publicarse en las páginas de la Secretaría y del Instituto.

XVI. Transparencia y protección de datos personales

Toda la información que se genere, obtenga o resguarde por las instituciones públicas con motivo de la aplicación del presente Protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en materia de transparencia y acceso a la información pública, protección de datos personales y demás normativa aplicable.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la persona en situación de víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas. De igual forma, será información confidencial el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.

La información que se genere con base en su agrupación para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa será pública, siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

XVII. Revisión y actualización del Protocolo

Con la finalidad de asegurar que el presente Protocolo cumpla con el objeto para el que fue desarrollado, anualmente se revisará y realizarán las modificaciones correspondientes, a fin de mejorar la estructura, las acciones de prevención y el procedimiento para la atención del hostigamiento sexual y acoso sexual. La actualización del documento deberá ser aprobada en el marco del Sistema Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

XVIII. Bibliografía

1. Hostigamiento y Acoso sexual de CDNH México. http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf

2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém Do Para) https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/409106/7.Convencion_Interamericana_para_Preveenir_Sancionar_y_Erradicar_la_Violencia_contra_la_Mujer.pdf

3. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf

4. Recomendaciones del Comité de la CEDAW https://confdts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CEDAW/00_4_obs_grales_CEDAW.html

5. Observaciones finales del Comité de la CEDAW https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/igualdad-genero/201811/observaciones_finales.pdf

6. Declaración y plataforma de acción de Beijing. https://www.unwomen.org//media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755

7. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_280521.pdf

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

8. Ley general de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_010621.pdf

9. Ley general para la Igualdad entre Mujeres y hombres.
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf

10. Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019

11. Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024.
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Proigualdad%2020202024%20Web.pdf#:~:text=El%20PROIGUALDAD%2020202024%20articula%20y%20pone%20a%20dialogar,desigualdad%20que%20erosionan%20sus%20vidas%20y%20su%20futuro.

12. Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Coahuila de Zaragoza.
https://congresocoahuila.gob.mx/transparencia/03/Leyes_Coahuila/coa194.pdf

13. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza
https://congresocoahuila.gob.mx/transparencia/03/Leyes_Coahuila/coa158.pdf

14. Código de Ética para los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza.
https://www.sefircoahuila.gob.mx/wpcontent/uploads/micrositio_etica/marco_normativo/CODIGO_ETICA.PDF

15. Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública Estatal.
https://www.sefircoahuila.gob.mx/wpcontent/uploads/micrositio_etica/marco_normativo/REGLAS%20DE%20INTEGRIDAD.pdf

16. Plan Estatal de Desarrollo 2017-2023.
https://coahuila.gob.mx/archivos/pdf/Publicaciones/PED-Actualizacio%CC%81n-2019-WEB.pdf

17. Programa Especial de Igualdad 2017-2023.
https://coahuila.gob.mx/archivos/pdf/micrositio/Programas%20Especiales/Programa%20Especial%20de%20Igualdad%20de%20G%C3%A9nero.pdf

18. Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583420&fecha=03/01/2020

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

19. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1993.
https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/ViolenceAgainstWomen.aspx

20. Guía para la intervención con hombres acoso sexual en el trabajo y masculinidad, OIT, 2014.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro san_jose/documents/publication/wcms_239605.pdf

21. Género, salud y seguridad en el trabajo. El hostigamiento o acoso sexual, OIT, 2013
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

22. Protocolo para la Atención de casos de Hostigamiento y Acoso sexual.
https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/10/D-Actualizaci%C3%B3n-de-protocolo.-acoso-y-hostigamiento.limpio-1.pdf

23. Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar los casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública del Estado de Jalisco.
https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/06-11-19-vi.pdf

24. Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal.
http://repositorio.veracruz.gob.mx/wpcontent/uploads/sites/4/files/unidad_genero/Protocolo_Prevencion_Atencion_Sancion_del_Hostigamiento_y_Acoso_Sexual.pdf

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

XIX. Anexos

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

ANEXO 1.

FORMATO PARA PRONUNCIAMIENTO

"CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL"

El escrito deberá contener:

I. **Nombre de la institución pública y logos institucionales;**
II. **Fundamento jurídico;**
III. **Considerandos; y**
IV. **Pronunciamiento con los siguientes elementos mínimos:**

1. Explicitar el compromiso de cero tolerancia frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas;

2. Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;

3. Definir el hostigamiento sexual y acoso sexual de conformidad con lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia y la Ley de Acceso para las Mujeres a una vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza;

4. Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas que vulneran la Regla Actuación Publica de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública Estatal;

5. El pronunciamiento debe explicitar que la prohibición de estas conductas incluye al personal, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras; Proporcionar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;

6. Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos el numeral 4 de este Protocolo;

7. Los compromisos particulares de la institución para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;

8. La Firma de la persona titular de la institución; y

9. Lugar y fecha de emisión.

ANEXO 2.

GUIA DE ENTREVISTA

PARA ATENCIÓN DE PRIMER CONTACTO.

La entrevista para la atención de primer contacto, tiene por objeto recabar información necesaria sobre los hechos de hostigamiento sexual y acoso sexual con dos propósitos: proporcionar una adecuada atención y contar con los elementos necesarios para realizar la narrativa de la denuncia. Es por ello, que es de suma importancia ya que de esta depende evitar que la persona en situación de víctima pase por los distintos procesos en los que una y otra vez le pregunten sobre los hechos ocurridos, causando su revictimización.

A continuación, se presentan algunas pautas y recomendaciones que deberá observar la persona asesora o persona entrevistadora para la atención de casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual:

a) Realizar la atención en un lugar adecuado (iluminado, ventilado y cómodo), en el que se garantice que no habrá interrupciones, así como privacidad y confidencialidad de la persona en situación de víctima.

b) Identificar y tomar en cuenta las necesidades de la persona en situación de víctima.

c) Emplear una comunicación asertiva, expresar de forma verbal y no verbal, usando un lenguaje claro y comprensible para la persona en situación de víctima, es decir, sin tecnicismos y en caso de emplearlos explicar a qué se refieren.

d) Utilizar lenguaje incluyente y no sexista.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

e) Actuar con perspectiva de género y de derechos humanos.

f) Mantener escucha activa durante el desarrollo de la entrevista, se concentra y presta total atención al relato de la persona en situación de víctima, sostiene contacto visual mientras habla, no interrumpir la narración de los hechos o redundar en la información ya brindada, a menos de que se requiera precisar datos. En su caso deberá tomar notas o bien grabar la entrevista con el consentimiento escrito de la persona entrevistada.

g) Respetar a la persona en situación de víctima evitando:
- Emitir de manera verbal y no verbal juicios de valor basados en estereotipos de género;
- Expresar sentimientos, emociones u opiniones propias respecto a los hechos;
- Minimizar o maximizar los hechos;
- Culpabilizar a la persona en situación de víctima de lo sucedido;
- Cuestionar o desacreditar lo que está narrando o insinuar que está mintiendo;
- Interrumpir o acaparar el diálogo al momento en que relata los hechos o realizar conclusiones prematuras o anticipar respuestas, e
- Imponer sus decisiones sobre las acciones que tomará la persona en situación de víctima.

h) Evitar emitir posicionamientos respecto a las partes involucradas en el caso (Ser imparcial)

i) Evitar justificar los hechos narrados por la persona en situación de víctima, bajo ninguna circunstancia deberá sugerir alguna explicación sobre el actuar o las conductas de la persona presunta agresora, por ejemplo:
Insinuar que la persona en situación de víctima entendió mal lo que la persona presunta agresora dijo o trato de decir.

j) No presionar, otorgar el tiempo necesario que la persona entrevistada requiera para expresar y compartir los hechos.

k) Aplicar los principios de confidencialidad, respeto por la dignidad de las personas, debida diligencia, debido proceso, imparcialidad, transparencia, accesibilidad y no revictimización.

l) Evitar la mediación o conciliación en los casos de acoso sexual y/o hostigamiento sexual.

m) Considerar que durante el proceso de entrevista existe la posibilidad de que la persona entre en crisis y requiera contención inmediata, por lo que necesario que la

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

persona que entrevista tenga conocimientos básicos sobre primeros auxilios psicológicos o bien se apoye de quien si cuente con tales conocimientos.

n) En caso de observar incomodidad por parte de la persona entrevistada deberá preguntar nuevamente, si desea continuar con la entrevista en otro momento o prefiere relatar los hechos por escrito.

Encuadre de la entrevista

Antes de iniciar con la atención es fundamental generar un ambiente propicio para su desarrollo, para que la persona en situación de víctima se sienta en confianza, cómoda, segura, y tenga apertura para el dialogo. Asimismo, es importante establecer el orden y las pautas a partir de las cuales se efectuará la misma.

Para efecto de lo anterior la Persona asesora deberá:

1) Preguntar el nombre de la persona en situación de víctima (Aprender su nombre y llamarla como le indique);

2) Presentarse con la persona en situación de víctima como la Persona asesora (indicará su nombre, acompañado de un saludo y una expresión facial amable);

3) Expresar que se encuentra en un espacio de confianza y privacidad, donde su seguridad e integridad es primordial;

4) Informar que los datos personales, así como toda la información que proporcione será tratada de manera confidencial;

5) Explicar sus atribuciones y los alcances de éstas, así mismo aclarará que su función no es una representación legal;

6) Indicar que está para escucharla, orientarla y brindarle información necesaria para que pueda decidir cómo proceder para la atención de su caso;

7) Mencionar que en caso de que requiera atención especializada (médica, psicológica, legal o cualquier otra) podrá canalizarla a las instancias correspondientes;

8) Explicar que, para brindarle una adecuada atención y orientación, es necesario que le proporcione información sobre los hechos de su caso, para lo cual le realizará algunas preguntas; e

9) Indicar que durante desarrollo de la entrevista tomará notas y registrará la información en los formatos correspondientes, para lo cual es necesario que otorgue su consentimiento por escrito.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

Desarrollo de entrevista

La persona asesora o entrevistadora deberá comenzar la entrevista explicando a la persona en situación de víctima o entrevistada, el objetivo y la relevancia de la misma, así como el rol de cada una de las partes.

Cabe mencionar, que el rol de la persona asesora o entrevistadora es fundamental, pues debe guiar a la persona en situación de víctima o entrevistada en la reconstrucción de los hechos, con el fin de contar con información clara y suficiente para la atención del caso de hostigamiento sexual y/o acoso sexual. Para lo cual deberá implementar las recomendaciones del presente anexo y las diversas técnicas para facilitar la comunicación asertiva y el diálogo con la persona entrevistada.

Asimismo, la persona asesora o entrevistadora le indicará a la persona en situación de víctima o entrevistada que le hará algunas preguntas sobre: ¿Dónde ocurrieron los hechos? ¿Cuándo ocurrieron los hechos? ¿Cómo ocurrieron los hechos? ¿Quiénes presenciaron los hechos?, las cuales deberá responder de la manera más detallada y descriptiva posible, empleando el formato de atención de primer contacto (anexo 3 del Protocolo) para registrar la información.

Propuesta de preguntas para la entrevista (Anexo 4):

1. Preguntar los datos generales de la persona en situación de víctima (Nombre completo, cargo o puesto, área de adscripción y nombre de la dependencia, correo y número de teléfono.)
2. Preguntar los datos generales de la persona presunta agresora (Nombre completo, cargo o puesto, área de adscripción y nombre de la dependencia, correo y número de teléfono.)
3. ¿Existe alguna relación laboral o institucional con la persona presunta agresora?
4. ¿Es su jefa o jefe inmediato, compañero o compañera u otro?
5. En caso de que no exista relación laboral describa ¿Cuál es su vinculación o los motivos, por los cuales trató con la persona presunta agresora en la ocasión en que sucedieron los hechos?
6. ¿Cuáles son las conductas realizadas por la persona presunta agresora? (Describa que tipo de conductas, miradas lascivas, tocamientos, comentarios, propuestas sexuales, etc.)
7. ¿Qué hizo o dijo la persona presunta agresora?
8. ¿Recuerda las palabras o frases textuales?
9. ¿Dónde ocurrieron los hechos? ¿Podría por favor describirme el lugar?
   Deberá asentarse si los hechos ocurrieron al interior o exterior de las instalaciones del lugar del trabajo o dependencia, en la vía pública, durante el trayecto del trabajo al domicilio de la persona entrevistada y viceversa. También deberá asentarse si los hechos no ocurrieron en un espacio físico, por tratarse de conductas realizadas a través de medios electrónicos, la computadora, teléfonos

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

fijos, celulares, redes sociales u otros y se indicara el lugar donde se encuentren, además de especificar a quien pertenecen.

10. ¿Cuándo ocurrieron los hechos? ¿Recuerdas la fecha y la hora en que sucedieron? ¿Estas conductas han ocurrido en una ocasión o más de una ocasión?
11. ¿Cuántas veces ha ocurrido?
12. ¿Recuerda la fecha aproximada en la que iniciaron las conductas?
13. ¿Cuándo fue la última ocasión?
14. ¿Alguna persona o personas presenciaron los hechos ocurridos? ¿Me podrías proporcionar sus datos generales?
15. ¿Existe relación laboral o de cualquier otra índole entre la persona presenta agresora y la persona o personas presenciaron los hechos? Describir
16. ¿Cuenta con elementos o evidencia que pudieran fortalecer los hechos narrados? (Fotografías, testigos, historial de llamadas, notas en papel de invitaciones, correos electrónicos, mensajes, actividad en redes sociales u otros).
17. ¿Sabes si la persona presunta agresora ha realizado estas conductas o conductas similares a otras personas?
18. ¿Le ha comentado a alguien más sobre los hechos narrados? ¿Ha acudido a denunciar o solicitar apoyo a alguna institución?
    En caso de que no haya realizado ninguna acción, no deberá cuestionarse el motivo. Deberá asentarse a las instancias a la que acudió, las acciones que se llevaron a cabo, los resultados y seguimiento.
19. ¿Identifica un trato diferenciado hacia usted por parte de la persona presunta agresora, antes y después de los hechos narrados?
20. ¿Ha cambiado la relación laboral? Describa como.
21. ¿Cómo han afectado estos hechos la manera en que se desenvuelve en su entorno laboral o social?
22. ¿Estos hechos han dificultado la realización de sus actividades laborales? Describa como
23. A partir de los hechos narrados ¿Usted ha presentado algún tipo de padecimiento físico, como dolor de cabeza, dificultades gástricas u otras enfermedades reiterativas? ¿o problemas emocionales o psicológicos, como miedo, angustia, inseguridad, ansiedad, dificultades para dormir o concentrarse, desánimo, tristeza, entre otros?
24. ¿Considera que su integridad física o psicológica se encuentra en riesgo?
25. ¿Ha sido objeto de amenazas, coacción o intimidación con posibles represalias por negarse a las propuestas o por tratar de detener la situación? ¿De qué manera?
26. ¿Cómo te sientes después de haber compartido esto?
27. ¿Necesita le ayudemos a encontrar algún tipo de apoyo en particular?
28. ¿Hay algo que haya omitido mencionar o algo que quisiera agregar?

Cierre de la entrevista

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

El cierre de la entrevista se realizará cuando ya se cuente con la información que se tenía por objeto recabar. Es preciso indicar a la persona entrevistada que se aproxima el cierre, asegurándose que para este momento se encuentre tranquila.

La persona asesora o entrevistadora deberá cerrar la entrevista realizando lo siguiente:

- Reiterar que la información proporcionada será tratada bajo la más estricta confidencialidad

- Realizar un breve resumen de los hechos narrados por la persona entrevistada y explicar, desde la perspectiva de género, las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual identificadas, mencionando que dichas conductas constituyen una violación a sus derechos humanos y un tipo de violencia sexual en el ámbito laboral y que existe un marco jurídico amplio que protege su derecho a no ser discriminadas y a vivir una vida libre de violencia.

- Proporcionar a la persona entrevistada información respecto a las vías legales (administrativa, penal y laboral), así como el procedimiento para la atención de su caso de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de que pueda decidir la opción que más favorezca a sus intereses.

- Aclarar que el Protocolo contempla la atención y procedimiento en la vía administrativa, por lo que es importante explicar a la persona en situación de víctima, que si quisiera llevar otro tipo de procedimiento (penal o laboral), será canalizada a la instancia correspondiente.

- Otorgar un espacio de tiempo para que la persona entrevistada analice la información proporcionada y posteriormente preguntar ¿Si tiene dudas sobre la información y qué desea hacer para atender su caso?

- Indicar sobre los pasos a seguir para recibir atención de acuerdo con la instancia o vía seleccionada para atender su caso.

- En caso de que la persona en situación de victima opte por la atención de su caso en la vía administrativa, debe preguntar a la presunta víctima si requiere que la acompañe y/o apoye a presentar su denuncia, para lo cual le debe explicar que la denuncia deberá constar por escrito debidamente firmada y que se elaborará con la información que ha recabado durante la entrevista, anexando evidencia o materiales probatorios y personas que testifiquen, en caso de existir, además de las medidas de protección que requiere, por parte de la entidad o dependencia, mientras se resuelve su caso, e indicar que remitirá al Órgano interno de Control para que inicie la investigación.

- Proporcionará los datos institucionales de contacto, para el seguimiento del caso.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

- Finalmente, deberá agradecer la confianza para la atención y despedirse amablemente de la persona entrevistada, con un semblante amable.

Nota: La persona asesora o entrevistadora deberá registrar y capturar la información recabada de las atenciones que otorgue, en los formatos que establece el presente Protocolo, así como los que determinen la Secretaría y el Instituto.

ANEXO 3.

FORMATO DE ENTREVISTA PARA LA ATENCIÓN DE PRIMER CONTACTO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

Fecha: _____/_____/_____

El presente formato tiene por objeto recabar la información obtenida durante la entrevista de primer contacto en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública estatal.

Es importante señalar los datos personales y la información recabada tendrán el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un daño adicional por este tipo de conductas.

1.- Datos generales de la persona en situación de víctima:

Nombre completo:	
Sexo: Mujer ( ) Hombre ( )	**Edad:**
o género con el que se identifica:	
Presenta discapacidad: Si ( ) No ( ) **¿Cuál? _____**	

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

Nombre de la Institución:	
Puesto o cargo:	
Área de adscripción:	
Teléfono de contacto:	
Correo electrónico:	

2.- Datos generales de la persona presunta agresora:

Nombre completo:	
Sexo: Mujer ( ) Hombre ( )	**Edad:**
o género con el que se identifica:	
Nombre de la Institución:	
Puesto o cargo:	
Área de adscripción:	
Teléfono de contacto:	
Correo electrónico:	

3.- ¿Existe alguna relación laboral o institucional con la persona presunta agresora?

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

Sí ( ) **Es su jefe o jefa inmediata ( )** **Es su compañero o compañera de trabajo ( )** **Otra ( )** **¿Cuál ?**	**No ( )** Describa ¿Cuál es su vinculación o los motivos, por los cuales trató con la persona presunta agresora en la ocasión en que sucedieron los hechos?

En caso de no contar con los datos anteriores puede brindar otro tipo de información que le permita identificar a la persona presunta agresora.	

Narración de los hechos ocurridos sobre el hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

4. ¿Cuáles son las conductas realizadas por la persona presunta agresora?
(Describa la situación considerando aspectos como tipo de conducta(s), miradas lascivas, tocamientos, comentarios, propuestas sexuales, etcétera)

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

5.- ¿Qué hizo o dijo la persona presunta agresora?

6.- ¿Recuerda las palabras o frases textuales?

7.- ¿Dónde ocurrieron los hechos? ¿Podría por favor describirme el lugar?

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

8.- ¿Cuándo ocurrieron los hechos? ¿Recuerdas la fecha y la hora en que sucedieron?

9.- ¿Estas conductas han ocurrido?

En una ocasión. ___

En más de una ocasión. ___

¿Cuántas veces ha ocurrido?: _____

Fecha aproximada en la que iniciaron las conductas: _____

¿Cuándo fue la última ocasión?:_____

10.- ¿Alguna persona o personas presenciaron los hechos ocurridos?

No ( ) No sé ( )

Sí. ( )

¿Me podría proporcionar sus datos de contacto? (Nombre, sexo, Institución, puesto o cargo, área de adscripción, teléfono y correo

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

electrónico)

11- ¿Existe relación laboral o de cualquier otra índole entre la persona presenta agresora y la persona o personas presenciaron los hechos?

Sí. ( ) No. ( )

Por favor especifique ¿qué tipo de relación?

12.- ¿Cuenta con elementos o evidencia que pudieran fortalecer los hechos narrados? (Fotografías, testigos, historial de llamadas, notas en papel de invitaciones, correos electrónicos, mensajes, actividad en redes sociales u otros).

Sí. ( ) No. ( )

Describa cuales:

13.- ¿Sabes si la persona presunta agresora ha realizado estas conductas o conductas similares a otras personas?

Sí. ( ) No. ( )

Puede decirme más información al respecto:

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

14.- ¿Le ha comentado a alguien más sobre los hechos narrados?

Sí. ( ) No. ( )

Especifique:

15.- ¿Ha acudido a denunciar o solicitar apoyo a alguna institución?

Sí. ( ) No. ( )

Especifique:

16.- ¿Identifica un trato diferenciado hacia usted por parte de la persona presunta agresora, antes y después de los hechos narrados?

Sí. ( ) No. ( )

Por favor descríbalo:

17.-¿Ha cambiado la relación laboral?

Sí. ( ) No. ( )

Por favor descríbalo:

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

18.- ¿Cómo han afectado estos hechos la manera en que se desenvuelve en su entorno laboral o social?

19.- ¿Estos hechos han dificultado la realización de sus actividades laborales?

Sí. ( ) No. ( )

Por favor descríbalo:

20.- A partir de los hechos narrados, ¿Usted ha presentado algún tipo de padecimiento físico, como dolor de cabeza, dificultades gástricas u otras enfermedades reiterativas? ¿o problemas emocionales o psicológicos, como miedo, angustia, inseguridad, ansiedad, dificultades para dormir o concentrarse, desánimo, tristeza, entre otros?

Sí. ( ) No. ( )

¿Cuáles?

21.- ¿Considera que su integridad física o psicológica se encuentra en riesgo?

Sí. ( ) No. ( )

22.- En este caso ¿Considera que requiere medidas de protección?

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

Sí. ( ) No. ( )

23.- ¿Ha sido objeto de amenazas, coacción o intimidación con posibles represalias por negarse a las propuestas o por tratar de detener la situación?

Sí. ( ) No. ( )

¿De qué manera?

24.- ¿Cómo te sientes después de haber compartido esto?

25.- ¿Necesita le ayudemos a encontrar algún tipo de apoyo en particular?

Sí. ( ) No. ( )

Especificar:

26.- ¿Hay algo que haya omitido mencionar o algo que quisiera agregar?

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

***Para contestar solo por la persona asesora**

¿Considera que la persona en situación de víctima requiere de la atención especializada (médica, psicológica u otro)

Sí. ( ) No. ( ) **Especificar:**

***Para contestar solo por la persona en situación de víctima**

____ Estoy de acuerdo con la información recabada en este formato.

____ Estoy de acuerdo con que la información recabada en este formato se emplee para la presentación y trámite de la denuncia.

Nombre completo y firma de la persona en situación de víctima o entrevistada	**Nombre completo y firma de la persona asesora o entrevistadora**

(Cada Institución deberá incorporar la información que corresponda a su aviso de privacidad.)

ANEXO 4. FORMATO DE DENUNCIA

FORMATO DE DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

Folio de Denuncia: _____ **Fecha:**_____/_____/_____

Lugar: _____

Datos de la persona que presenta la denuncia	
Nombre completo:	
Sexo:	**Edad:**
En su caso, género con el que se identifica:	
Domicilio para recibir notificaciones:	
Teléfono:	
Correo electrónico:	

Datos de la persona contra quien se presenta la denuncia	
Nombre completo:	
Sexo:	**Edad:**
Nombre de la Institución:	
Área de adscripción:	

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

Cargo o puesto:

Denuncia: (Acoso sexual/Hostigamiento sexual)
Fecha y lugar los hechos:

Narración circunstanciada de los hechos:
(Especificar que las conductas y hechos describiendo las circunstancias de tiempo, modo, y lugar, de la manera más ordenada y cronológica posible)

Elementos o medios probatorios que presenta:

Datos de la persona que haya sido testigo de los hechos

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

Nombre completo:
Domicilio:
Teléfono:
Correo Electrónico:
Nombre de la Institución:
Área de adscripción:
Cargo o puesto:

Nombre completo y firma (Persona que denuncia)

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

ANEXO 5. LISTA DE REGISTRO DE DENÚNCIAS

Formatos de registro de denuncias de casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual				
Número de folio de denuncia	**Fecha de denuncia**	**Medidas de protección emitidas**	**Gestiones o canalizaciones dictadas**	**Estatutos de la denuncia.**

ANEXO 6. DIRECTORIO DE PERSONAS ASESORAS

Directorio de Personas Asesoras (integrar el nombre de la institución) Fecha de actualización			
Nombre	**Área de adscripción**	**Teléfono y extensión**	**Correo electrónico**

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021)."Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

Gobierno del Estado
Coahuila de Zaragoza
INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES
Gobierno del Estado
Coahuila de Zaragoza
SEGOB
SECRETARÍA DE GOBIERNO
SEFIRC
SECRETARÍA DE FISCALIZACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS
ICM
INSTITUTO COAHUILENSE DE LAS MUJERES
http://www.icmujeres.gob.mx/
InstitutoCoahuilenseMujeres
@icmujerescoah
Diseño: V.F.G.C

T R A N S I T O R I O S

ARTÍCULO PRIMERO. El presente Acuerdo que emite el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual para la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

ARTÍCULO SEGUNDO. Se abroga el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual para el Gobierno de Coahuila, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, el día 14 de diciembre de 2021, así como las demás disposiciones contrarias al contenido del presente Protocolo.

ARTÍCULO TERCERO. La aplicación y observancia del Protocolo se realizará con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a las dependencias y entidades de la administración pública del estado, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

ARTÍCULO CUARTO. Las dependencias y entidades informarán al Instituto, dentro del plazo de 60 días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, sobre lo siguiente:

I. La emisión del pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a que se refiere el presente Protocolo;

II. La designación de las personas asesoras;

III. La difusión del Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen, y

IV. Las acciones de sensibilización, formación y capacitación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual a su personal.

DADO.- En la residencia del Poder Ejecutivo, en la Ciudad de Saltillo, Coahuila de Zaragoza, a los treinta y un días del mes de mayo de 2022.

"SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECIÓN"
EL GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO

ING. MIGUEL ÁNGEL RIQUELME SOLÍS

(RÚBRICA)

EL SECRETARIO DE GOBIERNO	LA SECRETARIA DE FISCALIZACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS
LIC. FERNANDO DONATO DE LAS FUENTES HERNÁNDEZ	**LIC. TERESA GUAJARDO BERLANGA**
(RÚBRICA)	**(RÚBRICA)**

MIGUEL ÁNGEL RIQUELME SOLÍS
Gobernador del Estado de Coahuila de Zaragoza

FERNANDO DONATO DE LAS FUENTES HERNÁNDEZ
Secretario de Gobierno y Director del Periódico Oficial

GABRIELA ALEJANDRA DE LA CRUZ RIVAS
Subdirectora del Periódico Oficial

De acuerdo con el artículo 72 de la Ley de Hacienda para el Estado de Coahuila de Zaragoza, los servicios prestados por el Periódico Oficial del Gobierno del Estado causarán derechos conforme a la siguiente tarifa:

I. **Avisos judiciales y administrativos:**
- **1.** Por cada palabra en primera o única inserción, $2.00 (DOS PESOS 00/100 M.N.).
- **2.** Por cada palabra en inserciones subsecuentes, $1.50 (UN PESO CON CINCUENTA CENTAVOS M.N.).

II. Por publicación de aviso de registro de fierro de herrar, arete o collar o cancelación de los mismos, señal de sangre o venta, $777.00 (SETECIENTOS SETENTA Y SIETE PESOS 00/100 M.N.).

III. Publicación de balances o estados financieros, $1,058.00.00 (UN MIL CINCUENTA Y OCHO PESOS 00/100 M.N.).

IV. **Suscripciones:**
- **1.** Por un año, $2,895.00 (DOS MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.).
- **2.** Por seis meses, $1,448.00 (UN MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y OCHO PESOS 00/100 M.N.).
- **3.** Por tres meses, $765.00 (SETECIENTOS SESENTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.).

V. Número del día, $31.00 (TREINTA Y UN PESOS 00/100 M.N.).

VI. Números atrasados hasta 6 años, $109.00 (CIENTO NUEVE PESOS 00/100 M.N.).

VII. Números atrasados de más de 6 años, $218.00 (DOSCIENTOS DIECIOCHO PESOS 00/100 M.N.).

VIII. Códigos, leyes, reglamentos, suplementos o ediciones de más de 24 páginas, $390.00 (TRESCIENTOS NOVENTA PESOS 00/100 M.N.).

IX. Por costo de tipografía relativa a los fierros de registro, arete o collar por cada figura, $777.00 (SETECIENTOS SETENTA Y SIETE PESOS 00/100 M.N.).

Tarifas vigentes a partir del 01 de Enero de 2022.

El Periódico Oficial se publica ordinariamente los martes y viernes, pudiéndose hacer las ediciones extraordinarias cuando el trabajo así lo amerite.

Calle Hidalgo Esquina con Reynosa No. 510 Altos, Col. República Oriente, Código Postal 25280, Saltillo, Coahuila.
Teléfono: 01 (844) 4 30 82 40
Horario de Atención: Lunes a Viernes de 08:00 a 15:00 horas.

Página de Internet del Gobierno de Coahuila: www.coahuila.gob.mx
Página de Internet del Periódico Oficial: periodico.sfpcoahuila.gob.mx
Correo Electrónico del Periódico Oficial: periodico.coahuiladezaragoza@outlook.es
Correo Electrónico para publicación de edictos: periodico.oficialcoahuila@gmail.com
Paga Fácil Coahuila: www.pagafacil.gob.mx