



PRIMERA SECCION

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



PERIODICO OFICIAL

TOMO CXXVIII

Saltillo, Coahuila de Zaragoza, martes 14 de diciembre de 2021

número 100

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 110.- Se valida el acuerdo aprobado por el R. Ayuntamiento de Matamoros, Coahuila de Zaragoza, para enajenar a título gratuito, la fracción de terreno "B" del predio rústico denominado "Santa Cecilia" ubicado en los lotes #133 y #149 Lote B #002, de la Colonia "Santa Cecilia" de ese Municipio, con una superficie total de 29,232.15 M2., a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social.	2
DECRETO 111.- Se valida el acuerdo aprobado por el R. Ayuntamiento de Ramos Arizpe, Coahuila de Zaragoza, para enajenar a título gratuito, una superficie total de 5,609.942 M2., la cual se compone de dos predios; el primero con una superficie de 3,957.76 M2., y el segundo se identifica como fracción de calle en desuso, con una superficie de 1,652.15 M2., ubicados en el Fraccionamiento "Valle Poniente" de esa ciudad, a favor del Organismo Público descentralizado del Gobierno Federal, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el cual se desincorporo con Decreto número 97 publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de fecha 05 de octubre de 2021.	3
DECRETO por el que se reforman diversas disposiciones del Reglamento Interior de la Secretaría de Gobierno.	6
ACUERDO por el que se declaran los días inhábiles para el Ejercicio Fiscal 2022 de la Administración Fiscal General.	17
DECRETO que modifica el Decreto por el que se expide el Reglamento de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Coahuila de Zaragoza.	18
DECRETO por el cual se adiciona un segundo párrafo al artículo 65; y se derogan los artículos 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39,	31

40, 41, 42, 43, 44, 45 y 46 del Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia del Estado de Coahuila de Zaragoza.

MANUAL para las Unidades de Igualdad de Género en la Administración Pública Estatal de Coahuila de Zaragoza.	42
PROTOCOLO para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual para el Gobierno de Coahuila de Zaragoza.	85

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 110.-

ARTÍCULO PRIMERO.- Se valida el acuerdo aprobado por el R. Ayuntamiento de Matamoros, Coahuila de Zaragoza, para enajenar a título gratuito, la fracción de terreno "B" del predio rústico denominado "Santa Cecilia" ubicado en los lotes #133 y #149 Lote B #002, de la Colonia "Santa Cecilia" de ese Municipio, con una superficie total de 29,232.15 M2., a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, la cual cuenta con las siguientes medidas y colindancias:

Al Noreste: mide 243.80 metros y colinda con Fraccionamiento P. P. Santa Cecilia.

Al Sureste: mide en línea quebrada de Noreste a Suroeste mide 109.17 metros y colinda con fracción "B" del predio rústico denominado Santa Cecilia, ubicado en los lotes #133 y #149 (actualmente lote B #004) y de ese punto de Sureste a Noroeste mide 24.02 metros y colinda con fracción "B" del predio rústico denominado Santa Cecilia ubicado en los lotes #133 y #149 (actualmente lote B #003) y de ese punto de Noreste a Suroeste mide 29.00 metros y colinda con fracción "B" del predio rústico denominado Santa Cecilia ubicado en los lotes #133 y #149 actualmente lote "B" 003.

Al Suroeste: mide 220.55 metros y colinda con periférico Matamoros-Torreón.

Al Noroeste: mide 104.40 metros y colinda con fracción "B" del predio rústico denominado Santa Cecilia ubicado en los lotes #133 y #149 (actualmente lote B #001).

Dicha superficie se encuentra inscrita a favor del R. Ayuntamiento de Matamoros, en las oficinas del Registro Público de la ciudad de Torreón del Estado de Coahuila de Zaragoza, bajo el Folio Real N° 32882.

ARTÍCULO SEGUNDO.- La autorización de esta operación es con objeto de llevar a cabo la construcción de un nuevo Hospital IMSS-Bienestar. 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.- El Ayuntamiento de Matamoros, por conducto de su Presidente Municipal o de su Representante legal acreditado, deberá formalizar la operación que se autoriza y proceder a la escrituración correspondiente.

ARTÍCULO CUARTO.- Los gastos de escrituración y registro que se originen de la operación que mediante este decreto se valida, serán por cuenta del beneficiario.

ARTÍCULO QUINTO.- El presente decreto deberá insertarse en la escritura correspondiente.

TRANSITORIOS

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

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

DADO en la Ciudad de Saltillo, Coahuila de Zaragoza, a los veintitrés días del mes de noviembre del año dos mil veintiuno.

**DIPUTADA PRESIDENTA
MARÍA GUADALUPE OYERVIDES VALDEZ.
(RÚBRICA)**

**DIPUTADA SECRETARIA
CLAUDIA ELVIRA RODRÍGUEZ MÁRQUEZ
(RÚBRICA)**

**DIPUTADA SECRETARIA
MAYRA LUCILA VALDÉS GONZÁLEZ
(RÚBRICA)**

IMPRÍMASE, COMUNÍQUESE Y OBSÉRVESE
Saltillo, Coahuila de Zaragoza, a 13 de diciembre de 2021.

**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 111.-

ARTÍCULO PRIMERO.- Se valida el acuerdo aprobado por el R. Ayuntamiento de Ramos Arizpe, Coahuila de Zaragoza, para enajenar a título gratuito, una superficie total de 5,609.942 M2., la cual se compone de dos predios; el primero con una superficie de 3,957.76 M2., y el segundo se identifica como fracción de calle en desuso, con una superficie de 1,652.15 M2., ubicados en el Fraccionamiento "Valle Poniente" de esa ciudad, a favor del Organismo Público descentralizado del Gobierno Federal, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el cual se desincorpora con Decreto número 97 publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de fecha 05 de octubre de 2021, los cuales cuentan con las siguientes medidas y colindancias:

El **primer** predio municipal, se identifica como Manzana número 20, con una superficie de 3,957.76 m2., ubicado del Fraccionamiento "Valle Poniente" de esa ciudad y cuenta con las siguientes medidas y colindancias:

- Al Norte: mide 116.00 metros y colinda con calle Valle de Oaxaca.
- Al Sur: mide 108.19 metros y 8.17 metros y colinda con calle Valle Sur.
- Al Oriente: mide 29.89 metros y colinda con calle Valle Oriente.
- Al Poniente: mide 36.87 metros y colinda con calle Valle Apatzingan, uso de suelo área municipal.

Dicho inmueble se encuentra inscrito a favor del R. Ayuntamiento de Ramos Arizpe, en las oficinas del Registro Público de la ciudad de Saltillo del Estado de Coahuila de Zaragoza, bajo el Folio Real 140256 de fecha 29 de julio de 2021.

El **segundo** predio municipal, se identifica como fracción de calle en desuso, ubicada al costado sur de la Manzana número 20, con una superficie de 1,652.15 m2., en el Fraccionamiento Valle Poniente de esa ciudad y se describe con el siguiente:

**CUADRO DE CONSTRUCCIÓN
SUPERFICIE 1,652.15 m2.**

LADO		RUMBO	DISTANCIA	V	COORDENADAS	
EST.	PV.				Y	X
				1	2,826,850.6740	302,139.3190
1	2	S 73°07'46.17" E	113.618	2	2,826,817.7009	302,248.0474
2	3	S 18°54'28.60" W	14.786	3	2,826,803.7123	302,243.2559
3	4	N 72°57'27.30" W	112.526	4	2,826,836.6915	302,135.6708
4	5	N 14°03'03.97" E	5.471	5	2,826,841.9991	302,136.9992
5	1	N 14°58'17.88" E	8.980	1	2,826,850.6740	302,139.3190

ARTÍCULO SEGUNDO.- La autorización de esta operación es con objeto de enajenarlos a título gratuito a favor del Organismo Público descentralizado del Gobierno Federal, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), para llevar a cabo la construcción de una Unidad de Medicina Familiar. En caso de darle un uso distinto a lo estipulado, por ese sólo hecho se rescindirá la enajenación revirtiéndose los predios junto con sus accesorios al patrimonio municipal, sin ninguna responsabilidad a cargo del R. Ayuntamiento.

ARTÍCULO TERCERO.- El Ayuntamiento de Ramos Arizpe, por conducto de su Presidente Municipal o de su Representante legal acreditado, deberá formalizar la operación que se autoriza y proceder a la escrituración correspondiente.

ARTÍCULO CUARTO.- Los gastos de escrituración y registro que se originen de la operación que mediante este decreto se valida, serán por cuenta del beneficiario.

ARTÍCULO QUINTO.- El presente decreto deberá insertarse en la escritura correspondiente.

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

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

DADO en la Ciudad de Saltillo, Coahuila de Zaragoza, a los veintitrés días del mes de noviembre del año dos mil veintiuno.

**DIPUTADA PRESIDENTA
MARÍA GUADALUPE OYERVIDES VALDEZ.
(RÚBRICA)**

**DIPUTADA SECRETARIA
CLAUDIA ELVIRA RODRÍGUEZ MÁRQUEZ
(RÚBRICA)**

**DIPUTADA SECRETARIA
MAYRA LUCILA VALDÉS GONZÁLEZ
(RÚBRICA)**

IMPRÍMASE, COMUNÍQUESE Y OBSÉRVESE
Saltillo, Coahuila de Zaragoza, a 13 de diciembre de 2021.

**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 los artículos 2 y 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 25 de noviembre del año 2020, se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado el decreto 801, el cual contiene la reforma a la Ley del Sistema de Seguridad Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza, en virtud de la cual, el Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública, es transferido de la Secretaría de Gobierno a la Secretaría de Seguridad Pública.

Que el decreto 800 por el que se expide la Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza, se publicó el 25 de noviembre del 2020 en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, en la cual contempla dentro de la estructura de la Secretaría de Seguridad Pública, como órgano desconcentrado, al Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública.

Que en el artículo segundo transitorio del decreto 801, así como el transitorio segundo del decreto 800, disponen que dentro de los ciento ochenta días naturales contados a partir de la entrada en vigor de tales decretos, deberán expedirse las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para su respectiva instrumentación.

Que el Reglamento Interior de la Secretaría de Gobierno vigente, contempla al Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública, entre los órganos desconcentrados adscritos a la Subsecretaría de Coordinación Interinstitucional en Materia de Seguridad, por lo que en atención a los decretos citados, se modifica lo relativo al Secretariado Ejecutivo, para dejar de formar parte de la estructura orgánica de la Secretaría de Gobierno.

Que en ese mismo contexto, la Subsecretaría de Coordinación Interinstitucional en Materia de Seguridad de la Secretaría de Gobierno, tiene adscrito al órgano desconcentrado denominado Centro de Evaluación y Control de Confianza, mismo que ante las reformas en materia de seguridad, se modifica su adscripción al Titular de la Secretaría.

Que el 30 de diciembre del 2020 se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, el decreto 922 por el que se emite la Ley del Instituto Registral y Catastral

del Estado de Coahuila de Zaragoza, en la cual se establece la regulación del Registro Público y del Catastro, así como las atribuciones y competencias del Instituto Registral y Catastral, el cual se crea como organismo público descentralizado sectorizado a la Secretaría de Gobierno.

Que el Instituto Registral y Catastral se encuentra previsto en el Reglamento Interior de la Secretaría de Gobierno vigente, como órgano desconcentrado adscrito a la Subsecretaría de Gobierno y Atención Ciudadana, por lo que se actualiza dicha disposición del Reglamento, en atención al decreto referido en el párrafo anterior, para formar parte de los órganos descentralizados de la Secretaría.

Que en concordancia a las políticas públicas de igualdad sustantiva y una vida libre de violencia que se siguen por parte de esta administración, se crea la Subsecretaría para la Igualdad de Género de la Secretaría de Gobierno, para facilitar y hacer más eficiente la promoción y prevención contra la violencia de género y el seguimiento de las políticas públicas en materia de desigualdad entre mujeres y hombres, así como facilitar la transversalidad en la materia entre las instancias de la administración pública.

Que la Subsecretaría para la Igualdad de Género para el mejor ejercicio de sus funciones, tendrá adscrito la Dirección de Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia.

Que en consecuencia a esta reorganización que se propone a la Secretaría de Gobierno, es que se hacen las modificaciones necesarias en el Reglamento Interior, en congruencia con las nuevas disposiciones legales relativas al Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública, al Instituto Registral y Catastral, así como por la creación de la Subsecretaría para la Igualdad de Género.

Que en razón de lo anterior, tengo a bien emitir el siguiente:

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

ARTÍCULO ÚNICO.- Se **modifica** la fracción II del artículo 5, la fracción I del artículo 16, la denominación de la Sección II del Capítulo Cuarto, el artículo 19, la fracción I del artículo del artículo 27, la denominación de la Sección II del Capítulo Sexto, la denominación de la Sección II del Capítulo Séptimo, el artículo 38, el primer párrafo y la fracción I del artículo 39; y se **deroga** el inciso A de la fracción

II del artículo 27, los artículos 29 y 31, del Reglamento Interior de la Secretaría de Gobierno, para quedar como sigue:

Artículo 5. ...

I. ...

II. La Subsecretaría para la Igualdad de Género;

III. a IX. ...

...

Artículo 16. ...

I. La Subsecretaría para la Igualdad de Género;

II. a V. ...

SECCIÓN II

LA SUBSECRETARÍA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 19. El titular de la Subsecretaría para la Igualdad de Género tendrá, además de las consignadas en el artículo 18 del presente reglamento, las obligaciones y facultades siguientes:

- I. Integrar, organizar y dirigir el funcionamiento de la Subsecretaría para la Igualdad de Género.
- II. Promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, programas y acciones de las unidades administrativas y órganos desconcentrados de la Secretaría.
- III. Promover acuerdos con las unidades administrativas y órganos desconcentrados de la Secretaría que ejecutan las políticas, acciones y programas en materia de igualdad de género.
- IV. Coadyuvar con el Instituto Coahuilense de las Mujeres, en las acciones que realice la Secretaría en materia de política pública de igualdad de género.
- V. Impulsar el cumplimiento de los acuerdos y estrategias generados en el Sistema Estatal para la Igualdad entre mujeres y hombres y el Sistema Estatal de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.
- VI. Dar seguimiento en su ámbito de competencia, al cumplimiento de las obligaciones contraídas en tratados y convenciones internacionales de derechos humanos de las mujeres.
- VII. Emitir su opinión respecto a los anteproyectos de iniciativas de leyes, decretos, acuerdos y demás disposiciones administrativas que tengan por objeto garantizar el acceso equitativo y no discriminatorio y la tutela de sus derechos humanos de las mujeres y niñas.
- VIII. Actuar como órgano de consulta y asesoría, en materia de igualdad de género, cuando así se lo soliciten instituciones públicas y privadas.
- IX. Promover y difundir información en materia de derechos humanos de las mujeres y no discriminación, de acuerdo a su ámbito de competencia.

- X.** Fomentar entre la población y las entidades públicas y privadas, la igualdad de género.
- XI.** Impulsar las políticas públicas en materia de igualdad de género y prevención de la violencia contra mujeres y niñas en las diversas dependencias gubernamentales del ámbito estatal y municipal.
- XII.** Coadyuvar con las acciones que lleven a cabo las dependencias y entidades para la promoción de la igualdad de género y prevención de la violencia.
- XIII.** Promover con las instancias competentes, la realización de acciones tendientes a prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género contra las mujeres y niñas, y promover la igualdad entre hombres y mujeres.
- XIV.** Contribuir en las acciones para promover la igualdad de género en la entidad.
- XV.** Coadyuvar con las dependencias y entidades de la administración pública estatal para la promoción de la igualdad de género y prevención de la violencia entre las y los servidores públicos.
- XVI.** Brindar apoyo especializado y asesoría, en la formulación de políticas, programas y proyectos en materia de igualdad, paridad de género, igualdad sustantiva.
- XVII.** Proponer medidas conducentes para institucionalizar y transversalizar la igualdad de género, la paridad de género, la prevención y erradicación de la violencia política contra las mujeres en razón de género en los planes y programas de la administración pública estatal.
- XVIII.** Coadyuvar con el Instituto Coahuilense de las Mujeres, el Centro de Justicia y Empoderamiento para las Mujeres y con la Dirección Social para la

Prevención de la Violencia y la Delincuencia, en el diseño e instrumentación de las campañas de educación cívica e información para la prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres y niñas.

- XIX.** Participar en reuniones, comités y demás eventos realizados por la Secretaría, en el ámbito de su competencia.
- XX.** Promover el intercambio de experiencias en materia de igualdad de género.
- XXI.** Propiciar las condiciones para garantizar el fortalecimiento de la igualdad de género y la prevención de la violencia contra las mujeres por razón de género.
- XXII.** Las demás que le confieran expresamente este reglamento, otras disposiciones aplicables y aquellas que le encomiende el Titular del Ejecutivo.

Artículo 27. ...

- I.** Adscritos a la persona titular de la Secretaría:
 - A.** El Centro de Evaluación y Control de Confianza.

- II.** ...
 - A.** Se deroga
 - B. a D.** ...

- III.** ...

SECCIÓN II
LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS ADSCRITOS
A LA PERSONA TITULAR DE LA SECRETARÍA

Artículo 29. Se deroga

Artículo 31. Se deroga

SECCIÓN II
LA DIRECCIÓN DE LA SUBSECRETARÍA
PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 38. La Subsecretaría para la Igualdad de Género, contará con la Dirección de Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia y las demás que le adscriba el presente reglamento, el manual de organización y las demás disposiciones aplicables.

Artículo 39. La persona titular de la Dirección de Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia, previo acuerdo con la Subsecretaría para la Igualdad de Género, tendrá las facultades y obligaciones establecidas en la Ley para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia, con Participación Ciudadana

del Estado de Coahuila de Zaragoza; las consignadas en el artículo 37 de este reglamento, así como las siguientes:

- I. Proponer e implementar las políticas públicas, programas, estrategias, proyectos, protocolos y acciones en materia de prevención social de la violencia y la delincuencia, en el ámbito de competencia de la Secretaría, con participación ciudadana y la que corresponda a las unidades administrativas dependientes de la Secretaría de Seguridad Pública y de las demás dependencias o entidades de la Administración Pública Estatal;

II. a VIII. ...

T R A N S I T O R I O

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

DADO. En la Residencia Oficial del Poder Ejecutivo del Estado, en la ciudad de Saltillo, Coahuila de Zaragoza, a los tres días del mes de diciembre del año dos mil veintiuno.

**“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)**

ACUERDO POR EL QUE SE DECLARAN LOS DÍAS INHÁBILES PARA EL EJERCICIO FISCAL 2022 DE LA ADMINISTRACIÓN FISCAL GENERAL.

ARTÍCULO ÚNICO.- Para efectos de lo dispuesto en el artículo 13 del Código Fiscal para el Estado de Coahuila de Zaragoza se declaran días inhábiles para el ejercicio fiscal 2022 de la Administración Fiscal General los siguientes:

Mes	Día
Febrero	Lunes 7 (en conmemoración del 5 de Febrero)
Marzo	Lunes 21 (en conmemoración del 21 de Marzo)
Abril	Jueves 14 y Viernes 15
Mayo	Jueves 5
Julio	Lunes 18 al Viernes 29 (primer periodo vacacional)
Septiembre	Viernes 16
Noviembre	Lunes 21 (en conmemoración del 20 de noviembre)
Diciembre	Lunes 19 al Viernes 30 (segundo periodo vacacional)

Se declaran como días hábiles para la Administración General de Ejecución Fiscal, así como para las Administraciones Locales de Ejecución Fiscal adscritas a esta, el periodo comprendido del lunes 18 de julio al viernes 29 de julio; así como del lunes 19 al viernes 30 de diciembre, del presente año.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO.- Publíquese en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

ARTÍCULO SEGUNDO.- El presente Acuerdo entrará en vigor a partir del 1º de enero de 2022.

EL SECRETARIO DE FINANZAS


LIC. BLAS JOSÉ FLORES DÁVILA 

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 2, 6, 9 apartado A fracción VIII y XII de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza, y

CONSIDERANDO

El derecho a la igualdad sustantiva es uno de los pilares fundamentales donde descansan los derechos humanos; esto es así porque no puede existir un verdadero respeto irrestricto y garantista de los derechos humanos si antes no se logra eliminar las barreras que limitan el ejercicio de esos derechos derivado de la condición de mujer o de hombre.

Así, la igualdad de las mujeres y los hombres en todos los aspectos legales forma parte no solo de una corriente de pensamiento derivada de los derechos humanos, sino que, más allá de eso, se trata de un principio que debe permear toda la legislación de cualquier país o estado, pues es en este punto donde el derecho se considera realmente como una herramienta de justicia.

La comunidad internacional, en el seno de la Organización de Naciones Unidas de 1979, se adoptó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, conocida como CEDAW, por sus siglas en inglés y adoptó, su Protocolo Facultativo en 1999, con el fin de fortalecer sus mecanismos de exigibilidad hacia los estados parte, así como asegurar a la mujer el disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y todas las libertades fundamentales y de adoptar medidas eficaces para evitar las violaciones de esos derechos y esas libertades.

En el ámbito de la Organización de los Estados Americanos, en 1994 se creó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como "Convención de Belém do Pará", la cual constituye una positiva contribución para proteger los derechos de la mujer y eliminar las situaciones de violencia que puedan afectarlas.

En este sentido, también puede citarse como instrumentos que reconocen los principios de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres a lo largo de todo el siglo XX y durante los años de este siglo XXI, la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT 1919), la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU (1966), la

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000), los Convenios y Recomendaciones de la OIT (convenios N° 100, de 1951, y N° 111, de 1958) que se ocupan de la materia, así como diversas Directivas, Recomendaciones y Decisiones de la Organización de los Estados Americanos y otras muchas iniciativas de diverso signo.

A esta relación de normas, hay que sumar que en el año 2015, la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas se transforma en el quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) en la Agenda 2030¹, donde todos los Estados parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas, decidieron que ese objetivo debía tenerse en cuenta y hacerlo efectivo al trabajar cada uno de los objetivos.

América Latina y el Caribe han construido la Estrategia de Montevideo², que contribuye a hacer posible en nuestra región, que la perspectiva de género sea transversalizada en todos los objetivos de desarrollo sostenible, la propuesta de ambos documentos se enmarca en diversos instrumentos del derecho internacional y regional de los derechos humanos.

¹ http://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf

² <http://www.cepal.org/es/publicaciones/41031-estrategia-montevideo-la-implementacion-la-agenda-regional-genero-marco>

Latinoamérica es la región en la que, por primera vez en todo el mundo, se adoptaron leyes para acelerar la igualdad entre mujeres y hombres en la representación parlamentaria, con la pionera ley de cupos en la Argentina en 1991.

En estos últimos veinte años, hemos sido testigos de la ampliación sostenida de derechos y libertades fundamentales de las mujeres; de la elaboración o modificación de constituciones que garantizan el principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres; de la adopción generalizada de leyes de igualdad y sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de todo tipo de violencia, incluyendo el feminicidio; de la institucionalización de mecanismos para el adelanto de las mujeres y de sistemas de coordinación interinstitucional para la formulación e implementación de políticas públicas sensibles al género en distintas esferas del desarrollo; de la creciente asignación de recursos públicos para promover la igualdad; y, de manera particular, hemos presenciado la adopción de medidas especiales de carácter temporal, también conocidas como acciones afirmativas o medidas de acción positiva, como las leyes de cuotas, para garantizar una mayor participación política de las mujeres, principalmente en los puestos de representación popular y de toma de decisiones.

En México, desde el 3 de diciembre de 1974 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación la reforma del artículo 4º constitucional, que estableció la igualdad entre mujeres y hombres, un punto de partida que permitió concretar instrumentos normativos fundamentales como la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de enero de 2001³, que dio pie a la creación del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (Proequidad)⁴, así como la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres publicada en el Diario Oficial de la Federación el 02 de agosto del 2006⁵ y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2007⁶.

Esta evolución legislativa, la vemos reflejada en el reconocimiento que se plasma al considerar a la igualdad como un valor superior del ordenamiento jurídico, que obliga a los poderes públicos a otorgar un trato a las personas, acorde a su igual dignidad y que no puede ser diferenciado en atención a sus características subjetivas, salvo que tengan una relevancia objetiva y razonable que justifique esa diferencia, así lo ha señalado la Suprema Corte de Justicia de la Nación al determinar que: "*no toda desigualdad de trato es discriminatoria, sino sólo aquella*

³ Ver en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/inm/LINM_orig_12ene01.pdf

⁴ Ver en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100517.pdf

⁵ Ver en: http://dof.gob.mx/hola_detalle.php?codigo=4926719&fecha=02/08/2006

⁶ Ver en: <http://www.sipi.siteal.ipe.unesco.org/normativas/1466/dof-0102072007-ley-general-de-acceso-de-las-mujeres-una-vida-libre-de-violencia>

*que, afectando a situaciones sustancialmente iguales desde el punto de vista de la finalidad de la norma cuestionada, carezca de una justificación objetiva y razonable*⁷.

Del mismo modo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación también ha señalado que las y los legisladores deben evitar, dentro del proceso legislativo, que una norma pueda crear una situación de discriminación en los hechos o en el derecho (*de jure o de facto*)⁸.

En este sentido el principio de igualdad entre mujeres y hombres, va tomando una impostergable importancia en el ámbito internacional y nacional, la cual queda puesta de relieve a partir de las normas que se van modificando y creando para incorporar esta igualdad entre el hombre y la mujer en sus contenidos, y es así como se va adoptando la llamada "perspectiva de género".

⁷ Esta doctrina ha sido reiterada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Décima Época, Núm. de Registro: 25254

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación

⁸ SCJN, "Igualdad y no discriminación por cuestiones de género. Para analizar si una ley cumple con este derecho fundamental, debe tenerse en cuenta que la discriminación puede ser directa e indirecta". Amparo directo en revisión 1058/2014, 21 de mayo de 2014. Mayoría de cuatro votos de los ministros Arturo Zaldívar Leño de Larrea, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Jorge Mario Pardo Rebolledo. Disidente: José Ramón Cossío Díaz. Ponente: Jorge Mario Pardo Rebolledo. Secretaria: Mercedes Verónica Sánchez Migues.

La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, son ahora universalmente reconocidos como los objetivos fundamentales para lograr un desarrollo humano efectivo y sostenible, basado en la noción de la igualdad de oportunidades, esto significa, que la acción pública puede y debe garantizar que las personas tengan acceso a un conjunto equitativo de opciones de vida, sin importar las limitaciones individuales o del contexto, y con ello, la posibilidad de elegir con el mismo poder para dar forma a sus propias vidas y contribuir a sus comunidades.

Con este objetivo y con el fin de evitar actos de discriminación y garantizar el derecho a la igualdad, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el 2 de agosto de 2006, la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, esta tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Dicha norma, cuyos principios rectores son la equidad y la no discriminación, define una serie de medidas concretas para avanzar hacia la construcción de una sociedad igualitaria en nuestro país.

Uno de los elementos fundamentales de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, es la creación de una política nacional que ha permitido coordinar las metas, objetivos y acciones de la administración pública federal, de los Poderes Legislativo y Judicial, entes autónomos, así como de las entidades federativas y municipios, a fin de garantizar a las mujeres el pleno goce de derechos humanos.

En el Estado de Coahuila de Zaragoza, el 31 de mayo de 2013 se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Coahuila de Zaragoza, la cual establece, que el hoy Instituto Coahuilense de las Mujeres tiene la atribución de velar por el progreso legislativo en materia de igualdad entre mujeres y hombres, a fin de armonizar la legislación local con los estándares internacionales en la materia.

Los avances en materia legislativa son fundamentales para el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres y para alcanzar la igualdad jurídica entre mujeres y hombres, pero no garantizan la igualdad sustantiva, la igualdad de facto.

Es por ello, que en el Gobierno del Estado de Coahuila de Zaragoza ha sido necesario generar políticas públicas integrales, que respondan a los marcos normativos permitiendo con esto, el desarrollo de acciones encaminadas a lograr

la igualdad en los hechos, teniendo como objetivo primordial reducir las disparidades de género en el acceso de las oportunidades y los servicios económicos, sociales, políticos y culturales de las mujeres, así como también, reducir la violencia por motivos de género y mitigar sus efectos nocivos sobre las personas y las comunidades, empoderando económica y socialmente a las mujeres, adolescentes y niñas coahuilenses para aumentar sus capacidades, y promoviendo el ejercicio de los derechos que les permita determinar su plan de vida y potenciar la toma de decisiones.

Como parte de las acciones afirmativas que el Ejecutivo del Estado ha impulsado, debe resaltarse la firma del *"Pacto por la Igualdad y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia"* suscrito el pasado ocho de marzo de 2021, entre este Poder Ejecutivo y los Poderes Legislativo y Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza, que selló el compromiso de estos tres poderes para trabajar en pro de los derechos de las mujeres, de igualdad, no violencia y no discriminación.

En este pacto, se acordó trabajar en diversas vertientes entre las que destacan: la igualdad entre mujeres y hombres, de hecho, no sólo de derecho; la paridad en todo; el acceso a la justicia efectiva y rápida, así como la transversalización de la perspectiva de género en todas las políticas públicas y planes gubernamentales, con la alianza de la sociedad coahuilense.

Por ello, cumpliendo lo establecido en dicho pacto, trabajamos para continuar en la armonización del marco legislativo estatal, y lograr que el mismo responda a las necesidades de las mujeres y niñas coahuilenses, y se armonice a sus nuevas demandas y a los más altos estándares internacionales.

En este tema de igualdad entre mujeres y hombres, partimos del análisis de una igualdad real y efectiva que les dote a las mujeres las mismas oportunidades que a los hombres para incorporarse en la vida pública y privada y en todos los ámbitos de la sociedad; así lo establece la propia ley estatal de la materia.

No obstante, se ha considerado que el texto vigente que define a las mujeres y los hombres como iguales en dignidad humana y homogéneos en derechos y deberes es limitativo, puesto que la realidad apunta a que los hombres y mujeres se encuentran en igualdad ante la ley en cualquier circunstancia, garantizando en todo momento la protección de sus derechos fundamentales.

Así pues, a partir de dicha Ley de igualdad y de su reglamento, se infieren objetivos del más alto contenido garantista, tendientes a establecer y fomentar, a través de políticas, planes y programas, un ejercicio constante del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las esferas política, civil, laboral, económica, social, familiar y cultural.

La presente reforma pretende entonces adecuar las disposiciones normativas que hacen referencia al eje principal de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Coahuila de Zaragoza, con su Reglamento publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado el 25 de abril de 2014 y establecer como objeto lo que a su vez describe la segunda parte del párrafo tercero del artículo primero, con el fin de armonizar la Ley con lo que establece el primer párrafo del artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Asimismo, lo anterior, refuerza el compromiso del Gobierno del Estado de dar cumplimiento a cada uno de los objetivos planteados en el Plan Estatal de Desarrollo, específicamente en el Eje Rector 1.9.8, garantizando así de la manera más efectiva la igualdad entre las mujeres y los hombres en todos los ámbitos y, con ello, combatir la violencia de género.

Resulta importante adicionar como parte del articulado del reglamento, el artículo 1° Bis, en el cual se señale como se establece en el primer párrafo del artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, "La mujer y el hombre son iguales ante la ley...", entendiendo por ello que dicho principio aplica en cualquier circunstancia, garantizando en todo momento la protección de sus derechos fundamentales.

En razón de lo anterior, tengo a bien emitir el siguiente:

**DECRETO QUE MODIFICA EL DECRETO POR EL QUE SE EXPIDE EL
REGLAMENTO DE LA LEY DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN
EL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA**

ARTÍCULO ÚNICO.- Se **adiciona** el artículo 1 Bis al Reglamento de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Coahuila de Zaragoza, para quedar como sigue:

Artículo 1 BIS.- La mujer y el hombre son iguales ante la ley.

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente Decreto.

DADO. En la Residencia Oficial del Poder Ejecutivo, en la Ciudad de Saltillo, Coahuila de Zaragoza, a los 03 días del mes de diciembre del año dos mil veintiuno.

**“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 párrafo tercero de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza; 6 y 9 apartado A fracción XII de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza, y

CONSIDERANDO

La violencia contra las mujeres es una problemática compleja, enraizada en los patrones socioculturales como en los comportamientos sociales cotidianos. La cotidianidad y escala de violencia es tan grave, que prácticamente todas las mujeres en México han sufrido, por lo menos en algún momento de su vida, alguno de los varios tipos de violencia de género, que va desde el acoso callejero hasta el feminicidio.¹

Es definida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), como 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 como en la privada.

Es una de las violaciones de los derechos humanos más graves, extendidas, arraigadas y toleradas en el mundo, por la cual las mujeres y las niñas sufren

¹ Ver en https://www.who.int/topics/gender_based_violence/es/

diversos tipos de violencia en todos los ámbitos de su vida y bajo múltiples manifestaciones: en el hogar, en el espacio público, en la escuela, en el trabajo, en el ciberespacio, en la comunidad, en la política, en las instituciones, entre otros,² teniendo como máxima expresión el feminicidio.

Según la Organización Mundial de la Salud, una de cada tres mujeres sufre violencia física y/o sexual a lo largo de su vida y en algunos países esta proporción aumenta a 7 de cada 10,³ A ello se le añade que el 38% del número total de homicidios femeninos se debe a la violencia conyugal.⁴

Según datos oficiales recopilados por el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG) de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), al menos 2.795 mujeres fueron asesinadas en 2017 por razones de género en 23 países de América Latina y el Caribe.

Ante la gravedad del fenómeno, 18 países latinoamericanos han modificado sus leyes para sancionar este delito, tipificándolo como feminicidio, femicidio u homicidio agravado por razones de género: Costa Rica (2007), Guatemala (2008), Chile y El Salvador (2010), Argentina, México y Nicaragua (2012), Bolivia,

² Ver en <http://www.onu.org.mx/la-violencia-contra-las-mujeres-no-es-normal-ni-tolerable/>

³WHO: Violence against women. The health sector responds. 2013. Disponible en: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/87060/1/WHO_NMH_VIP_PVL_13.1_spa.pdf (consultado el 20/10/2014).

⁴ WHO: Global and regional estimates of violence against women. Prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence. Department of Reproductive Health and Research, London School of Hygiene and Tropical Medicine, South African Medical Research Council. Disponible en: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/85243/1/WHO_RHR_HRP_13.06_spa.pdf.

Honduras, Panamá y Perú (2013), Ecuador, República Dominicana y Venezuela (2014), Brasil y Colombia (2015), Paraguay (2016) y Uruguay (2017).⁵

Considerando este panorama, desde la comunidad internacional se han constituido medidas, principios y derechos de las mujeres y niñas en diferentes instrumentos internacionales que constituyen hoy en día la base para impulsar el desarrollo de las mujeres y garantizar sus derechos en su integración al ámbito político, económico, cultural y social.

A partir de la reforma constitucional de 2011, se han llevado a cabo diversas modificaciones legislativas necesarias para garantizar la protección de los derechos humanos, buscando integrar aquellos que se establecen en los tratados internacionales de los que México forma parte. Esto constituye un cambio en el modo de entender las relaciones entre las autoridades y la sociedad, ya que colocan a la persona como el fin de todas las acciones del gobierno.

Los derechos humanos por definición "son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles. son todos aquellos con los que el hombre nace, son naturales".⁶

⁵ Ver en:

https://oig.cepal.org/sites/default/files/de_l_compromiso_a_la_accion_politicas_para_erradicar_la_vcm_en_america_latina_y_el_caribe.pdf

⁶ <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos>

Sin embargo, a medida que la sociedad evoluciona, los derechos humanos han ido modificándose en cuanto a su alcance y protección, para garantizar de manera eficaz los derechos humanos de las mujeres es preciso, en primer lugar, una comprensión exhaustiva de las estructuras sociales y las relaciones de poder que condicionan no sólo las leyes y las políticas, sino también la economía, la dinámica social y la vida familiar y comunitaria.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las Entidades Federativas, la Ciudad de México y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Además, se establecen los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia, sobre los cuales se deben elaborar y ejecutar las políticas públicas de todos los órdenes de gobierno: la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre, el respeto a la dignidad humana de las mujeres, la no discriminación y la libertad de las mujeres.

Asimismo, a nivel estatal se cuenta con la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza, la cual se

homologa a las disposiciones de la ley general, estableciendo las bases de prevención, atención, sanción y erradicación de todo tipo de violencia contra las mujeres, así como la elaboración, diseño y aplicación de políticas públicas, con lo cual se busca en el Estado promover y garantizar a las mujeres una vida libre de violencia y discriminación.

Al igual que a nivel federal existe el Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, en la ley estatal se crea el Sistema Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que tiene por objeto implementar instrumentos, planes, programas, políticas públicas, servicios y acciones interinstitucionales en coordinación con dependencias tanto federales como municipales, buscando prevenir, asistir y en su caso sancionar la violencia cometida contra mujeres en el Estado.

El Sistema Estatal se integra por el Consejo del Sistema Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el cual está constituido por un conjunto de órganos de planeación, administración y ejecución estructurados mediante normas, métodos y procedimientos, que coordinarán las acciones de las dependencias y organismos de la administración pública estatal, de los municipios y de las organizaciones de los sectores sociales, para instrumentar la política estatal para la prevención, atención y en su caso, erradicación de la violencia contra las mujeres.

Actualmente dicho Consejo se integra por 21 instancias gubernamentales relacionadas a la materia, mismas que contribuyen a la elaboración e instrumentación de las políticas públicas a favor de las mujeres, sin embargo, el

cambio constante en relación a sus derechos, obliga a que se actualice la participación de otras áreas del gobierno que garanticen la protección integral de las mujeres.

Por lo anterior, se propone la integración del Instituto Electoral de Coahuila al Consejo del Sistema Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, al ser dicho Instituto el encargado de garantizar y proteger los derechos político-electorales, y de manera especial los de las mujeres que participan en la vida pública en el Estado, a través de una interpretación progresiva y maximizadora, en la que se protejan de la violencia política por razones de género, al desempeñar un papel fundamental para el orden democrático.

Asimismo, se incluyen también como integrantes del Consejo a los institutos o instancias de las mujeres de los 38 municipios del Estado de Coahuila de Zaragoza, los cuales, en el ámbito de su competencia, les corresponde la protección de los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia y que, además, conocen de primera mano las necesidades particulares de las mujeres en sus municipios.

En ambos, casos se propone adicionar las facultades y competencias tanto del Instituto Electoral de Coahuila, como de los 38 Institutos Municipales de las mujeres, a fin de definir su marco de actuación en materia de prevención y atención a la violencia contra mujeres y niñas, en consonancia a lo que establece al respecto la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, a la que en fecha 13 de abril de 2020, se adicionaron de igual forma dichas dependencias en el ámbito federal.

Por otra parte, a fin de garantizar la transversalidad, sustentabilidad y seguimiento del Programa Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia emitido por el Sistema Estatal, se establece su periodicidad de 10 años y su aprobación por parte de dicho Sistema, todo ello como parte de las políticas públicas impulsadas por el Ejecutivo del Estado en coordinación con los Poderes Judicial y Legislativo.

La protección y garantía de los derechos humanos de las mujeres es un compromiso fundamental de todas las entidades federativas y la federación, en razón del grave problema que enfrenta nuestro país en materia de violencia contra las mujeres, por lo que a partir de la Reforma Constitucional publicada el 10 de junio de 2011 en el Diario Oficial de la Federación, todas las autoridades se encuentran obligadas a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

Por ello, esta Administración ha trabajado constantemente en adecuar el marco normativo local a los estándares nacionales e internacionales en materia de protección de derechos humanos, siendo el derecho de la mujer a una vida libre de violencia una de las tareas más importantes en la búsqueda de la protección y garantía de aquellos.

En ese sentido, el Plan Estatal de Desarrollo establece en el Eje Rector 2.9 el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia; la reforma que se plantea a través del presente Decreto tiene por objeto actualizar el marco normativo del

Estado a fin de desarrollar y proyectar la protección de los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia de forma efectiva y eficiente.

En congruencia con lo anterior, se propone derogar aquellas disposiciones que establecen las órdenes de protección, específicamente el Título Tercero, referente a la aplicación de las órdenes de protección, ello debido a que la Ley para la emisión y seguimiento de las Medidas de Protección para Mujeres en situación de violencia del Estado de Coahuila de Zaragoza, publicada el 8 de enero de 2021 en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, ya prevé la emisión y seguimiento de órdenes y medidas de protección.

Así, con ello, se garantiza que la tramitación de dichas medidas se remita directamente a la Ley especializada en la materia y que sea dicha legislación la adecuada para regular estos procedimientos.

Por otro lado, se propone adicionar un segundo párrafo al texto del artículo 65 del Reglamento, con el objetivo de que el Programa Estatal de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la violencia contra las mujeres tenga una duración de 10 años, con el objetivo de lograr con mayor efectividad los objetivos a largo plazo y que estos no se encuentren limitados por las transiciones de gobierno sexenales.

Con todo lo anterior, el Gobierno del Estado de Coahuila se compromete a seguir buscando las mejores prácticas para la protección y garantía de los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia, por lo que tengo a bien expedir el siguiente:

DECRETO

ARTÍCULO ÚNICO. Se adiciona un segundo párrafo al artículo 65; y se derogan los artículos 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45 y 46 del Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia del Estado de Coahuila de Zaragoza, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 33.- (Se deroga)

ARTÍCULO 34.- (Se deroga)

ARTÍCULO 35.- (Se deroga)

ARTÍCULO 36.- (Se deroga)

ARTÍCULO 37.- (Se deroga)

ARTÍCULO 38.- (Se deroga)

ARTÍCULO 39.- (Se deroga)

ARTÍCULO 40.- (Se deroga)

ARTÍCULO 41.- (Se deroga)

ARTÍCULO 42.- (Se deroga)

ARTÍCULO 43.- (Se deroga)

ARTÍCULO 44.- (Se deroga)

ARTÍCULO 45.- (Se deroga)

ARTÍCULO 46.- (Se deroga)

ARTÍCULO 65.- ...

El mismo será aprobado por el Sistema Estatal, y su vigencia será de diez años, sin perjuicio de que, periódicamente, se realicen adecuaciones y adaptaciones necesarias para el logro de su objetivo, además deberá ser revisado anualmente dentro del Sistema Estatal en conjunto con sus indicadores de medición.

TRANSITORIOS

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

DADO. En la residencia del Poder Ejecutivo del Estado, en la Ciudad de Saltillo, Coahuila de Zaragoza, a los tres días del mes de diciembre de 2021.

**“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)**

Manual para las Unidades de Igualdad de Género en la Administración Pública Estatal de Coahuila de Zaragoza.



INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



SEGOB | SECRETARÍA DE GOBIERNO

ICM | INSTITUTO COAHUILENSE DE LAS MUJERES



Índice

I. Introducción.....	3
II. Justificación.....	4
III. Marco Normativo.....	21
III.1 Internacional.....	21
III.2 Nacional.....	21
IV. Glosario.....	23
V. Concepto.....	27
VI. Objetivo.....	27
VII. Atribuciones de las Unidades de Igualdad de Género.....	27
VIII. Ejes de Actuación.....	30
VIII.1 Transversalización de la perspectiva de género.....	30
VIII.2 Cultura Institucional.....	30
VIII.3 Hostigamiento y Acoso sexual.....	31
VIII.4 Formación, capacitación y profesionalización.....	31
VIII.5 Coordinación interinstitucional.....	31
VIII.6 Difusión, promoción y comunicación.....	32
VIII.7 Planeación, evaluación y seguimiento.....	32
IX. Estructura orgánica de las Unidades de Igualdad de Género.....	33
X. Requisitos para la creación de las Unidades de Igualdad de Género.....	33
X.1 Perfil de la persona Titular de la Unidad de Igualdad de Género.....	35
XI. Ámbito de aplicación.....	36
XII. Anexos.....	37
XIII. Bibliografía.....	40

"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 existencia de Unidades de Igualdad de Género en las instituciones de la Administración Pública Estatal, implica contar con mecanismos responsables en la implementación de estrategias y acciones para cumplir con lo señalado en el Plan Estatal de Desarrollo y el Programa Especial de Igualdad de Género 2017-2023, en relación con la política pública estatal de igualdad entre mujeres y hombres.

En los diversos instrumentos jurídicos internacionales, nacionales y estatales sobre el reconocimiento y protección de los derechos humanos de las mujeres se planteó, como estrategia prioritaria para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la transversalización de la perspectiva de género en todo el ciclo de las políticas públicas, acciones o programas (planeación, presupuestación, implementación, seguimiento y evaluación) en todos los ámbitos (social, económico, laboral, cultural y político) y niveles de gobierno de los Estados.

En este contexto, la incorporación de la perspectiva género requiere del continuo fortalecimiento de las instituciones públicas del Estado de Coahuila de Zaragoza, en cuanto a sus capacidades organizacionales, operativas o técnicas, el desarrollo de habilidades y herramientas para el diseño de acciones y medidas especiales de carácter temporal que contribuyan a eliminar las desigualdades y las violencias de género.

Igualmente, es necesario trabajar para superar las resistencias, los estereotipos de género, eliminar la discriminación y la violencia laboral, así como las prácticas tradicionales en las instituciones públicas que entorpecen el cambio institucional a favor de la igualdad, además de fomentar en todo momento el enfoque transversal de género y de derechos humanos en la atención de las necesidades de la población coahuilense.

"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).



En cumplimiento a tales objetivos y a los compromisos adquiridos por México en materia de no discriminación y protección de los derechos humanos de las mujeres se han generado acciones afirmativas y mecanismos que coadyuvan a la promoción de la igualdad de género, tales como las Unidades de Igualdad de Género.

En tal sentido, el presente manual es un instrumento que servirá de guía en la creación o fortalecimiento de las Unidades de Igualdad de Género, las cuales son responsables de desarrollar acciones para promover la igualdad entre mujeres y hombres, en los ámbitos de competencia de cada institución pública en Coahuila.

II. Justificación.

Las Unidades de Igualdad de Género, constituyen una medida de carácter temporal, al ser mecanismos especializados que debe crearse al interior de cada institución pública, y cuya función principal es impulsar y dar seguimiento a los procesos de transversalización de la perspectiva de género, a fin de lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

A partir de la realización IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en China en 1995, se aprobó la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, primer instrumento jurídico a nivel mundial en adoptar la incorporación de la perspectiva de género como estrategia clave para el logro de la igualdad de género, al instar a los Estados parte a integrarla en su quehacer cotidiano. De ahí que, en los últimos 26 años, la perspectiva de género ha adquirido importancia como principio orientador e indispensable en todos los procesos de formulación de las políticas públicas, programas o proyectos, así como en la legislación interna de dichos estados.

Asimismo, con la Plataforma de Acción de Beijing diversos países instauraron los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM), que son instancias que coadyuvan a transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas, y que realizan acciones

"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).



concretas para promover los derechos humanos de las mujeres y niñas, así como aquellas que contribuyen a erradicar de la violencia de género.

En México se cuenta con el Instituto Nacional de las Mujeres que impulsa la institucionalización de la perspectiva de género en la Administración Pública Federal; con las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas (IMEF), responsables del diseño, ejecución, vigilancia y evaluación de las políticas que favorezcan el adelanto de las mujeres, a nivel estatal; también se encuentran las Instancias Municipales de las Mujeres (IMM) que son las que tienen un trato más directo con la ciudadanía y que saben de primera mano las necesidades y problemáticas de las mujeres a nivel local y por último, existen las Unidades de Igualdad de Género (UIG), que operan dentro de las instituciones públicas, tanto del Gobierno Federal como en los estatales.¹

Igualmente, a nivel estatal el Instituto Coahuilense de las Mujeres es responsable de la formulación, conducción, ejecución, seguimiento y evaluación de los programas y políticas estatales en las materias de derechos humanos de las mujeres e igualdad entre mujeres y hombres, mediante estrategias y acciones que contribuyen a prevenir y a eliminar la violencia y discriminación.²

En Coahuila los primeros antecedentes de los enlaces de género, datan del 11 de diciembre del año 2008, con la emisión por parte el Ejecutivo del Estado del "Acuerdo por el que se Establecen Enlaces para Promover la Transversalidad de Género en la Administración Pública del Estado de Coahuila" el cual tuvo por objeto establecer las acciones necesarias para dar cumplimiento al compromiso del Instituto Coahuilense de las Mujeres de propiciar un desarrollo equitativo entre mujeres y hombres en la entidad, mediante la implementación del programa "Avanzando hacia la Transversalidad de la Perspectiva de Género en la Administración Pública", para lo cual las dependencias estatales designaron una persona

¹ Glosario para la igualdad en línea <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/mecanismos-para-el-adelanto-de-las-mujeres>

² Decreto por el cual se crea el Órgano Desconcentrado denominado Instituto Coahuilense de la Mujeres. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/03/Creaci%C3%B3n-del-Instituto-Coahuilense-de-las-Mujeres.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).

INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



ICM | INSTITUTO COAHUILENSE DE LAS MUJERES

enlace con el Instituto para fungir como Unidades de Género, a fin de integrar un cuerpo colegiado denominado Mesa Interinstitucional de Trabajo, conformado por 37 enlaces institucionales, mecanismo que operó de 2008 a 2012.

Posteriormente, Instituto Nacional de las Mujeres en un esfuerzo por operar su Programa de Cultura Institucional, impulsa la instalación de la Unidades de Género en las dependencias y entidades del Gobierno Federal y de las Entidades Federativas, es así que en el año 2012 el Instituto Coahuilense de las Mujeres elaboró la propuesta del Modelo para Creación de las Unidades de Género en la Administración Pública Estatal, medida que buscaba la institucionalización de las políticas públicas con enfoque de género, mediante la transversalización de acciones que propicien eficazmente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de sociedad, sin embargo no se cuenta con datos sobre la creación o instalación de las unidades de género en ese año o sobre la implementación del referido modelo.³

Después, el 8 de enero de 2013 se emitió el Acuerdo por el que se establece la Política de Equidad de Género para el Estado de Coahuila de Zaragoza y se crea el Comité de Equidad de Género de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza, como órgano responsable de la implantación del Sistema de Gestión de Equidad de Género, cuyo objeto consistía en desarrollar y mantener acciones afirmativas y a favor del personal, que permitan superar las diferencias cuantitativas y cualitativas que influyen en la participación de mujeres y hombres en el ámbito laboral, además de eliminar aquellos obstáculos que impiden que mujeres y hombres al servicio de la administración pública se desarrollen en condiciones de equidad, a fin de disminuir las desigualdades y combatir la discriminación entre mujeres y hombres. Dicho comité estaba por integrado por 19 dependencias y ese mismo año en el

³ Modelo de Creación de Unidades de Género para la Administración Pública Estatal de Coahuila de Zaragoza. Instituto Coahuilense de las Mujeres. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Coahuila/Coah_MA6_Modelo_UG_2012.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).



mes de noviembre el Gobierno del Estado logró obtener la Certificación en el Modelo de Equidad por el Instituto Nacional de las Mujeres.⁴

Así mismo, en seguimiento a la Política de Igualdad de Género tres años más tarde se crean los Subcomités de Igualdad, mediante el acuerdo emitido por quienes integran el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Coahuila en el que aprobaron por unanimidad y emitieron los lineamientos para la creación y funcionamiento de los Subcomités en cada dependencia de la Administración Pública Estatal, encargados de coordinar las acciones relacionadas con los temas de género, igualdad y no discriminación, derechos humanos de las mujeres, hostigamiento y acoso sexual entre otros que conlleven al desarrollo humano, mismos que son conformados por las personas titulares de la dependencias y de las áreas técnicas, administrativas, jurídicas, transparencia y comunicación social.⁵

Como ya señalamos, el proceso de la transversalidad de la perspectiva de género requiere, entre otras cosas, que existan mecanismos especializados a nivel nacional, estatal y municipal que impulse el avance efectivo de la política de igualdad entre mujeres y hombres, pero también es necesario la existencia de estos mecanismos a nivel institucional.

Si bien en Coahuila contamos con enlaces de género en las instituciones que han colaborado con el Instituto en la implementación de la política estatal de igualdad de género, las personas designadas en la mayoría de los casos desempeñan dos o más cargos en sus instituciones, o carecen de facultades o recursos suficientes para el cumplimiento de su funciones como enlace de género, situación que dificulta los procesos para la incorporación de la perspectiva de género y el cumplimiento de los objetivos.

⁴ Acuerdo por el que se establece la Política de Equidad de Género para el Estado de Coahuila de Zaragoza y se crea el Comité de Equidad de Género de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza. Periódico Oficial del Estado de Coahuila <http://periodico.sfpc.coahuila.gob.mx/>

⁵ Acuerdo por el cual se emiten Lineamientos para la creación y funcionamiento de los Subcomités de Igualdad de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza. Periódico Oficial del Estado de Coahuila <http://periodico.sfpc.coahuila.gob.mx/>

"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).



Por lo anterior, el Instituto Coahuilense de las Mujeres, considera pertinente replantear la propuesta de creación de las Unidades de Igualdad de Género, mediante la elaboración del presente manual.

Por otro lado, existe un marco normativo internacional, nacional y estatal sobre la protección de los derechos humanos de las mujeres que sustenta la creación de la Unidades de Igualdad de Género.

En el ámbito internacional, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), en su artículo 2 establece que: "Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio.
- 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.

"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).



f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.

(...)⁶

Asimismo, señala en su artículo 4 que "los Estados Partes adoptarán medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato".⁷

Por su parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém Do Para) señala en su artículo 7 que: "Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

a. abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación.

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

⁶ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW http://icedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf

⁷ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW http://icedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.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 Especifico 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.

(...)

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.

(...)

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.⁸

Igualmente, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing señala que: "201. Los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer son los organismos centrales de coordinación de políticas de los gobiernos. Su tarea principal es prestar apoyo en la incorporación de la perspectiva de la igualdad de géneros en todas las esferas de política y en todos los niveles de gobierno. Para lograr un funcionamiento eficaz de los mecanismos nacionales es preciso que:

⁸ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém Do Para), https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/data/file/409106/7_Convencion_Interamericana_para_Prevenir_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).



- a) Se los considere en las instancias más altas de gobierno que sea posible, y que estén bajo la responsabilidad de un ministro del gabinete;
- b) Existan mecanismos o procesos institucionales que agilicen, según proceda, la planificación descentralizada, la aplicación y la vigilancia con miras a lograr la participación de las organizaciones no gubernamentales y organizaciones comunitarias, empezando por las de base;
- c) Se dispongan de suficientes recursos presupuestarios y capacidad profesional;
- d) Haya oportunidades para ejercer influencia en la formulación de todas las políticas gubernamentales.

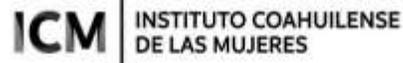
202. Al abordar la cuestión de los mecanismos para la promoción del adelanto de la mujer, los gobiernos y otros agentes deben fomentar la formulación de políticas activas y visibles para la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas de modo que, antes de que se adopten las decisiones, se realice un análisis de sus posibles efectos para uno y otro sexo".⁹

Con respecto al plano nacional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone en su artículo 1º en el cual establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que México sea parte y que las disposiciones en la materia se interpretarán favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia, asimismo determina que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar y proteger los derechos humanos con los principios de universalidad, interdependencia,

⁹ Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
https://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.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).



indivisibilidad y progresividad; y prohíbe todo tipo de discriminación motivada por diversas condiciones, entre ellas el género, garantía reiterada en el artículo 4º constitucional, el cual dispone que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.¹⁰

Asimismo, en cumplimiento a los compromisos adoptados por el Estado mexicano en materia de derechos humanos de las mujeres y las niñas, se crearon la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y hombres que dispone en su artículo 15: "Corresponde a las y los titulares de los Gobiernos Estatales y del Distrito Federal:

- I. Conducir la política local en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- I Bis. Incorporar en los presupuestos de egresos de la entidad federativa y del Distrito Federal, la asignación de recursos para el cumplimiento de la política local en materia de igualdad;
- II. 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 adelanto de las mujeres en los Estados y el Distrito Federal.
- III. 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".¹¹

¹⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_280521.pdf

¹¹ Ley general para la igualdad entre Mujeres y hombres. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.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).



La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece la coordinación entre los tres órdenes de gobierno para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y no discriminación. Y en su artículo 2 señala: "La Federación, las entidades federativas, la Ciudad de México y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias expedirán las normas legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado mexicano".¹²

El Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, señala "No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera", como objetivo de 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.¹³

Asimismo en su apartado Política y Gobierno, Estrategia Nacional de Seguridad Pública menciona entre 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; así como la 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

¹² Ley general de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_010621.pdf

¹³ Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565598&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).



mestizos, entre jóvenes y adultos, y se comprometerá en la erradicación de las prácticas discriminatorias que han perpetuado la opresión de sectores poblacionales enteros.

Por otro lado, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, plantea dentro de sus objetivos los siguientes:

- Objetivo prioritario 4 Combatir los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes, preservando 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 recomendaciones internacionales del Comité CEDAW.
- Objetivo prioritario 5 Posicionar la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones en los ámbitos político, social, comunitario y privado, a través de su Estrategia prioritaria 5.1 Fortalecer el marco institucional y de política pública para favorecer la participación sustantiva e igualitaria de las mujeres, mediante su acción 5.1.8 Promover la armonización del marco federal normativo y programático con el estatal y municipal en materia de derechos humanos de las mujeres.¹⁴

Referente al marco jurídico estatal, la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Coahuila de Zaragoza tiene por objeto: I. Establecer un marco jurídico que regule y garantice la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; II. 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; III. Promover el empoderamiento y la superación positiva de las mujeres; IV. Crear mecanismos

¹⁴ 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.

"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).



de erradicación de la discriminación con base en el sexo; V. Impulsar el desarrollo de normas en materia de igualdad y equidad entre mujeres y hombres.¹⁵

Asimismo, señala en su artículo 16.- Atribuciones de los tres poderes del Estado en su apartado A.- Corresponde al Poder Ejecutivo: III. Crear, vigilar el cumplimiento y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres por medio de instancias administrativas que promuevan la igualdad sustantiva mediante el enfoque de género; IV. Elaborar políticas públicas estatales cuyo eje rector sea la perspectiva de género y la transversalidad, con una proyección de mediano y largo alcance.¹⁶

En su apartado B.- Corresponde al Poder Legislativo: I. Aprobar y difundir normas que garanticen los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, acordes a la inclusión social y la igualdad de oportunidades; II. Aprobar reformas que instauren la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones V. Favorecer el trabajo legislativo con la perspectiva de género.

Y en su apartado C.- Corresponde al Poder Judicial: I. Garantizar el acceso e impartición de justicia en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, impulsando la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios de impartidores de justicia; II. Incorporar la perspectiva de género en las sentencias y resoluciones judiciales que emitan; VI. Institucionalizar programas al personal de impartición de justicia incorporando contenidos sobre igualdad, derechos humanos de las mujeres, aplicación, conocimiento y cumplimiento de los tratados internacionales vinculantes para el estado mexicano.

Por su parte la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza establece los principios y criterios que, desde la perspectiva de

¹⁵ Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Coahuila
https://congresocoahuila.gob.mx/transparencia/03/Leyes_Coahuila/coa194.pdf

¹⁶ Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Coahuila
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).



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, establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza y los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, ratificados por el Estado Mexicano¹⁷.

Asimismo, la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza, 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. En su artículo 8 establece que la administración pública ajustará la planeación y ejecución de las políticas públicas, entre otros, al principio del 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.¹⁸

Además, señala en su artículo 19 que las personas titulares de las dependencias o instituciones de la administración pública estatal, tendrán entre sus facultades y obligaciones: llevar a cabo las gestiones y acciones necesarias para que los planes, programas, proyectos y demás acciones de la dependencia a su cargo, cumplan con los compromisos establecidos en el Plan Estatal de Desarrollo, 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 y fomentar las acciones que fortalezcan la perspectiva de género en todas las áreas a su cargo.¹⁹

¹⁷ 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

¹⁸ Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza.

https://congresocoahuila.gob.mx/transparencia/03/Leyes_Coahuila/coa54.pdf

¹⁹ Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza.

https://congresocoahuila.gob.mx/transparencia/03/Leyes_Coahuila/coa54.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).



Del mismo modo, la Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Coahuila de Zaragoza, establece en su artículo 2 que la planeación democrática para el desarrollo equitativo, igualitario, integral y sustentable de las acciones de la administración pública estatal y municipal, se basará en los principios: de igualdad sustantiva y la atención de necesidades básicas de la población y la mejoría de la calidad de la vida, para lograr una sociedad más igualitaria, garantizando un ambiente adecuado para el desarrollo individual y colectivo de la población; el respeto irrestricto a los derechos humanos y a la diversidad, así como la eliminación de cualquier tipo de discriminación y la perspectiva de género para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y promover la superación de las mujeres mediante el acceso equitativo e igualitario a los bienes, recursos y beneficios del desarrollo.

También, en su artículo 3 señala que las dependencias y entidades de la administración pública estatal y municipal, deberán incluir estadísticas, indicadores, encuestas y cualquier otra información cualitativa o cuantitativa en sus instrumentos de planeación estratégica referidos en la presente Ley, para reconocer las necesidades y requerimientos de las mujeres y los hombres en el Estado.²⁰

Igualmente, Ley Reglamentaria del Presupuesto de Egresos del Estado de Coahuila de Zaragoza, esta ley dispone en su artículo 14 que las dependencias de cada uno de los Poderes del Estado realizarán sus proyectos preliminares de Presupuesto, en congruencia con el Plan Nacional de Desarrollo y con los programas sectoriales; y las acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia de género y cualquier forma de discriminación de género.

Asimismo, señala el artículo 1 que el gasto público se administrará conforme a los principios y criterios de legalidad, honestidad, imparcialidad, austeridad, eficiencia, eficacia, economía,

²⁰ Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Coahuila de Zaragoza.
https://congresocoahuila.gob.mx/transparencia/03Leyes_Coahuila/coa31.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).



racionalidad, resultados, transparencia, control, equilibrio presupuestal, interés público y social y rendición de cuentas, con una perspectiva de derechos humanos, de igualdad de género y de no discriminación.

Igualmente, dispone que la administración pública del Estado, impulsará la igualdad entre mujeres y hombres a través de la incorporación de las perspectivas de género y derechos humanos, en la planeación, diseño, elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación del presupuesto basado en resultados a través de las unidades administrativas responsables del gasto. El seguimiento y evaluación del presupuesto asignado al cumplimiento de los programas, acciones y objetivos de la igualdad entre mujeres y hombres, se realizará mediante metodologías e indicadores que permitan identificar, los montos, los programas, y en su caso, los resultados obtenidos.

Aparte, en el artículo 14 establece la obligación para todas las unidades administrativas responsables del gasto, la inclusión de programas orientados a promover el efectivo disfrute de los derechos humanos y la igualdad de género en sus presupuestos anuales, considerando directamente atender las necesidades diferenciadas de las mujeres y los hombres, así como de los pueblos y comunidades indígenas y de otros grupos con necesidades específicas y deberán promover acciones para ejecutar el Programa contenido en la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Coahuila de Zaragoza.²¹

Por otra parte el Decreto por el que se crea el Órgano Desconcentrado denominado Instituto Coahuilense de las Mujeres, publicado el 12 de enero de 2018, señala en su artículo 1 que crea el Instituto Coahuilense de las Mujeres como órgano desconcentrado de la Secretaría de Gobierno, con autonomía técnica y de gestión, en adelante el Instituto, y tiene como objeto la formulación, conducción, ejecución, seguimiento y evaluación de los programas y políticas estatales en las materias de derechos humanos de las mujeres e igualdad entre

²¹ Ley Reglamentaria del Presupuesto de Egresos del Estado de Coahuila de Zaragoza.
https://congresocoahuila.gob.mx/transparencia/03/Leyes_Coahuila/coa84.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).



mujeres y hombres, mediante estrategias y acciones que contribuyan a prevenir y a eliminar la violencia y discriminación.

Y establece en su artículo 3 que dentro de sus atribuciones se encuentran el elaborar, en coordinación con las dependencias y entidades de la administración pública del Estado, el Programa Estatal de las Mujeres que deberá contener los objetivos, estrategias y líneas de acción para lograr el avance en la igualdad entre las mujeres y los hombres; así como coordinar, dar seguimiento y evaluar las acciones que lleven a cabo las dependencias y entidades estatales, en el marco del Programa Estatal de las Mujeres.²²

Aunado a lo anterior, el Plan Estatal de Desarrollo 2017-2023 determina en su Eje rector 1 Integridad y Buen Gobierno, objetivo 1.5 "Perspectiva de Igualdad de Género", incorporar la perspectiva de igualdad de género en todas las políticas públicas, programas, proyectos y acciones de la administración pública estatal, a través de 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. 1.11 "Derechos humanos", consolidar a Coahuila como un estado garante y protector de los derechos humanos, a través de su estrategia 1.11.10 "Garantizar la igualdad entre las mujeres y los hombres en todos los ámbitos y combatir la violencia de género".

Así mismo, en su Eje rector 4. Desarrollo Social Incluyente y Participativo determina en su objetivo 4.2 "Inclusión e Igualdad de Oportunidades", ampliar, mejorar y focalizar los programas de atención para asegurar la inclusión de todos los grupos de población y garantizar el disfrute de sus derechos sociales, con la implementación de sus estrategias, 4.2.1 "Reforzar las políticas públicas orientadas a lograr el avance de las mujeres en cuanto su posicionamiento político, económico y social", 4.2.10 "Impulsar leyes y políticas públicas

²² Decreto por el cual se crea el Órgano Desconcentrado denominado Instituto Coahuilense de la Mujeres. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/03/Creaci%C3%B3n-del-Instituto-Coahuilense-de-las-Mujeres.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).



que contribuyan a garantizar y proteger los derechos humanos de niños, niñas y adolescentes.*²³

De la misma manera, el Programa Especial de Igualdad 2017-2023, señala en su objetivo 3.1 Armonización legislativa: Garantizar la armonización de la legislación estatal con las convenciones, tratados internacionales y leyes federales en materia de derechos humanos de las mujeres, a través de su línea de acción 3.1.1 Implementar las recomendaciones que emitan los organismos públicos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos; 3.1.7 Implementar medidas para el seguimiento de la aplicación de las reformas y armonizaciones legislativas en materia de igualdad, discriminación y una vida libre de violencia.

Igualmente, su objetivo 3.6 Capacidades institucionales; Generar estrategias para fortalecer las capacidades institucionales en la incorporación del enfoque de género y derechos humanos en todas las áreas del quehacer del Estado, a través de su línea de acción 3.6.4 Trabajar coordinadamente en el desarrollo de las líneas de trabajo con perspectiva de género para la elaboración de la política pública estatal en materia de igualdad.

Y finalmente en el objetivo 3.9 Colaboración entre los poderes Ejecutivo y Legislativo del Estado, menciona el fortalecer el trabajo colaborativo entre el Ejecutivo y el Poder Legislativo para la implementación de la política pública de igualdad en el Estado, a través de su línea de acción 3.9.6 Promover la aplicación de las convenciones y tratados internacionales de los derechos humanos de las mujeres y 3.9.8 Revisar la legislación y eliminar las normas que contravengan los derechos humanos de las mujeres.²⁴

²³ Plan Estatal de Desarrollo 2017-2023. <https://coahuila.gob.mx/archivos/pdf/Publicaciones/PED-Actualizacio%CC%81n-2019-WEB.pdf>

²⁴ 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).



III. Marco Normativo

- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

III.1 Internacional

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

III.2 Nacional.

- 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 Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación,

"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 Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria
- La Ley de Planeación
- La Ley del Instituto Nacional de las Mujeres
- El Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024.
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2020-2024)

III.3 Estatal.

- La 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.
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza.
- 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

"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 Especifico de Colaboración).



IV. Glosario²⁵

Acciones afirmativas: Son el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. El término "acción afirmativa" se utiliza como sinónimo de "medidas especiales de carácter temporal", término que utiliza la CEDAW. El término "medidas" abarca una amplia gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa, y reglamentaria. El término "especiales" se refiere a las medidas destinadas a alcanzar un objetivo específico. El carácter temporal de esas medidas debe suspenderse cuando los resultados deseados se hayan alcanzado en materia de igualdad y se hayan mantenido durante un periodo de tiempo.

Armonización: Es un proceso para lograr la compatibilidad que debe prevalecer entre las normas que integran un sistema jurídico, con la finalidad de darle eficacia y evitar conflictos.

Discriminación: Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra,

²⁵ Ley General para la Igualdad Entre Hombres y Mujeres. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006. Última Reforma DOF 14-06-2018.
Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007. Última Reforma Publicada DOF 17-12-2015.
ACUERDO por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género para el ejercicio fiscal 2021. DOF: 26-12-2020.

"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).



tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Discriminación contra las Mujeres: Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que sufran las mujeres 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.

Discriminación indirecta: La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Empoderamiento de las mujeres: Proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estado de conciencia, autodeterminación y autonomía. Se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.

Estado: 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).

INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



ICM | INSTITUTO COAHUILENSE
DE LAS MUJERES

Género: Valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a mujeres y hombres. El género es un principio de organización que afecta todo el conjunto de las relaciones sociales.

Igualdad: Es un derecho humano protegido por distintos instrumentos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos. La igualdad va de la mano con el principio de la no discriminación, y en este sentido, la igualdad sólo será posible en la medida en que se erradique la discriminación contra las mujeres.

Igualdad de Género: 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.

Igualdad sustantiva: Supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública. Alude a la igualdad en los hechos, en los resultados, asegurando que las desventajas inherentes de determinados grupos no se mantengan. Se deben remover todos los obstáculos para que la igualdad se alcance en los hechos.

Instituciones Públicas: Las dependencias y entidades de que conforman la administración pública estatal.

Perspectiva de género: Se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear

"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).

INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



ICM | INSTITUTO COAHUILENSE
DE LAS MUJERES

las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Política pública: Conjunto de acciones a realizar a partir de la toma de decisiones en la esfera gubernamental. Es una práctica social propiciada por la necesidad de reconciliar demandas conflictivas o de establecer incentivos de acción colectiva entre aquellos que comparten metas afines para la solución de un problema. Constan de un conjunto de prácticas y de normas propuestas por uno o varios actores públicos y se expresan en forma de intervención, reglamentación, provisión de un servicio, para un sector de la sociedad o un espacio geográfico determinado.

Transversalidad: Método de gestión pública que permite aplicar recursos de distintas esferas a un mismo propósito cuando los objetivos son complejos, traslapan o sobreponen las fronteras organizacionales funcionales o sectorizadas. Es un proceso activo de cambio o transformación de un problema público y un método de gestión que requiere una planeación concertada y coordinada entre agencias, actores y otros, que comparten objetivos, metas y prioridades, lo cual permite generar sinergias para responder con eficacia a los problemas sociales.

Transversalidad de la perspectiva de género: Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

Unidades de Igualdad de Género: Son unidades administrativas especializadas encargadas de incorporar la perspectiva de género al interior de sus instituciones, en el diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales, en el Estado.

"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).



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.

Modalidades de Violencia: Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres.²⁶

V. Concepto.

Son unidades administrativas especializadas, encargadas desarrollar acciones para promover la igualdad entre mujeres y hombres en los ámbitos de competencia de cada institución pública de la Administración Pública Estatal.

VI. Objetivo

Tienen por objetivo contribuir a incorporar la perspectiva de género a interior de sus dependencias o entidades, en el diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales en el Estado.

VII. Atribuciones de las Unidades de Igualdad de Género.

- Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la planeación, programación, ejecución y evaluación de programas, proyectos, normas, acciones y políticas públicas de su Institución, así como dar seguimiento y verificar su cumplimiento.

²⁶ Ley General para la Igualdad Entre Hombres y Mujeres. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006 Última Reforma DOF 14-06-2018.

Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre De Violencia. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007 Última Reforma Publicada DOF 17-12-2015. ACUERDO por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género para el ejercicio fiscal 2021. DOF: 26-12-2020.

"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).



- Coordinar al interior de la dependencia o entidad la ejecución de las acciones estrategias y programas en el ámbito de su competencia de la política pública estatal de igualdad de género y eliminación de la violencia contra las mujeres establecidos en el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Fungir como órgano de consulta y asesoría de su dependencia o entidad en materia de igualdad de género, prevención de la discriminación y la violencia contra las mujeres.
- Promover estrategias para incorporar en la ejecución de programas sectoriales o especiales, acciones afirmativas, así como enfoque de igualdad de género y de derechos humanos para lograr los objetivos del Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Elaborar el programa anual de su institución, en conjunto con las demás áreas administrativas.
- Implementar un programa de capacitación y profesionalización de servidoras y servidores públicos de su institución en materia de igualdad de género, prevención y atención de la discriminación y violencia contra las mujeres y derechos humanos.
- Promover la generación de estadísticas e informes periódicos con base en los registros administrativos y otras fuentes de datos en materia de violencia y discriminación contra las mujeres y sobre los avances en la institucionalización de la perspectiva de género, en todas las unidades administrativas de su dependencia o entidad, así como sobre los resultados y efectos de los planes, programas y políticas en la materia.

"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).



- Promover la desagregación de datos estadísticos por sexo, grupo etario, municipio de procedencia, origen étnico, personas con discapacidad, número de hijas e hijos, estado civil y cualquiera otro que aporte a la igualdad.
- Dar seguimiento de los indicadores del Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en el ámbito de competencia.
- Coadyuvar a la integración de la información del Banco Estatal de Datos sobre violencia contra las mujeres y niñas del Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Dar seguimiento al cumplimiento de los acuerdos generados en las sesiones del Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y del Consejo del Sistema Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Promover el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los instrumentos internacionales de derechos humanos de las mujeres, en el ámbito de competencia de su dependencia o entidad.
- Promover la celebración de acuerdos, bases y mecanismos de coordinación y colaboración con instituciones públicas, privadas y organizaciones de la sociedad, que faciliten alcanzar las metas institucionales en materia de igualdad de género.
- Promover, difundir y publicar información en materia de derechos humanos de las mujeres, no discriminación y prevención de la violencia de género.
- Realizar acciones para prevenir la violencia y discriminación laboral, así como el acoso y hostigamiento sexual.
- Orientar y canalizar al personal de la Institución con las autoridades competentes en casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral al interior de la misma.

"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).



- Promover la revisión y actualización del marco jurídico estatal en materia de igualdad de género y protección a los derechos humanos de las mujeres, en el ámbito de su competencia.
- Representar y fungir como enlace de género con el Instituto Coahuilense de las Mujeres y ante las Instituciones de los tres órdenes de gobierno, así como con los organismos de los sectores social y privado, en el ámbito de su competencia.
- Elaborar y presentar un informe semestral de los avances al Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y del Programa Estatal para Prevenir y Eliminar la violencia contra las Mujeres, en el marco de los Sistemas Estatales, dirigido al Instituto Coahuilense de las Mujeres.
- Las demás que le confieran las disposiciones aplicables.

VIII. Ejes de Actuación.

VIII.1 Transversalización de la perspectiva de género.

La Unidad de Igualdad de Género será la responsable de coordinar los procesos para la transversalización de la perspectiva de género en todo el ciclo de las políticas públicas, acciones o programas (planeación, presupuestación, implementación, seguimiento y evaluación) de su Institución.

VIII.2 Cultura Institucional.

Las Unidades de Igualdad de Género serán responsables de realizar medidas para una cultura institucional al interior de su institución, a favor del respeto por los derechos humanos

"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).



y con perspectiva de género, con el objetivo de generar un entorno laboral libre de violencia y discriminación e igualdad de oportunidades.

VIII.3 Hostigamiento y Acoso sexual

Implementar una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de su institución, mediante acciones dirigidas a prevenir, atender y sancionar este tipo de conductas, para lo cual se deberá:

- Difundir el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso sexual para el Gobierno de Coahuila de Zaragoza.
- Ser el mecanismo de primer contacto para denunciar los casos de hostigamiento y acoso sexual laboral.
- Canalizar a las instancias competentes, de acuerdo con lo establecido en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso sexual para el Gobierno de Coahuila de Zaragoza, los casos que tengan conocimiento.

VIII.4 Formación, capacitación y profesionalización.

De acuerdo con las atribuciones la Unidad de Igualdad de Género diseñará un programa de formación, capacitación y profesionalización dirigidas al personal adscrito a su institución, en temas de género, igualdad sustantiva, lenguaje incluyente y no sexista derechos humanos, prevención y eliminación de la discriminación y violencia contra las mujeres, en colaboración con el Instituto Coahuilense de las Mujeres.

VIII.5 Coordinación interinstitucional

La persona titular de la Unidad de Igualdad de Género representará a la institución como enlace ante el Instituto Coahuilense de las Mujeres y ante los mecanismos nacionales e internacionales para el adelanto de las mujeres, así como con los organismos de los

"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).



sectores social y privado, en el ámbito de su competencia. Además, será enlace ante los Sistemas Estatales para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Acceso a la Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así mismo formará parte de los comités, comisiones o grupos técnicos relacionados con las atribuciones de la institución que representa.

VIII.6 Difusión, promoción y comunicación.

Diseñar una estrategia de difusión y comunicación tanto al interior como al exterior de su institución con contenidos relativos a género, derechos humanos y no discriminación con la finalidad de sensibilizar y fomentar el cambio hacia una cultura a favor de la igualdad:

- Difundir y publicar información en materia de igualdad de género, derechos humanos, inclusión y no discriminación.
- Promover la comunicación institucional, tanto interna como externa, con lenguaje incluyente y no sexista.
- Difundir información acerca de las acciones realizadas para impulsar la igualdad de género.

VIII.7 Planeación, evaluación y seguimiento.

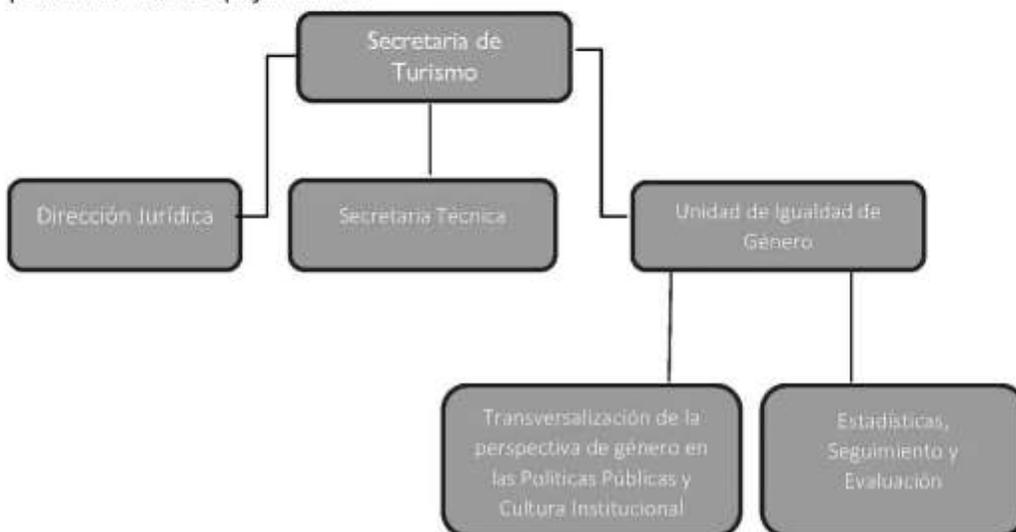
La Unidad de Igualdad Género dará asesoría y acompañamiento a todas las áreas administrativas de su institución que requieran conocimientos y herramientas para transversalizar la perspectiva de género en los servicios, acciones, programas y políticas públicas, así como en los procesos de planeación, presupuestación, operación, generación de estadísticas, seguimiento de indicadores y elaboración de informes de evaluación.

"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. Estructura orgánica de las Unidades de Igualdad de Género

La Unidad de Igualdad de Género deberá integrarse por la persona titular y una o dos personas más de apoyo técnico.



X. Requisitos para la creación de las Unidades de Igualdad de Género.

- La persona Titular de la institución deberá designar mediante nombramiento correspondiente a quien asumirá la titularidad de la Unidad de Igualdad de Género.
- La persona titular de la Unidad de Igualdad de Género deberá tener un nivel jerárquico de dirección o subdirección y facultades para la toma de decisiones que permita transversalizar la perspectiva de género en todas las áreas operativas de 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).



- La Unidad de Igualdad de Género se deberá incorporar en la estructura orgánica y en los ordenamientos normativos de su institución (reglamento interior, manual de organización y organigrama).
- El personal que integre la Unidad de Igualdad Género deberá capacitarse y formarse de manera permanente, con la finalidad de especializarse en el desempeño de las atribuciones que le competen.
- El personal que integre la Unidad de Igualdad de Género, preferentemente deberá ser de plaza y de ambos sexos.
- Considerar en el proceso de estructuración de la Unidad de Igualdad de Género la normatividad establecida, a efecto de que su desempeño esté orientado al logro de los objetivos y metas institucionales definidos en relación con la transversalidad de la perspectiva de género.
- La Unidad de Igualdad de Género preferentemente deberá depender e informar directamente a la persona Titular de la institución.
- Para la creación o instalación formal de la Unidad de Igualdad de Género se deberá realizar una reunión a la que se convocará a todas las áreas administrativas de la institución, en la cual notifique la creación de la Unidad y otorgue nombramiento a la persona titular y levantar el acta correspondiente.
- La Unidad de Igualdad de Género deberá trabajar en colaboración con las áreas administrativas de su institución para el cumplimiento de su objetivo, para lo cual realizará reuniones periódicas y levantará las actas correspondientes.

"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 Unidad de Igualdad de Género deberá elaborar un plan de trabajo anual e informará de manera semestral sobre los avances y cumplimiento del mismo al Instituto Coahuilense de la Mujeres.

X.1 Perfil de la persona Titular de la Unidad de Igualdad de Género.

La persona que asuma la titularidad de la Unidad de Igualdad de Género deberá de contar con:

- Título de licenciatura o posgrado en carreras afines al cargo (Sociología, Ciencias Políticas, Economía, Administración Pública, entre otras).
- Experiencia en la administración pública estatal de 3 años.
- Preferentemente con capacitación en derechos humanos, igualdad de género, atención, prevención y atención de hostigamiento y acoso sexual, prevención e identificación de la violencia contra las mujeres y tener interés por trabajar y profundizar en los temas.
- Habilidad para liderar procesos y trabajo en equipo.
- Experiencia en análisis, diseño y evaluación de políticas y programas públicos de género.
- Conocimientos sobre la estructura, políticas, reglamentos, lineamientos, leyes y normas que rigen el funcionamiento de 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).



- Conocimientos sobre normas jurídicas internacionales, nacionales y estatales obligatorias en el Estado en materia de igualdad entre hombres y mujeres, prevención y eliminación de todo tipo de discriminación y de violencia o tener interés por trabajar y/o profundizar en los temas.

XI. Ámbito de aplicación.

Corresponde la aplicación del presente manual a todas las Instituciones públicas de la Administración Pública Estatal.

"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. Anexos

Anexo 1 Nombramiento

Insertar logo de la Institución

Saltillo, Coahuila de Zaragoza, a **día** de **mes** de **año**

LCDA. -----

PRESENTE. -

En uso de las facultades que me confiere el artículo ----- fracción X del-----, la Ley Orgánica de la Administración Pública Estatal, así como por lo establecido en los artículos 11, 13, 14 y 15 del Reglamento Interior de la Secretaría de Gobierno, he tenido a bien designarla:

TITULAR DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO.

Al otorgarle este cargo, le exhorto a cumplir las obligaciones inherentes al mismo con honestidad, compromiso y dedicación que siempre le han distinguido, debiendo iniciar sus funciones a partir de que le rinda la protesta correspondiente.

Sufragio Efectivo. No Relección

Nombre, cargo y firma de la persona Titular de la 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).



Anexo 2 Formato de Acta

ACTA DE CREACIÓN DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA (NOMBRE DE LA DEPENDENCIA)

Las actas de las sesiones deberán detallar de manera circunstanciada su desarrollo y contendrán los siguientes aspectos:

- a) Lugar, fecha y hora de inicio, y terminación de la sesión.
- c) Registro de asistentes
- d) Orden del Día.
- e) Desahogo del Orden del Día.
- f) Descripción de las intervenciones.
- g) Acuerdos adoptados y cierre.
- h) Firma autógrafa de quienes asistieron.

Anexo 3 Informe de actividades

La Unidad de Igualdad de Género informará los avances y cumplimiento de las acciones realizadas al interior de la Institución, cuya base es su plan de trabajo anual.

Estructura del informe

- 1) Nombre de Institución Pública y fecha

"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).



- 2) Nombres y datos de contacto de quienes integran la Unidad de Igualdad de Género.
- 3) Descripción las acciones o actividades realizadas, ordenadas de acuerdo a los ejes de actuación, tomando en cuenta toda la información relevante, para lo cual se sugiere responder a las siguientes preguntas:
¿Qué actividad se informa? ¿cuándo se realizó? ¿cómo ejecutaron la actividad?
¿Cuáles fueron resultados o productos obtenidos?
- 4) Para mejor comprensión se recomienda integrar, tablas o cuadros, graficas con información oficial y verificable, citar las fuentes y enviar adjunto archivos en Excel.
- 5) Los datos estadísticos deberán ser desagregados por sexo, grupo de edad, etc.
- 6) La narrativa del informe será en pasado, con excepción de las referencias a objetivos o estrategias de los Plan Estatal de Desarrollo, Programa Especial de Igualdad de Género y de en su caso del Programa Sectorial.
- 7) Incluir en el apartado de conclusiones los retos y obstáculos en la operatividad de la Unidad de Igualdad de Género al interior de la dependencia o entidad.
- 8) Insertar logo de la Institución.
- 9) Firma de quien elabora y valida el informe.

"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 Especifico de Colaboración).



XIII. Bibliografía

1. Glosario para la igualdad en línea
<https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/mecanismos-para-el-adelanto-de-las-mujeres>.
2. Decreto por el cual se crea el Órgano Desconcentrado denominado Instituto Coahuilense de la Mujeres.
<https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/03/Creaci%C3%B3n-del-Instituto-Coahuilense-de-las-Mujeres.pdf>
3. Acuerdo por el que se establece la Política de Equidad de Género para el Estado de Coahuila de Zaragoza y se crea el Comité de Equidad de Género de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza. Periódico Oficial del Estado de Coahuila.
<http://periodico.sfpcoahuila.gob.mx/>
4. Acuerdo por el cual se emiten Lineamientos para la creación y funcionamiento de los Subcomités de Igualdad de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza. Periódico Oficial del Estado de Coahuila.
<http://periodico.sfpcoahuila.gob.mx/>
5. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW.
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf
6. 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_Prevenir_Sancionar_y_Erradicar_la_Violencia_contra_la_Mujer.pdf
7. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
https://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_sfinal_web.pdf
8. 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).



9. Ley general para la Igualdad entre Mujeres y hombres.
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf
10. Ley general de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_010621.pdf
11. Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019
12. Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024.
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Proigualdad%2020202024%20W eb.pdf#:~:text=El%20PROIGUALDAD%2020202024%20articula%20y%20pone%20a%20dialogar,desigualdad%20que%20erosionan%20sus%20vidas%20y%20su%20futuro.
13. Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Coahuila.
https://congresocoahuila.gob.mx/transparencia/03/Leyes_Coahuila/coa194.pdf
14. 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
15. Plan Estatal de Desarrollo 2017-2023.
<https://coahuila.gob.mx/archivos/pdf/Publicaciones/PED-Actualizacio%CC%81n-2019- WEB.pdf>
16. Programa Especial de Igualdad 2017-2023.
<https://coahuila.gob.mx/archivos/pdf/micrositio/Programas%20Especiales/Programa%20 Especial%20de%20Iqualdad%20de%20G%C3%A9nero.pdf>
17. ACUERDO por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género para el ejercicio fiscal 2021. DOF: 26-12-2020.
18. Modelo de Creación de Unidades de Género para la Administración Pública Estatal de Coahuila de Zaragoza. Instituto Coahuilense de las Mujeres.
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Coahuila/Coah_MA6_Modelo_UG_2012.pdf
19. "Unidad de Género", 2011. Instituto Estatal de las Mujeres del Estado de Nuevo León,
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/NL/nlmeta6_1.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).



20. Plan de Trabajo de las Unidades de Igualdad de Género en la Administración Pública del Estado de Jalisco. Secretaria de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Estado de Jalisco.

<https://transparencia.info.jalisco.gob.mx/sites/default/files/plan-de-trabajo-de-las-unidades-de-igualdad-de-g%C3%A9nero-en-la-administraci%C3%B3n-p%C3%BAblica-del-estado-de-jalisco.pdf>

21. Propuesta para la instauración de Unidades de Género en la Administración Pública Federal. Instituto Nacional de las Mujeres.

<https://www.colpos.mx/udege/pdf/norma/PropUnidad.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).

INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



ICM | INSTITUTO COAHUILENSE
DE LAS MUJERES

**“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)**

“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).

Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso sexual para el Gobierno de Coahuila de Zaragoza.



INMUJERES

INSTITUTO FEDERAL DE LAS MUJERES

Gobierno
del Estado



Coahuila
ESTADO LIBRE SOBERANO

SEGOB

SECRETARÍA
DE GOBIERNO

ICM

INSTITUTO COAHUILENSE
DE LAS MUJERES



Índice

I.	Introducción.....	3
II.	Justificación	5
III.	Marco Jurídico	13
III.1	Internacional	14
III.2	Nacional.....	14
III.3	Estatal.....	15
IV.	Glosario.....	16
V.	Contextualización de la violencia y la violencia sexual.....	20
VI.	Objetivo General.....	26
VI.1	Objetivo Especificos.....	26
VII.	Principios rectores.....	27
VII.1	Interpretación del Protocolo.....	27
VII.2	Aplicación del Protocolo.....	27
VII.3	Instancias responsables del seguimiento del Protocolo.....	28
VIII.	Prevención del Hostigamiento y el Acoso sexual.....	28
VIII.1	Acciones de Capacitación y Certificación.....	29
IX.	Atención del Hostigamiento y el Acoso sexual	30
IX.1	Mecanismos para la presentación de la denuncia.....	30
IX.2	Atención de primer contacto.....	31
IX.3	Atención Especializada	35
X.	Atención ante el Comité de Ética	35
XI.	Investigación del Hostigamiento Sexual y Acoso sexual.....	35
XII.	Medidas de protección.....	36
XIII.	Substanciación de la denuncia.....	37
XIII.1	Valoración de las pruebas.....	38
XIV.	Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.....	39
XV.	Registro de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual	40
XVI.	Transparencia y protección de datos personales.....	41
XVII.	Anexos	41
XVIII.	Biografía	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).



I. Introducción.

La violencia contra las mujeres es la más extendida violación a los derechos humanos que genera desigualdad social e impide el desarrollo, la justicia y la paz a nivel mundial.

La violencia sexual en el ámbito laboral, se manifiesta en términos muy amplios, como una acción mediante el abuso de poder que incluye características sexuales, tales como el hostigamiento y el acoso sexual, que afectan la vida, la integridad física, psicológica, moral o social, la libertad, la honra y dignidad de quien la padece.

En este sentido, desde el 2016, la organización internacional del trabajo se ha centrado en analizar el fenómeno de la violencia contra las mujeres en el ámbito del trabajo, el cual ocurre tanto en el sector público como en el privado, que puede manifestarse de forma física, sexual y psicológica y que pueden ser cometidos contra cualquier persona y comprenden 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 y el acoso sexual en el ámbito del trabajo, pero adquieren una dimensión de mayor gravedad cuando son cometidas contra las mujeres por su posición histórica de desigualdad y justificación de opresión,

"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).



degradación y falta de respeto con base en estereotipos que justifican el ejercicio de violencia y discriminación en su contra.¹

Por lo que podemos concluir que la violencia laboral, particularmente en sus manifestaciones de hostigamiento y acoso sexual, es una manifestación de la discriminación de género y una forma específica de violencia mayormente contra las mujeres, pues además de vulnerar diversos derechos de las personas trabajadoras, constituyen un problema de salud y seguridad en el trabajo.

De acuerdo con 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 razones de género 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 donde 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, y en cumplimiento a los compromisos adquiridos por nuestro país para poner fin a la violencia contra las mujeres, entre los cuales se encuentra el desarrollar acciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar todos los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, mediante la adopción de medidas de diversa índole, tales como las legislativas, incluidas las sanciones penales, civiles o administrativas, así como al establecimiento de mecanismos y procedimientos eficaces para la denuncia, sanción y reparación del daño.

Así mismo, en atención a la observación general número 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer particularmente 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, el Gobierno del Estado de

¹ Hostigamiento y Acoso sexual de CDNH México.
<http://www.wveti.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdf/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).



Coahuila a través del Instituto Coahuilense de las Mujeres, realiza la presente propuesta de actualización al Protocolo de Atención de Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual.

Lo anterior, con la finalidad de contar con un Protocolo alineado con los estándares internacionales y nacionales al marco de la protección a los derechos humanos de las mujeres, en el cual se incluyen herramientas concretas para llevar a cabo la prevención, la atención, la investigación y sanción de conductas de hostigamiento y acoso sexual en instituciones públicas que integran el Gobierno estatal.

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 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 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. Y además en su artículo 2 menciona que se entenderá que 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.

"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).



Igualmente, en 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 dicha violencia para 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;
- 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

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_data/file/409106/7_Convencion_Interamericana_para_Prevenir_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).



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 Partes 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.
- 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 periodo de sesiones, celebrado en 1991, se decidió dedicar parte del 11º periodo 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 al 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, incluidas sanciones penales, recursos civiles y disposiciones de indemnización para proteger a la

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



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 investiguen eficazmente, así como que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda⁵.

➤ 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, indivisibilidad y

⁴ https://conf-dts1.unpg.ch/1%20SPA/Tradu%20Derechos_hum_Base/CEDAW00_4_obs_grales_CEDAW.html

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/en/media/headquarters/attachments/sections/csw/boa_a_final_web.pdf?fa=rs&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).



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 para el cumplimiento de esta ley 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 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 su artículo 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 adelanto de

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).



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)**

⁹ Ley general para la Igualdad entre Mujeres y hombres.
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140518.pdf

¹⁰ Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565596&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).



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 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 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 con base en el sexo. 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

¹¹ Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024.
http://cedor.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Pro igualdad%2020202024%20Web.pdf#_tex=FP%20PRCIGUALDAD%2020202024%20ar%20a%20y%20pone%20a%20tratar%20la%20igualdad%20que%20rocan%20de%20vidas%20y%20a%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/Leves_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).



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 acoso sexual y hostigamiento en la entidad.

- 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 acoso y el 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, 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 2.10.5 Impulsar la capacitación en materia de igualdad del funcionariado público de todos los

¹³ Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Coahuila de Zaragoza.
https://cnqmsoc.coahuila.gob.mx/transparencia/03/1/enms_Coahuila/cog194.pdf

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Número 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).



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 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 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 acoso y hostigamiento 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

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%20Especia%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).



III.1 Internacional

- 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,

III.2 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)

"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).



III.3 Estatal.

- La 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 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 Propiciar la Integridad a través de la Conformación de los Comités de Ética en la Administración Pública Estatal.

"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. Glosario

Para efectos de este Protocolo, se entenderá por:

1. **Autoridad investigadora:** Los Órganos Internos de Control y la Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas.
2. **Autoridad resolutora:** Tratándose de faltas administrativas no graves los Órganos Internos de Control. Para las faltas administrativas graves, así como para las faltas de particulares, lo será el Tribunal competente.
3. **Autoridad substanciadora:** Los Órganos Internos de Control, la Secretaría de Fiscalización y Rendición de cuentas y los comités de ética.
4. **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.
5. **Certificación:** El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación definido por el Instituto Nacional de las Mujeres para la atención del Hostigamiento y Acoso Sexual.
6. **Código de Conducta:** Instrumento deontológico en el que se especifica de manera puntual y concreta, la forma en que las personas servidoras públicas, aplicará los principios, valores y reglas de integridad en su quehacer institucional.
7. **Código de Ética:** Código de Ética para los servidores públicos de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza.
8. **Comités:** Los Comités de ética, conformados en cada dependencia o entidad de la Administración Pública Estatal en términos del Código de Ética vigente.

"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).



9. **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.
10. **Conflicto de interés:** La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios de las personas servidoras públicas puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleos, cargos, comisiones o funciones.
11. **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.
12. **Debido proceso:** Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables
13. **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.
14. **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.
15. **Estado:** El Estado de Coahuila de Zaragoza.
16. **Estereotipos de género:** Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a

"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).



partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo.

17. **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.
18. **Igualdad de género:** igualdad de derecho y oportunidades para mujeres y hombres en el ámbito público y privado.
19. **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.
20. **Instituto:** El Instituto Coahuilense de las Mujeres.
21. **Instituciones Públicas:** Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Coahuila.
22. **Lineamientos:** Los lineamientos generales para propiciar la integridad a través de los Comités de Ética para la Administración Pública Estatal.
23. **Órgano Interno de Control:** Entidad de la administración pública cuya finalidad es prevenir, detectar y abatir posibles actos de corrupción. Asimismo, promueven la transparencia y el apego a la legalidad de los servidores públicos, mediante la realización de auditorías y revisiones a los diferentes procesos de las instituciones gubernamentales; así como la atención de quejas, denuncias, peticiones ciudadanas, investigaciones, resoluciones de procedimientos administrativos de responsabilidades y de inconformidades.

"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).



- 24. Persona asesora:** La persona que orientará y acompañará a la persona en situación de víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual.
- 25. 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.
- 26. Persona servidora pública:** La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Estatal.
- 27. 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 efectos de las diferencias de género en el contexto de las sociedades y en las personas de uno u otro sexo.
- 28. 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.
- 29. Protocolo:** El presente Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Estatal.
- 30. Reglas de Integridad:** se refiere a las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública Estatal.
- 31. Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la persona en situación de víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.
- 32. Secretaría:** Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas (SEFIRC).
- 33. 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

"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).



impulsan la transversalización de la perspectiva de género en el diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales.

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

V. Contextualización de la violencia y la violencia sexual.

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, 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 que «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 tanto, que 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.

¹⁶ Hostigamiento y Acoso sexual de CDNH México.
<http://sppweb.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).



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 indole 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.

¿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 al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva."

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".

*Es importante destacar que ambas expresan dos elementos principales: el **EJERCICIO DE PODER** que conllevan a 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 o acoso sexual, los cuales son tipificados como delitos por el Código Penal Estatal y Nacional.*

"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, 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 de 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.¹⁷

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 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.¹⁸

Por otra parte, no podemos dejar de mencionar que existen otros factores que propician y justifican las conductas de hostigamiento 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

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

¹⁷ 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/---ro-san_jose/documents/publication/wcms_239605.pdf

¹⁸ 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/---ro-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).



Conductas que representan manifestaciones de violencia 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 pornográficos o en ropa interior con intenciones sugerentes de carácter sexual.
- 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

"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).



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.

"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).



Estas conductas se pueden clasificar en físicas, verbales, no verbales e incluir formas de violencia psicológica, entre otras. Además, no se solo 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 relacionado con las actividades de trabajo, asimismo comprende los trayectos para llegar o al salir de su trabajo.

Consecuencias del Hostigamiento 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 los empleadores: 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.¹⁹

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.

¹⁹ 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).



VI. Objetivo General.

El presente protocolo tiene como objetivo establecer las bases de actuación y los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las Instituciones de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza.

VI.1 Objetivo Específicos.

- ✓ 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.
- ✓ Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.
- ✓ Establecer los mecanismos para brindar asesoría y acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes a la persona en situación de víctima de hostigamiento y acoso sexual, a fin de evitar su revictimización y asegurar el acceso a la justicia efectiva.
- ✓ Definir la ruta, autoridades e instancias competentes para conocer, investigar y sancionar el hostigamiento y acoso sexual.
- ✓ Implementar un registro de los casos de hostigamiento y acoso sexual en cada dependencia y entidad de la Administración Pública del Estado de Coahuila, con finalidad de implementar acciones que prevengan y contribuyan a eliminar estos tipos de violencia laboral.
- ✓ 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.

"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).



VII. Principios rectores.

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

- Confidencialidad.
- Imparcialidad.
- Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- Perspectiva de género.
- Pro persona.
- Acceso a la justicia.
- No revictimización.
- Debida diligencia.
- Debido proceso.
- Prohibición de represalias
- Celeridad.
- Respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal.
- Respeto, protección y garantía de la dignidad humana.
- Transparencia.

VII.1 Interpretación del Protocolo.

Lo no previsto en el Protocolo, se observarán las disposiciones contenidas en el marco jurídico estatal, nacional e internacional aplicables en la materia.

La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá a la Secretaría, a través de la, la Coordinación de Investigaciones Administrativas y Órganos Internos de Control, Unidad de Ética y, en su caso, considerar la opinión del Instituto.

VII.2 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.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Número 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 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.

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 de abstenerse de realizar conductas que constituyan hostigamiento o 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.

Las instituciones públicas llevarán a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas presuntas víctimas 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.

VII.3 Instancias responsables del seguimiento del Protocolo.

Las instancias responsables de la promoción, vigilancia y aplicación del presente protocolo son:

- Secretaria de Fiscalización y Rendición de Cuentas.
- Órganos Internos de Control
- Unidad Especializada de Ética
- Comités de Ética.
- Instituto Coahuilense de la Mujeres.
- Unidades de Igualdad de Género.

VIII. Prevención del Hostigamiento y el Acoso sexual

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

"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 personas titulares de las instituciones públicas deberán emitir un pronunciamiento de "Cero Tolerancia del hostigamiento y acoso sexual", difundirlo de manera periódica a través de los medios de comunicación institucionales.
- b) Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen hostigamiento y acoso sexual.
- c) Fomentar una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.
- d) Promover la cultura de la denuncia y difundir el presente Protocolo.
- e) Implementar campañas de difusión anual para prevenir y erradicar el hostigamiento y acoso sexual, mediante la elaboración, boletines, trípticos o folletos y de publicaciones en redes sociales y páginas institucionales.
- f) En caso de presentarse un caso de Hostigamiento y Acoso sexual las autoridades sancionadoras podrán recomendar medidas preventivas para la dependencia o entidad estrategias de reducción para las personas denunciadas.
- g) Establecer en Código de Ética y los Códigos de Conducta de las Instituciones públicas, las normas principios y valores que aseguren ambientes laborales libres de violencia y discriminación y hostigamiento y acoso sexual.
- h) Las Unidades de Igualdad de Género o las áreas encargadas de la agenda de igualdad de género en las instituciones públicas, son las responsables de coordinar la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, y elaborarán un informe anual de resultados, que deberá remitir al Instituto y presentarlo en el marco de los Sistemas Estatales para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

VIII.1 Acciones de Capacitación y Certificación.

La Secretaría deberá capacitar formar y certificar a quienes integren a los Comités y Órganos Internos de Control en materia de igualdad entre mujeres y hombres, derechos

"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).



humanos, prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual, entre otros temas que fortalezcan el desempeño de sus funciones.

El Instituto capacitará a las Personas Asesoras y al personal de las instituciones públicas, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, derechos humanos, prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca cada Dependencia o Entidad.

Las personas titulares de las Instituciones públicas garantizarán que la totalidad del personal a su cargo reciba por lo menos una vez al año en los temas relacionados con la aplicación del presente Protocolo.

Así mismo, la Secretaría evaluará anualmente las Instituciones públicas sobre la implementación del Protocolo y de sus procesos de capacitación y en su caso emitirá recomendaciones.

IX. Atención del Hostigamiento y el Acoso sexual

IX.1 Mecanismos para la presentación de la denuncia.

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

- a) La Persona asesora**
- b) Los Comités de Ética**
- c) Órganos internos de control.**

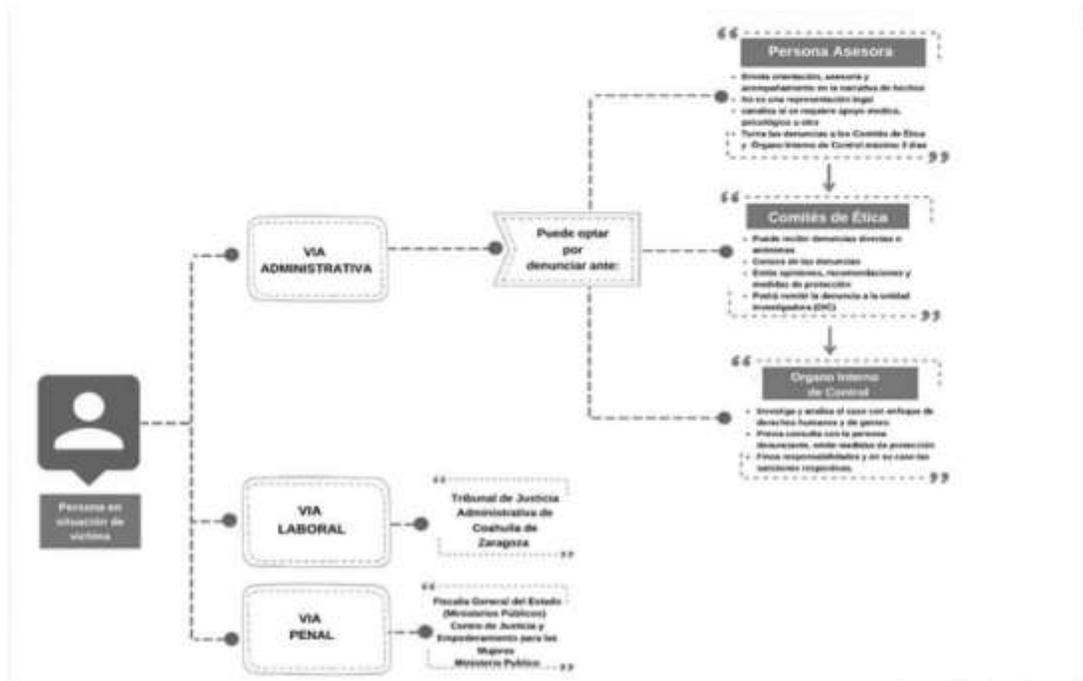
Las autoridades que atiendan a la persona en situación de víctima, deberán orientarla sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias o vías legales para denunciar (penal o laboral), y conforme a la normatividad aplicable sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía 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).



Mecanismos para la presentación de la denuncia.



Fuente: Elaboración propia

Las instituciones públicas generarán un directorio con los datos de las Personas Asesoras, de quienes integran los Comité de Ética y del Órgano Interno de Control, para difundirlo en los medios electrónicos públicos de la institución y mantenerlo actualizado.

IX.2 Atención de primer contacto.

Las instituciones públicas nombraran a una Persona Asesora para la atención de primer contacto, quien deberá tener licenciatura, preferentemente en trabajo social, psicología o derecho.

Además, contará con la formación y capacitación necesarios para cumplir con las funciones de su encargo, conocimientos en la normatividad señalada en el presente Protocolo, así

"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).



como en la atención de primer contacto a mujeres situación de violencia de género particularmente en la atención de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral.

La Persona Asesora tendrá las siguientes funciones:

- 1) 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 cualquier otra que resulte necesaria, así como realizar las gestiones y la canalización correspondiente.
- 2) Proporcionar a la persona en situación de víctima la información pertinente, completa, clara y precisa sobre las vías, procedimientos, autoridades e instancias que son competentes para conocer y atender los hechos relacionadas con conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- 3) Auxiliar a la persona en situación de víctima en la narrativa de los hechos de su denuncia y en su caso ante el Comité o del Órgano interno de control, en la toma de la declaración respectiva, así como en lo demás escritos que se requieran.
- 4) Acompañar a la persona en situación de víctimas durante todo el procedimiento y en las diligencias que se requiera su presencia.
- 5) Realizar todas las gestiones, canalizaciones por escrito e integrar los oficios de solicitud y respuesta al expediente.
- 6) 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.).
- 7) 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 constancia de los hechos, para lo cual deberá abrirse el expediente interno correspondiente.

"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).



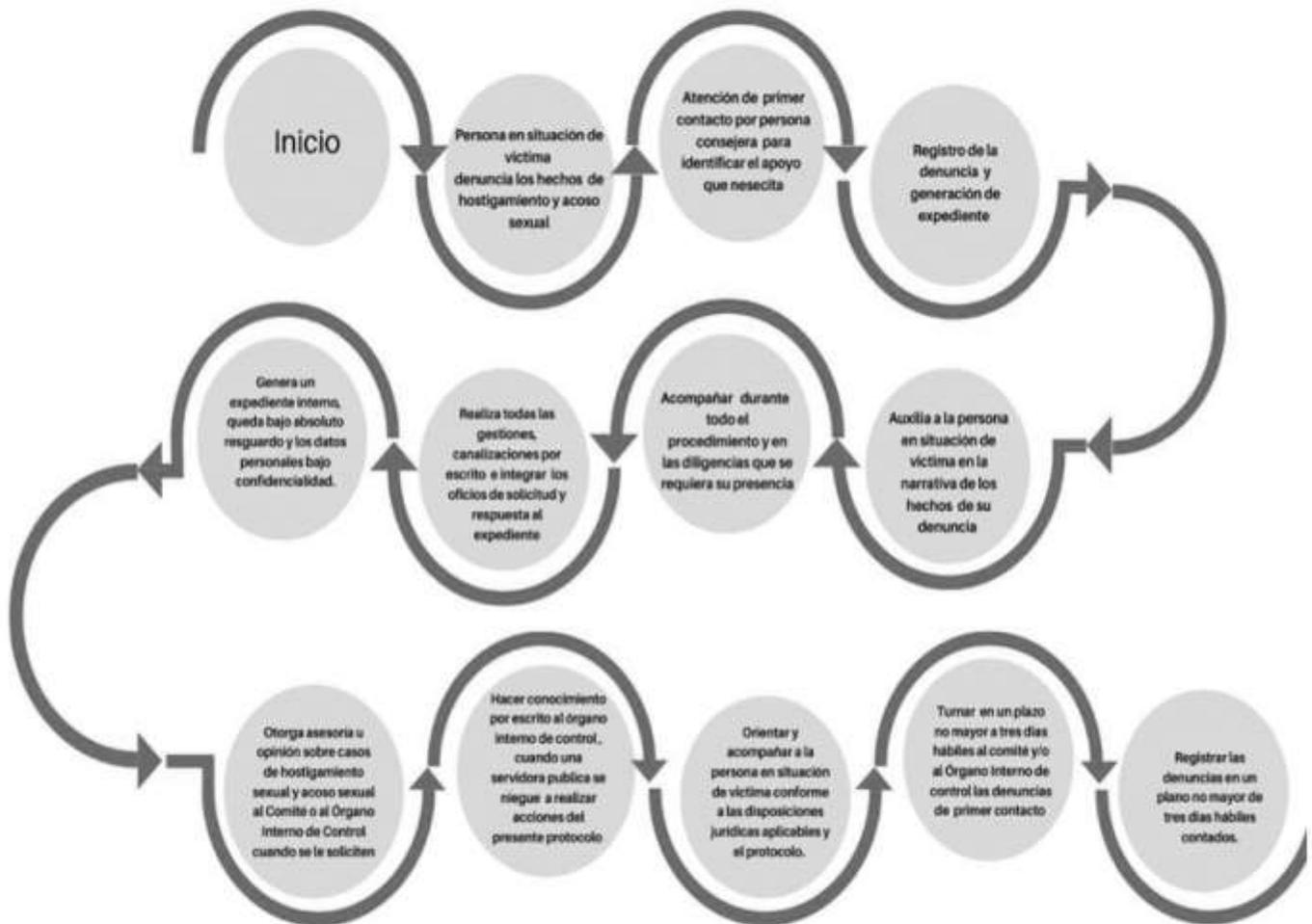
- 8) Garantizar a la persona en situación de víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la persona en situación de víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.
- 9) Otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual al Comité o al Órgano Interno de Control cuando se los soliciten.
- 10) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.
- 11) 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.
- 12) 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.
- 13) Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles al Comité y/o al Órgano Interno de Control, las denuncias que tenga conocimiento como primer contacto.
- 14) Registrar las denuncias en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine el Instituto y la Secretaría.
- 15) Las demás necesarias para el cumplimiento de sus funciones conforme a las disposiciones legales aplicables.

"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).



Diagrama de flujo de atención de primer contacto.



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).



IX.3 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, etc.) a la persona en situación de víctima.

X. Atención ante el Comité de Ética.

La presunta víctima se auxiliará de la Persona Asesora para presentar su denuncia por conductas que constituyan hostigamiento sexual y acoso sexual ante el Comité.

En caso de que la persona en situación de víctima presente la denuncia de forma directa, el Comité deberá informarle respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarle en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.

El Comité solicitará el apoyo de la persona asesora para elaborar la narrativa de los hechos para la integración de la denuncia y manera inmediata realizará las gestiones necesarias para sesionar de manera extraordinaria en donde se presentará la denuncia formulada y remitirá de manera inmediata al Órgano de Interno de Control para su investigación.

Asimismo, solicitará al Órgano Interno de Control emita las medidas de protección conducentes. Las medidas de protección emitidas deberán informarse mediante oficio a la Secretaría para el seguimiento de su cumplimiento por parte de la dependencia o entidad.

En caso de que se identifique la falta de un elemento, contactará a la Persona Asesora a efecto de que subsane las omisiones correspondientes, sin perjuicio de que se inicie el trámite.

Así mismo el Comité podrá brindar orientación a la persona en situación de víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.

El Comité deberá registrar, las denuncias de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual y en su caso, las medidas de protección emitidas.

XI. Investigación del Hostigamiento Sexual y Acoso sexual

Los Órganos Internos de Control, en términos a lo establecido por la Ley General de Responsabilidades Administrativas, el Reglamento Interior de la Secretaría y demás

"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).



normativa aplicable en materia administrativa, iniciará la investigación correspondiente a partir de la recepción de denuncia o bien de la vista del Comité ordenando realizar las diligencias oportunas para una debida integración del expediente.

El Órgano de Interno de Control realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, conforme a lo siguiente:

- Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas.
- Se identificará la vulneración de uno o más derechos.
- Se identificará la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.

Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, las investigaciones relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la persona en situación de víctima no sufra un mayor agravio.

La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada.

El Órgano Interno de Control de manera oficiosa, 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.

Igualmente, informará a la autoridad substanciadora sobre el estado del asunto de hostigamiento sexual o acoso sexual a fin de favorecer la atención del caso.

Asimismo, todas las denuncias que sean presentadas directamente ante los Órganos Internos de Control en materia de Hostigamiento sexual y Acoso Sexual con de manera inmediata y obligatoria a la Secretaría.

XII. Medidas de protección.

El Órgano Interno de Control, 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.

La Persona Asesora podrá solicitar las medidas de protección ante la persona del Órgano Interno de Control.

"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).



Las instituciones deberán adoptar las medidas de protección que emita el Órgano Interno de Control.

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:

- 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.
- 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.
- La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la persona en situación de víctima.
- Canalizar y orientar a la persona en situación de víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba atención psicológica, social o médico, jurídica, entre otras posibilidades.

XIII. Substanciación de la denuncia.

El Comité o la autoridad resolutoria deberá:

- Analizar cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.
- 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.
- 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.
- Analizar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente del presente protocolo.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Número 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).



- Procurar en todo momento emplear un lenguaje incluyente y no sexista, sencillo y claro.
- Abstenerse de promover, sugerir, propiciar o realizar la conciliación entre las partes.

XIII.1 Valoración de las pruebas

En los casos de denuncia por acoso y hostigamiento sexual algunas de las pruebas a considerar son: La declaración de la víctima, videgrabaciones 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 de trabajo u otras personas que hayan presenciado los hechos, constancias médicas de las lesiones o enfermedades desarrolladas o 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.

La Autoridad Substanciadora deberá:

- ◆ Valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.
- ◆ Preponderantemente valorar la declaración de la persona en calidad 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.
- ◆ Analizar el contexto de la persona en calidad 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.
- ◆ Considerar los antecedentes de la persona denunciada, tales como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre 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).



- ◆ 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 las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.
- ◆ Analizar las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la persona en calidad de víctima, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.
- ◆ Así mismo, podrán allegarse de las pruebas periciales correspondientes sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género.

XIV. Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Los Órganos Internos de Control fincarán las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrán las sanciones administrativas respectivas conforme a la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Los Órganos Internos de Control impondrán las sanciones administrativas siguientes:

- Amonestación pública o privada;
- Suspensión del empleo, cargo o comisión;
- Destitución de su empleo, cargo o comisión, y
- 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 el servidor público cuando incurrió en la falta, así como los siguientes:

- El nivel jerárquico y los antecedentes del infractor, entre ellos, la antigüedad en el servicio;
- Las condiciones exteriores y los medios de ejecución, y
- La reincidencia en el incumplimiento de obligaciones.

"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).



Se podrán imponer una o más de las sanciones administrativas señaladas en este artículo, 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 establecerán los formatos, los medios electrónicos y plataforma para capturar los registros de los casos de Hostigamiento y Acoso Sexual denunciados por la vía administrativa.

Los Comités, los Órganos Internos de Control, las Unidades de Igualdad de Género de las instituciones públicas llevarán el registro de las estadísticas de las denuncias de Hostigamiento y Acoso Sexual.

Los Órganos Internos de Control llevarán un registro de las denuncias recibidas por presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las instituciones públicas, así como de las resoluciones, sanciones y medidas de protección emitidas para las mismas, el cual será compatible con el registro estadístico enunciado en el punto previo.

Los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso sexual en donde la persona en situación de víctima sean mujeres, serán reportados por la Unidades de Igualdad de Género y registrados en el Banco Estatal de Datos sobre Violencia contra las Mujeres y Niñas del Estado de Coahuila de Zaragoza.

Secretaría integrará un informe anual de los casos de hostigamiento 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.

"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).



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 las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos 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. Anexos

Anexo 1. Directorio de Personas Asesoras.

Directorio de Personas Asesoras (integrar el nombre de la institución)			
Nombre	Área de adscripción	Teléfono y extensión	Fecha de actualización
			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).



Anexo 2. Directorio de Comité de Ética.

Directorio del Comité de Ética (integrar el nombre de la institución)			Fecha de actualización
Integrantes	Área de adscripción y nivel jerárquico	Cargo del Comité	Datos de contacto (Dirección, teléfono, correo electrónico)

Anexo 3. Formato de Denuncia.

Formato de Denuncia	
Lugar:	
Fecha:	
Folio de Denuncia:	
Datos de la persona que presenta la queja o denuncia	
Nombre:	
Sexo:	Edad:
Domicilio:	
Teléfono:	
Correo Electrónico	
Cualquier denuncia puede ser anónima; si la persona denunciante desea conservar el anonimato, sólo podrá enterarse del curso de la queja o denuncia presentada a través del seguimiento que dé a las sesiones del Comité.	
Datos de la persona servidora pública contra quien se presenta la queja o 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).



Nombre completo:	
Sexo:	Edad:
Área de adscripción:	
Cargo o puesto:	
Narración circunstanciada de los hechos:	
Fecha de los hechos:	
Lugar de los hechos:	
Datos de la persona que haya sido testigo de los hechos	
Nombre completo:	
Domicilio:	
Teléfono:	
Correo Electrónico:	
¿Trabaja en la administración pública estatal?: Sí No	
Si la respuesta es afirmativa la siguiente información es indispensable	
Cargo y puesto:	

Anexo 4. Lista de registro de denuncias.

Registro de denuncias				
Número de folio de denuncia	Fecha de denuncia	Medidas de protección dictadas	Gestiones o canalizaciones dictadas	Estatutos 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).



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_Prevenir_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.unoq.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CEDAW/00_4_ob_s_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
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

"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).



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%20202024%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).



**“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)**

“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).



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 50/100 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, \$730.00 (SETECIENTOS TREINTA PESOS 00/100 M.N.).

III. Publicación de balances o estados financieros, \$993.00.00 (NOVECIENTOS NOVENTA Y TRES PESOS 00/100 M.N.).

IV. Suscripciones:

1. Por un año, \$2,718.00 (DOSMIL SETECIENTOS DIECIOCHO PESOS 00/100 M.N.).
2. Por seis meses, \$1,360.00 (UN MIL TRESCIENTOS SESENTA PESOS 00/100 M.N.).
3. Por tres meses, \$718.00 (SETECIENTOS DIECIOCHO PESOS 00/100 M.N.).

V. Número del día, \$29.00 (VEINTINUEVE PESOS 00/100 M.N.).

VI. Números atrasados hasta 6 años, \$102.00 (CIENTO DOS PESOS 00/100 M.N.).

VII. Números atrasados de más de 6 años, \$205.00 (DOSCIENTOS CINCO PESOS 00/100 M.N.).

VIII. Códigos, leyes, reglamentos, suplementos o ediciones de más de 24 páginas, \$366.00 (TRESCIENTOS SESENTA Y SEIS PESOS 00/100 M.N.).

IX. Por costo de tipografía relativa a los fierros de registro, arete o collar por cada figura, \$730.00 (SETECIENTOS TREINTA PESOS 00/100 M.N.).

Tarifas vigentes a partir del 01 de Enero de 2021.

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.sfpc.coahuila.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