

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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





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

**Fernando Donato De Las Fuentes Hernández**  
Secretario de Gobierno

**Katy Salinas Pérez**  
Titular del Instituto Coahuilense de las Mujeres

**Teresa Guajardo Berlanga**  
Secretaria de Fiscalización y Rendición de Cuentas

**Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento  
Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado  
Coahuila de Zaragoza.  
Mayo de 2022**



## Índice

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



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





## I. Introducción

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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



## II. Justificación

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

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

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

- a. Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;
- b. Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y
- c. Que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

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

- a. Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones cumplan con esta obligación;
- b. Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;

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





- c. Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza, que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;
- d. Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;
- e. Tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;
- f. Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;
- g. Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y
- h. Adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.<sup>2</sup>

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

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

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

<sup>2</sup> 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](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/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).



- 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.<sup>3</sup>

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

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

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

<sup>3</sup> Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW

[http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100039.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf)

<sup>4</sup> [https://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Traduteki/Derechos\\_hum\\_Base/CEDAW/00\\_4\\_obs\\_grales\\_CEDAW.html](https://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Traduteki/Derechos_hum_Base/CEDAW/00_4_obs_grales_CEDAW.html)

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



investiguen eficazmente, así como que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda<sup>5</sup>.

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

#### □ Declaración y plataforma de acción de Beijing

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

#### □ 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,

<sup>5</sup> [https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/igualdad-genero/2018-11/observaciones\\_finales.pdf](https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/igualdad-genero/2018-11/observaciones_finales.pdf)

<sup>6</sup> 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](https://www.unwomen.org/~/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755)

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





indivisibilidad y progresividad, así como de prevenir, atender, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.<sup>7</sup>

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

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

Igualmente, en sus artículos 13 y 15, define el hostigamiento sexual como el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva, mientras que el acoso sexual se define como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, existe un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de 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.<sup>8</sup>

#### □ **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

<sup>7</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_280521.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_280521.pdf)

<sup>8</sup> Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV\\_010621.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_010621.pdf)

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



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

#### □ **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.<sup>10</sup>

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

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

<sup>9</sup> Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH\\_140618.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf)

<sup>10</sup> Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.

[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019)

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





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

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

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

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

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

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

<sup>11</sup> Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024.

[http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/Proigualdad%20202024%20Web.pdf#:~:text=El%20PROIGUALDAD%20202024%20articula%20y%20pone%20a%20dialogar,desigualdad%20que%20erosiona%20sus%20vidas%20y%20su%20futuro](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Proigualdad%20202024%20Web.pdf#:~:text=El%20PROIGUALDAD%20202024%20articula%20y%20pone%20a%20dialogar,desigualdad%20que%20erosiona%20sus%20vidas%20y%20su%20futuro)

<sup>12</sup> 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](https://congresocoahuila.gob.mx/transparencia/03/Leyes_Coahuila/coa158.pdf)

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



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

#### □ Plan Estatal de Desarrollo (PED 2017-2023)

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

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

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

<sup>13</sup> Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Coahuila de Zaragoza.  
[https://congresocoahuila.gob.mx/transparencia/03/Leyes\\_Coahuila/coa194.pdf](https://congresocoahuila.gob.mx/transparencia/03/Leyes_Coahuila/coa194.pdf)

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



esquema de tolerancia cero ante cualquier ataque, acoso o intento de violencia contra las mujeres.”<sup>14</sup>

#### □ Programa Especial de Igualdad de Género (PEIG 2019-2023)

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

### III. Marco Jurídico

#### Internacional

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

<sup>14</sup> Plan Estatal de Desarrollo 2017-2023.

<https://coahuila.gob.mx/archivos/pdf/Publicaciones/PED-Actualizacio%CC%81n-2019-WEB.pdf>

<sup>15</sup> Programa Especial de Igualdad 2017-2023.

<https://coahuila.gob.mx/archivos/pdf/micrositio/Programas%20Especiales/Programa%20Especial%20de%20Igualdad%20de%20G%C3%A9nero.pdf>

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





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

## Nacional

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

## Estatat

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

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



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

#### IV. Contextualización la violencia sexual en el ámbito laboral

##### Violencia contra las mujeres

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

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

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



coacción y otras formas de privación de la libertad», con inclusión del «hostigamiento sexual». <sup>16</sup>

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

## Violencia sexual en el ámbito laboral

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

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

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

<sup>16</sup> Hostigamiento y Acoso sexual de CDNH México.

<http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf>

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





## ¿Qué es el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual?

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

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".<sup>18</sup>

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

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

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

**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

<sup>17</sup> Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia.  
[https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV\\_010621.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_010621.pdf)

<sup>18</sup> Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia.  
[https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV\\_010621.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_010621.pdf)

<sup>19</sup> 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](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_239605.pdf)

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



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

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

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

## Conductas que representan hostigamiento sexual y acoso sexual

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

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

<sup>20</sup> 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\\_lose/documents/publication/wcms\\_239605.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_lose/documents/publication/wcms_239605.pdf)

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





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

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

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



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

## Consecuencias del Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual

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

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

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

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

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

## V. Objeto del Protocolo

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

<sup>21</sup> 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](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf)

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



- I. Determinar los lineamientos para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las Instituciones de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza.
- II. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.
- III. Establecer los mecanismos para brindar asesoría y acompañamiento especializado ante las autoridades competentes a la persona en situación de víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de evitar su revictimización y asegurar el acceso a la justicia efectiva.
- IV. Definir la ruta, autoridades e instancias competentes para conocer, investigar y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual.
- V. Implementar un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en cada institución pública, con la finalidad de implementar acciones que prevengan y contribuyan a eliminar estos tipos de violencia laboral.
- VI. Coadyuvar a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública del Estado de Coahuila.

## VI. Glosario

Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- I. **Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- II. **Autoridad investigadora:** Los Órganos Internos de Control, la autoridad o área administrativa de la Secretaría que para tal efecto designe, la Auditoría Superior, así como las unidades de responsabilidades de las Empresas productivas del Estado, encargada de la investigación de faltas administrativas.
- III. **Autoridad substanciadora:** Los Órganos Internos de Control, la autoridad o área administrativa de la Secretaría que para tal efecto designe, la Auditoría Superior, así como las unidades de responsabilidades de las Empresas

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





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

- IV. **Autoridad resolutora:** Tratándose de faltas administrativas no graves, los Órganos Internos de Control, la autoridad o área administrativa de la Secretaría que para tal efecto designe, para las faltas administrativas graves, lo será el Tribunal de Justicia Administrativa.
- V. **Capacitación:** El proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias.
- VI. **Certificación:** El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación, para la atención del hostigamiento sexual y acoso sexual.
- VII. **Código de Conducta:** Instrumento deontológico en el que se especifica de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad en su quehacer institucional.
- VIII. **Código de Ética:** Código de Ética para los servidores públicos de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza.
- IX. **Comités:** Los comités de ética conformados en cada dependencia o entidad de la Administración Pública Estatal en términos del Código de Ética vigente.
- X. **Comunicación asertiva:** Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la persona en situación de víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible.
- XI. **Conflicto de interés:** Incurrir en actuación bajo conflicto de interés el servidor público que intervenga por motivo de su empleo, cargo o comisión en cualquier forma, en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga Conflicto de Interés o impedimento legal.



- XII. Debida diligencia:** Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades.
- XIII. Debido proceso:** Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables
- XIV. Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la persona en situación de víctima de manera verbal, escrita o anónima, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones.
- XV. Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.
- XVI. Estado:** El Estado de Coahuila de Zaragoza.
- XVII. Estereotipos de género:** Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo.
- XVIII. Ética:** Es el término relacionado con la conducta de las personas que ocupan cargos públicos, que deben actuar conforme un patrón ético, mostrando valores y principios en el desempeño de la función que le fue conferida.
- XIX. Hostigamiento sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.



- XX. Igualdad de género:** La situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.
- XXI. Igualdad sustantiva:** Condición a la que las mujeres tienen derecho y que el Estado debe garantizar mediante el establecimiento de normas, leyes, política pública, acciones, programas, presupuestos y las medidas necesarias de carácter estructural, social y cultural para lograr el acceso de las mujeres, de cualquier edad, al ejercicio de todos los derechos humanos y libertades; así como al acceso a oportunidades, bienes, servicios, recursos en todos los ámbitos de la vida, eliminando todas las formas de discriminación.
- XXII. Instituto:** El Instituto Coahuilense de las Mujeres.
- XXIII. Instituciones Públicas:** Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza.
- XXIV. Lineamientos:** Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética.
- XXV. Medidas de Protección:** Son actos de urgente aplicación en función del interés superior de la víctima las cuales son fundamentalmente precautorias y cautelares, deberán otorgarse de oficio o a petición de parte, por las autoridades competentes.
- XXVI. Órgano Interno de Control:** Las unidades administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos, así como aquellas otras instancias de los Órganos constitucionales autónomos que, conforme a sus respectivas leyes, sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de Servidores Públicos.
- XXVII. Persona Asesora:** La persona que orientará y acompañará a la persona en situación de víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual.
- XXVIII. Perspectiva de género:** Es el enfoque o contenido conceptual que se le da al género, para analizar la realidad o fenómenos diversos a fin de evaluar las políticas públicas, la legislación y el acceso al ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y niñas, dirigido a diseñar estrategias y evaluar acciones, a partir del cual se crea una interpretación de la realidad que es sensible a las causas y





- efectos de las diferencias de género en el contexto de las sociedades y en las personas de uno u otro sexo.
- XXIX. Persona presunta agresora:** Persona servidora pública señalada de cometer cualquier acto de hostigamiento sexual y/o acoso sexual hacia otra persona.
- XXX. Persona en situación de víctima:** aquella persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual.
- XXXI. Persona servidora pública:** La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Estatal.
- XXXII. Primer contacto:** es la atención brindada, preferentemente ante la Persona Asesora, en que la persona en situación de víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atiende su caso.
- XXXIII. Protocolo:** El presente Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal.
- XXXIV. Reglas de Integridad:** se refiere a las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública Estatal.
- XXXV. Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la persona en situación de víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.
- XXXVI. Secretaría:** Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas (SEFIRC).
- XXXVII. SEGOB:** La Secretaría de Gobierno del Estado de Coahuila de Zaragoza.
- XXXVIII. Sensibilización:** La primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género.
- XXXIX. Unidades de Igualdad de Género:** En la Administración Pública Estatal se conciben como los mecanismos que promueven e implementan una cultura institucional y organizacional con enfoque de igualdad de género y derechos humanos, y que impulsan la transversalización de la perspectiva de género en el

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



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

- XL. Violencia contra las Mujeres:** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.
- XLI. Unidad Especializada de Ética:** Área designada por la SEFIRC para coordinar los trabajos de los Comités de Ética.

## VII. Interpretación y aplicación del Protocolo

### Principios rectores

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

- a) Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- b) Perspectiva de género;
- c) Acceso a la justicia;
- d) Pro persona;
- e) Confidencialidad;
- f) Imparcialidad;
- g) Respeto, protección y garantía de la dignidad humana e integridad personal;
- h) No revictimización;
- i) Debida diligencia;
- j) Debido proceso;
- k) Prohibición de represalias;





- l) Celeridad;
- m) Transparencia; y
- n) Presunción de inocencia.

## Interpretación del Protocolo

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

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

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

## Aplicación del Protocolo

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

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

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



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

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

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

## VIII. Instancias responsables de la observancia del Protocolo

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

- a) La Secretaría
- b) Los Órganos Internos de Control
- c) La Unidad Especializada de Ética
- d) Los Comités de Ética
- e) La SEGOB
- f) El Instituto.
- g) Las Unidades de Igualdad de Género.



## IX. Prevención del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual

### Acciones de prevención

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

- I. Las personas titulares de las instituciones públicas deberán emitir un pronunciamiento de "Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual", difundirlo de manera periódica a través de los medios de comunicación institucionales
- II. Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual;
- III. Facilitar el proceso formativo de los Órganos Internos de Control, a los Comités y a las Personas Asesoras;
- IV. Fomentar una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
- V. Promover la cultura de la denuncia y difundir el presente Protocolo;
- VI. Implementar, anualmente, campañas de difusión para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual, mediante la elaboración, boletines, trípticos o folletos y de publicaciones en redes sociales y páginas institucionales;
- VII. Contar con el número necesario de Personas Asesoras y proporcionarles los medios necesarios para el desempeño adecuado de sus actividades en la atención del hostigamiento sexual y acoso sexual;
- VIII. Dar cumplimiento a las recomendaciones y medidas de protección que emitan las autoridades señaladas en el presente Protocolo, respecto de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que se presenten en su Institución;

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



- IX. Generar un directorio con los datos de las Personas Asesoras, de quienes integran los Comités de Ética y Órgano Interno de Control, para difundirlo en los medios electrónicos públicos de la institución y mantenerlo actualizado;
- X. Establecer en el Código de Ética y sus Códigos de Conducta, las normas principios y valores que aseguren ambientes laborales libres de violencia, discriminación, así como hostigamiento sexual y acoso sexual; y
- XI. La Unidad de Igualdad de Género o el área encargada de la agenda de género, coordinará la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones para la prevención y atención del hostigamiento sexual y acoso sexual e integrará un apartado respecto a los resultados en el informe anual que deben remitir al Instituto y presentar ante los Sistemas Estatales para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

## Capacitación, Formación y Certificación

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

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

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

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

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





## X. Atención del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual

### Instancias para la presentación de la denuncia

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

- a) La Persona Asesora;
- b) Los Órganos Internos de Control;
- c) Los Comités de Ética, y
- d) La Secretaría.

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

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

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

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

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

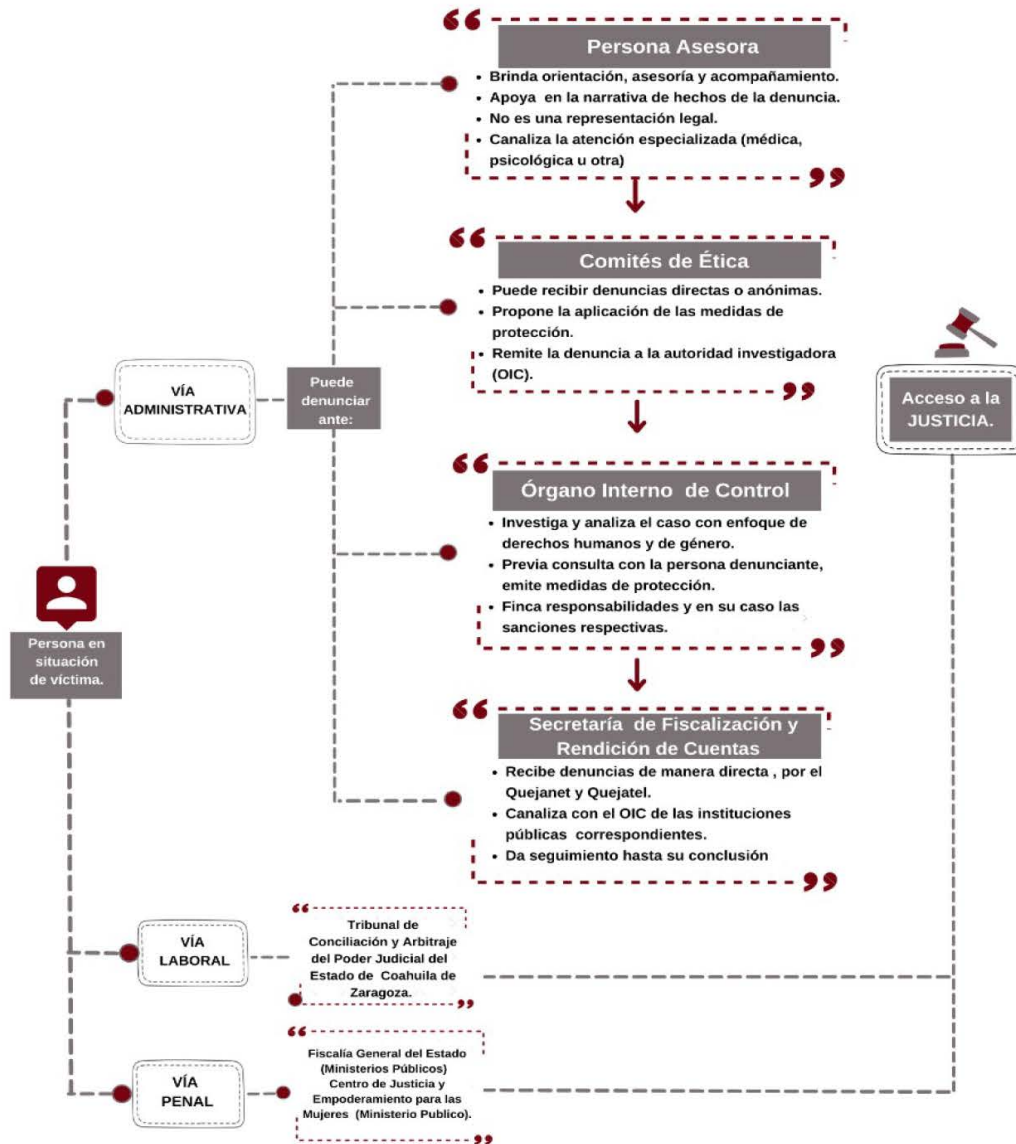


La instancia o autoridad que reciban la denuncia, invariablemente la remitirá al Órgano Interno de Control o la autoridad investigadora, para efecto de que inicie el proceso de investigación.

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



### Instancias para presentar la denuncia.

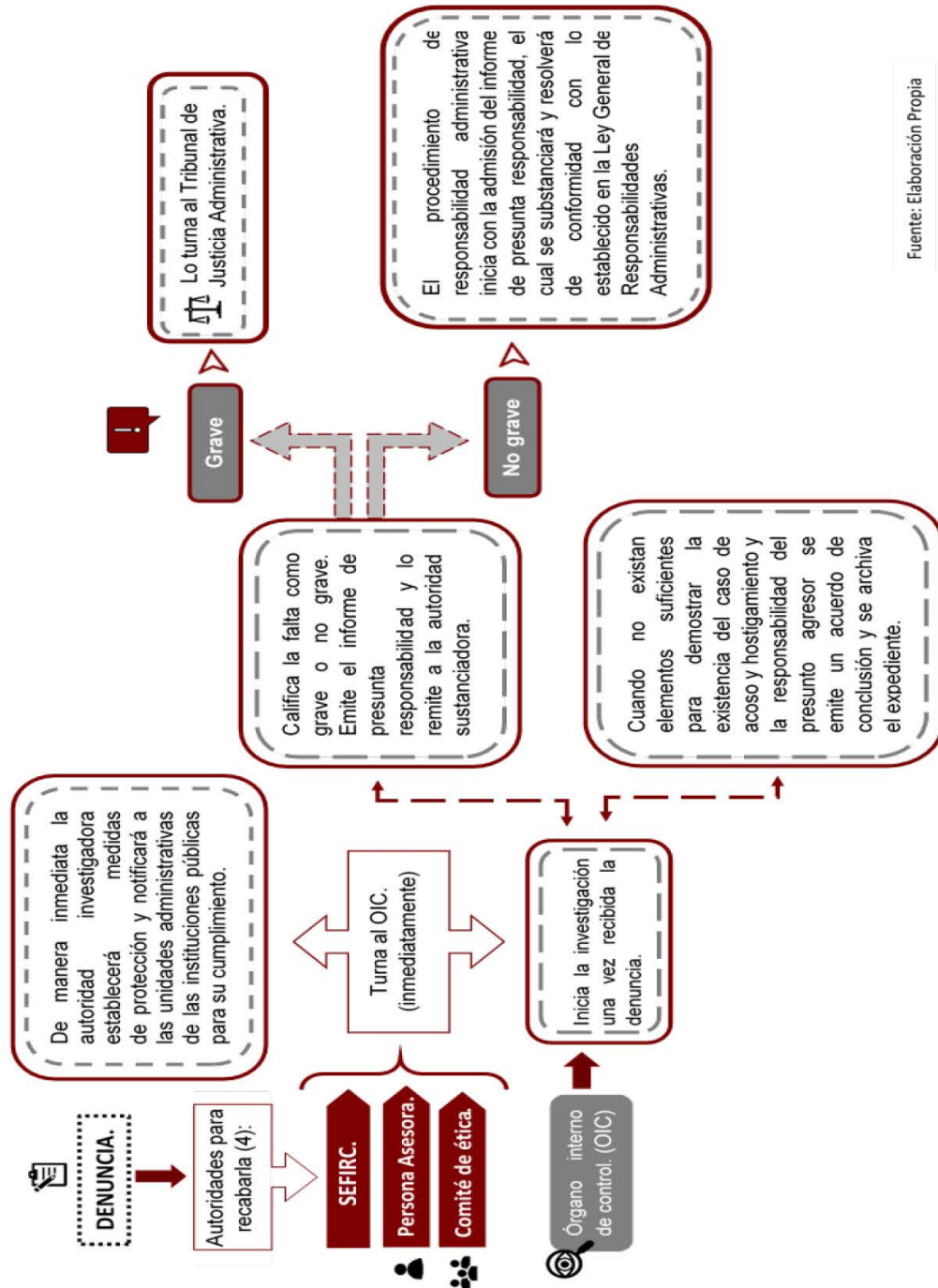


Fuente: Elaboración propia.

"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).



**Flujograma del procedimiento en la vía administrativa.**



Fuente: Elaboración Propia

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





## Atención de primer contacto

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

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

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

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

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



### La Persona Asesora tendrá las siguientes funciones:

- I. Otorgar la atención de primer contacto e identificar si la persona en situación de víctima requiere de apoyo o intervención especializada médica, psicológica, jurídica, o de cualquier otra índole que resulte necesaria, así como realizar las gestiones y la canalización correspondiente;
- II. Analizar e identificar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima, se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de orientar y acompañar adecuadamente a la persona en situación de víctima;
- III. Proporcionar a la persona en situación de víctima, la información pertinente, completa, clara y precisa sobre las vías, procedimientos, autoridades e instancias competentes, para conocer y atender los hechos relacionados con conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- IV. Auxiliar a la persona en situación de víctima en la narrativa de los hechos de su denuncia y en los demás escritos que se requieran;
- V. Acompañar a la persona en situación de víctima durante todo el procedimiento y en las diligencias que se requiera su presencia;
- VI. Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la persona en situación de víctima;
- VII. Realizar todas las gestiones, canalizaciones por escrito e integrar los oficios de solicitud y respuesta al expediente;
- VIII. Generar el expediente interno correspondiente, asegurándose que la información quede bajo el más absoluto resguardo y la información o datos personales sean preservados bajo confidencialidad y utilizando los medios necesarios para asegurar el manejo adecuado de los mismos (sobre cerrado, carpetas o archivos electrónicos cifrados con contraseña, etc.);
- IX. Respetar la decisión de no canalizar el asunto, siempre que dicha decisión no vulnere las obligaciones legales de la autoridad para velar por el respeto de los derechos de las personas. En cualquier caso, siempre se deberá dejar

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



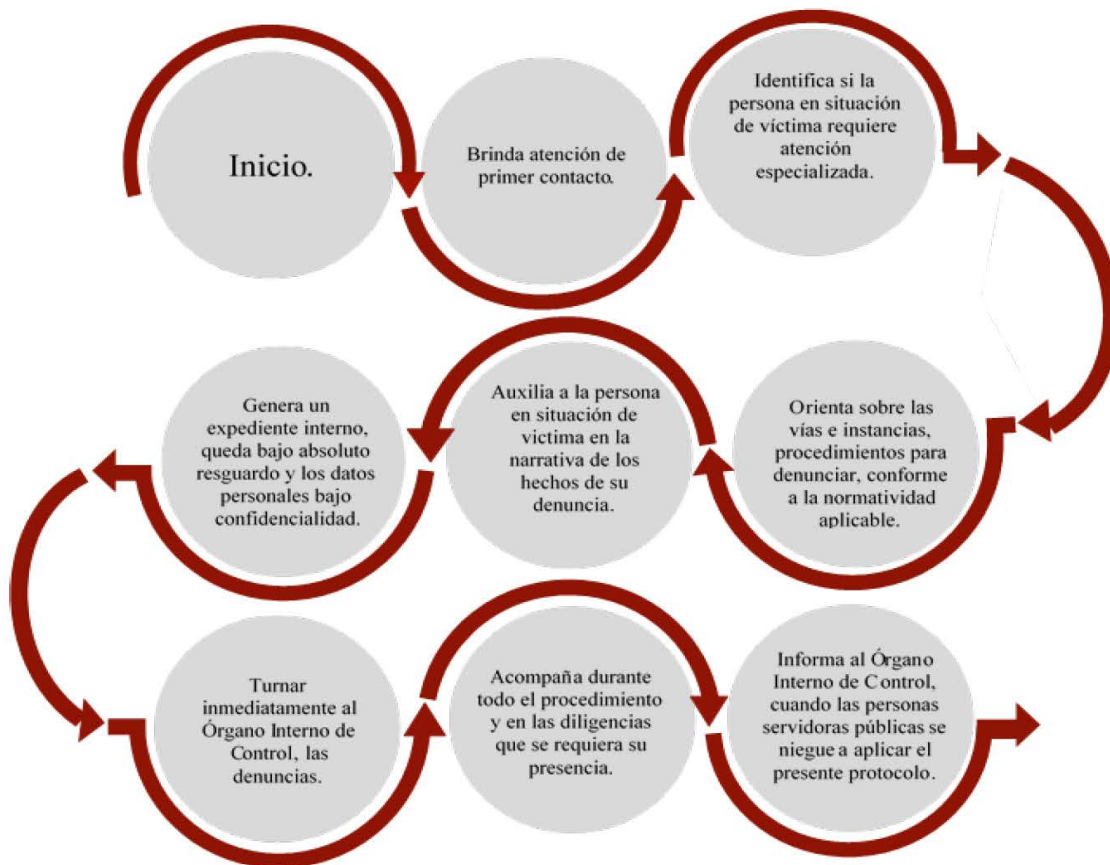
constancia de los hechos, para lo cual deberá abrirse el expediente interno correspondiente;

- X. Garantizar a la persona en situación de víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la persona en situación de víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento;
- XI. Otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual al Órgano Interno de Control, o a las demás autoridades señaladas en el presente Protocolo, cuando se lo soliciten;
- XII. Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables;
- XIII. Hacer del conocimiento por escrito al Órgano Interno de Control y/o de quien presida el Comité, cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo y a la Secretaría cuando la negativa sea del propio Órgano Interno de Control;
- XIV. Orientar y acompañar a la persona en situación de víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;
- XV. Turnar inmediatamente al Órgano Interno de Control o a la autoridad investigadora, las denuncias que tenga conocimiento como primer contacto;
- XVI. Registrar las denuncias en los formatos que determine el Instituto y la Secretaría, y
- XVII. Las demás necesarias para el cumplimiento de sus funciones conforme a las disposiciones legales aplicables y al presente Protocolo.

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



### Ruta de atención de la persona asesora.



Fuente: Elaboración Propia

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





## Atención Especializada

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

## Atención del Comité de Ética

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

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

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

## XI. Investigación del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

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

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

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



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

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

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

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

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

## XII. Medidas de protección

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

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

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



Para emitir las medidas de protección, se considerará:

- a) El riesgo o peligro existente;
- b) La seguridad de la persona en calidad de afectada, y
- c) Los elementos probatorios o de convicción con que se cuente.

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

- I. La reubicación física, cambio de unidad administrativa o de horario de labores ya sea de la persona en situación de víctima o de la persona presuntamente responsable;
- II. La autorización a efecto de que la persona en situación de víctima realice trabajo fuera de las instalaciones de la institución, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
- III. La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la persona en situación de víctima, y
- IV. Canalizar y orientar a la persona en situación de víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba atención psicológica, social, médica o jurídica, entre otras.

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

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

### **XIII. Valoración de las pruebas**

Las autoridades deberán valorar las pruebas:

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



- a) Desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género;
- b) Valorar preponderantemente la declaración de la persona en situación de víctima, tomando en consideración la situación traumática que vivió y la posterioridad de la presentación de la denuncia, por lo que comprenderá la existencia de inconsistencias o variaciones en la narrativa de los hechos, evitando que declare en repetidas ocasiones;
- c) Analizar el contexto de la persona en situación de víctima, la interseccionalidad, la edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros;
- d) Considerar los antecedentes de la persona denunciada, tales como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras;
- e) Valorar la ausencia de consentimiento como elemento principal en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de la persona en situación de víctima, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse;
- f) Analizar las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas, y
- g) Allegarse de las pruebas periciales pertinentes para la comprobación del daño, asegurándose que quienes las realicen deberán efectuarlas con perspectiva de género.

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

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





#### **XIV. Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual**

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

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

- a) Analizar cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora y la autoridad sustanciadora con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.
- b) Identificar las situaciones de abuso de poder que por cuestiones de género cuenta con un desequilibrio y desigualdad entre la persona en calidad de víctima y la persona agresora.
- c) Detectar la situación de desventaja por cuestiones de género, debiendo cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.
- d) Analizar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente del presente protocolo.
- e) Procurar en todo momento emplear un lenguaje incluyente y no sexista, sencillo y claro.
- f) Abstenerse de promover, sugerir, propiciar o realizar la conciliación entre las partes.

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

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



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

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

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

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

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

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

### XV. Registro de casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

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

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

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

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



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

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

## XVI. Transparencia y protección de datos personales

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

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

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

## XVII. Revisión y actualización del Protocolo

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

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



## XVIII. Bibliografía

1. Hostigamiento y Acoso sexual de CDNH México.  
<http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf>
2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém Do Para)  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/409106/7.Convencion\\_Interamericana\\_para\\_Prevenir\\_Sancionar\\_y\\_Erradicar\\_la\\_Violencia\\_contra\\_la\\_Mujer.pdf](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](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf)
4. Recomendaciones del Comité de la CEDAW  
[https://confdts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos\\_hum\\_Base/CEDAW/00\\_4\\_obs\\_grales\\_CEDAW.html](https://confdts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CEDAW/00_4_obs_grales_CEDAW.html)
5. Observaciones finales del Comité de la CEDAW  
[https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/igualdad-genero/201811/observaciones\\_finales.pdf](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\\_fi\\_nal\\_web.pdf?la=es&vs=755](https://www.unwomen.org//media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_fi_nal_web.pdf?la=es&vs=755)
7. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.  
[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_280521.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_280521.pdf)

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





8. Ley general de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.  
[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV\\_010621.pdf](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](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf)
10. Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.  
[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019](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.](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](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](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](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](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](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](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](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](http://repositorio.veracruz.gob.mx/wpcontent/uploads/sites/4/files/unidad_genero/Protocolo_Prevencion_Atencion_Sancion_del_Hostigamiento_y_Acoso_Sexual.pdf)



## XIX. Anexos

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



## ANEXO 1.

### FORMATO PARA PRONUNCIAMIENTO

#### “CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL”

El escrito deberá contener:

- I. Nombre de la institución pública y logos institucionales;
- II. Fundamento jurídico;
- III. Considerandos; y
- IV. Pronunciamiento con los siguientes elementos mínimos:
  1. Explicitar el compromiso de cero tolerancia frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas;
  2. Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
  3. Definir el hostigamiento sexual y acoso sexual de conformidad con lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia y la Ley de Acceso para las Mujeres a una vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza;
  4. Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas que vulneran la Regla Actuación Pública de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública Estatal;
  5. El pronunciamiento debe explicitar que la prohibición de estas conductas incluye al personal, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de

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





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

6. Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos el numeral 4 de este Protocolo;
7. Los compromisos particulares de la institución para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
8. La Firma de la persona titular de la institución; y
9. Lugar y fecha de emisión.

## ANEXO 2.

### GUIA DE ENTREVISTA PARA ATENCIÓN DE PRIMER CONTACTO.

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

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

- a) Realizar la atención en un lugar adecuado (iluminado, ventilado y cómodo), en el que se garantice que no habrá interrupciones, así como privacidad y confidencialidad de la persona en situación de víctima.
- b) Identificar y tomar en cuenta las necesidades de la persona en situación de víctima.
- c) Emplear una comunicación asertiva, expresar de forma verbal y no verbal, usando un lenguaje claro y comprensible para la persona en situación de víctima, es decir, sin tecnicismos y en caso de emplearlos explicar a qué se refieren.
- d) Utilizar lenguaje incluyente y no sexista.

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



- e) Actuar con perspectiva de género y de derechos humanos.
- f) Mantener escucha activa durante el desarrollo de la entrevista, se concentra y presta total atención al relato de la persona en situación de víctima, sostiene contacto visual mientras habla, no interrumpe la narración de los hechos o redundar en la información ya brindada, a menos de que se requiera precisar datos. En su caso deberá tomar notas o bien grabar la entrevista con el consentimiento escrito de la persona entrevistada.
- g) Respetar a la persona en situación de víctima evitando:
- Emitir de manera verbal y no verbal juicios de valor basados en estereotipos de género;
  - Expresar sentimientos, emociones u opiniones propias respecto a los hechos;
  - Minimizar o maximizar los hechos;
  - Culpabilizar a la persona en situación de víctima de lo sucedido;
  - Cuestionar o desacreditar lo que está narrando o insinuar que está mintiendo;
  - Interrumpir o acaparar el diálogo al momento en que relata los hechos o realizar conclusiones prematuras o anticipar respuestas, e
  - Imponer sus decisiones sobre las acciones que tomará la persona en situación de víctima.
- h) Evitar emitir posicionamientos respecto a las partes involucradas en el caso (Ser imparcial)
- i) Evitar justificar los hechos narrados por la persona en situación de víctima, bajo ninguna circunstancia deberá sugerir alguna explicación sobre el actuar o las conductas de la persona presunta agresora, por ejemplo:  
Insinuar que la persona en situación de víctima entendió mal lo que la persona presunta agresora dijo o trato de decir.
- j) No presionar, otorgar el tiempo necesario que la persona entrevistada requiera para expresar y compartir los hechos.
- k) Aplicar los principios de confidencialidad, respeto por la dignidad de las personas, debida diligencia, debido proceso, imparcialidad, transparencia, accesibilidad y no revictimización.
- l) Evitar la mediación o conciliación en los casos de acoso sexual y/o hostigamiento sexual.
- m) Considerar que durante el proceso de entrevista existe la posibilidad de que la persona entre en crisis y requiera contención inmediata, por lo que necesario que la



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

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

### Encuadre de la entrevista

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

Para efecto de lo anterior la Persona asesora deberá:

- 1) Preguntar el nombre de la persona en situación de víctima (Aprender su nombre y llamarla como le indique);
- 2) Presentarse con la persona en situación de víctima como la Persona asesora (indicará su nombre, acompañado de un saludo y una expresión facial amable);
- 3) Expresar que se encuentra en un espacio de confianza y privacidad, donde su seguridad e integridad es primordial;
- 4) Informar que los datos personales, así como toda la información que proporcione será tratada de manera confidencial;
- 5) Explicar sus atribuciones y los alcances de éstas, así mismo aclarará que su función no es una representación legal;
- 6) Indicar que está para escucharla, orientarla y brindarle información necesaria para que pueda decidir cómo proceder para la atención de su caso;
- 7) Mencionar que en caso de que requiera atención especializada (médica, psicológica, legal o cualquier otra) podrá canalizarla a las instancias correspondientes;
- 8) Explicar que, para brindarle una adecuada atención y orientación, es necesario que le proporcione información sobre los hechos de su caso, para lo cual le realizará algunas preguntas; e
- 9) Indicar que durante desarrollo de la entrevista tomará notas y registrará la información en los formatos correspondientes, para lo cual es necesario que otorgue su consentimiento por escrito.

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





### Desarrollo de entrevista

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

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

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

### Propuesta de preguntas para la entrevista (Anexo 4):

1. Preguntar los datos generales de la persona en situación de víctima (Nombre completo, cargo o puesto, área de adscripción y nombre de la dependencia, correo y número de teléfono.)
2. Preguntar los datos generales de la persona presunta agresora (Nombre completo, cargo o puesto, área de adscripción y nombre de la dependencia, correo y número de teléfono.)
3. ¿Existe alguna relación laboral o institucional con la persona presunta agresora?
4. ¿Es su jefa o jefe inmediato, compañero o compañera u otro?
5. En caso de que no exista relación laboral describa ¿Cuál es su vinculación o los motivos, por los cuales trató con la persona presunta agresora en la ocasión en que sucedieron los hechos?
6. ¿Cuáles son las conductas realizadas por la persona presunta agresora? (Describa que tipo de conductas, miradas lascivas, tocamientos, comentarios, propuestas sexuales, etc.)
7. ¿Qué hizo o dijo la persona presunta agresora?
8. ¿Recuerda las palabras o frases textuales?
9. ¿Dónde ocurrieron los hechos? ¿Podría por favor describirme el lugar?

Deberá asentarse si los hechos ocurrieron al interior o exterior de las instalaciones del lugar del trabajo o dependencia, en la vía pública, durante el trayecto del trabajo al domicilio de la persona entrevistada y viceversa. También deberá asentarse si los hechos no ocurrieron en un espacio físico, por tratarse de conductas realizadas a través de medios electrónicos, la computadora, teléfonos

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





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

### Cierre de la entrevista

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



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

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

- Reiterar que la información proporcionada será tratada bajo la más estricta confidencialidad
- Realizar un breve resumen de los hechos narrados por la persona entrevistada y explicar, desde la perspectiva de género, las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual identificadas, mencionando que dichas conductas constituyen una violación a sus derechos humanos y un tipo de violencia sexual en el ámbito laboral y que existe un marco jurídico amplio que protege su derecho a no ser discriminadas y a vivir una vida libre de violencia.
- Proporcionar a la persona entrevistada información respecto a las vías legales (administrativa, penal y laboral), así como el procedimiento para la atención de su caso de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de que pueda decidir la opción que más favorezca a sus intereses.
- Aclarar que el Protocolo contempla la atención y procedimiento en la vía administrativa, por lo que es importante explicar a la persona en situación de víctima, que si quisiera llevar otro tipo de procedimiento (penal o laboral), será canalizada a la instancia correspondiente.
- Otorgar un espacio de tiempo para que la persona entrevistada analice la información proporcionada y posteriormente preguntar ¿Si tiene dudas sobre la información y qué desea hacer para atender su caso?
- Indicar sobre los pasos a seguir para recibir atención de acuerdo con la instancia o vía seleccionada para atender su caso.
- En caso de que la persona en situación de víctima opte por la atención de su caso en la vía administrativa, debe preguntar a la presunta víctima si requiere que la acompañe y/o apoye a presentar su denuncia, para lo cual le debe explicar que la denuncia deberá constar por escrito debidamente firmada y que se elaborará con la información que ha recabado durante la entrevista, anexando evidencia o materiales probatorios y personas que testifiquen, en caso de existir, además de las medidas de protección que requiere, por parte de la entidad o dependencia, mientras se resuelve su caso, e indicar que remitirá al Órgano interno de Control para que inicie la investigación.
- Proporcionará los datos institucionales de contacto, para el seguimiento del caso.

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



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

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

**ANEXO 3.**

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

Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

El presente formato tiene por objeto recabar la información obtenida durante la entrevista de primer contacto en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública estatal.

Es importante señalar los datos personales y la información recabada tendrán el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un daño adicional por este tipo de conductas.

**1.- Datos generales de la persona en situación de víctima:**

<b>Nombre completo:</b> _____	
<b>Sexo:</b> Mujer ( ) Hombre ( )	<b>Edad:</b> _____
<b>o género con el que se identifica:</b> _____	
<b>Presenta discapacidad:</b> Si ( ) No ( )	
<b>¿Cuál?</b> _____	

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



<b>Nombre de la Institución:</b>	
<b>Puesto o cargo:</b>	
<b>Área de adscripción:</b>	
<b>Teléfono de contacto:</b>	
<b>Correo electrónico:</b>	

## 2.- Datos generales de la persona presunta agresora:

<b>Nombre completo:</b>		
<b>Sexo:</b> Mujer ( ) Hombre ( )	<b>Edad:</b>	
<b>o género con el que se identifica:</b>		
<b>Nombre de la Institución:</b>		
<b>Puesto o cargo:</b>		
<b>Área de adscripción:</b>		
<b>Teléfono de contacto:</b>		
<b>Correo electrónico:</b>		

## 3.- ¿Existe alguna relación laboral o institucional con la persona presunta agresora?





<p><b>Sí ( )</b></p> <p><b>Es su jefe o jefa inmediata ( )</b></p> <p><b>Es su compañero o compañera de trabajo ( )</b></p> <p><b>Otra ( )</b></p> <p><b>¿Cuál ?</b></p>	<p><b>No ( )</b></p> <p>Describe ¿Cuál es su vinculación o los motivos, por los cuales trató con la persona presunta agresora en la ocasión en que sucedieron los hechos?</p>
--	---

<p>En caso de no contar con los datos anteriores puede brindar otro tipo de información que le permita identificar a la persona presunta agresora.</p>	
--	--

**Narración de los hechos ocurridos sobre el hostigamiento sexual y/o acoso sexual.**

**4. ¿Cuáles son las conductas realizadas por la persona presunta agresora?**

(Describe la situación considerando aspectos como tipo de conducta(s), miradas lascivas, tocamientos, comentarios, propuestas sexuales, etcétera)

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



---

**5.- ¿Qué hizo o dijo la persona presunta agresora?**

**6.- ¿Recuerda las palabras o frases textuales?**

**7.- ¿Dónde ocurrieron los hechos? ¿Podría por favor describirme el lugar?**



**8.- ¿Cuándo ocurrieron los hechos? ¿Recuerdas la fecha y la hora en que sucedieron?**

**9.- ¿Estas conductas han ocurrido?**

En una ocasión. \_\_\_\_

En más de una ocasión. \_\_\_\_

¿Cuántas veces ha ocurrido?: \_\_\_\_\_

Fecha aproximada en la que iniciaron las conductas: \_\_\_\_\_

¿Cuándo fue la última ocasión?: \_\_\_\_\_

**10.- ¿Alguna persona o personas presenciaron los hechos ocurridos?**

No ( ) No sé ( )

Sí. ( )

¿Me podría proporcionar sus datos de contacto? (Nombre, sexo, Institución, puesto o cargo, área de adscripción, teléfono y correo

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



electrónico)

**11- ¿Existe relación laboral o de cualquier otra índole entre la persona presenta agresora y la persona o personas presenciaron los hechos?**

Sí. ( ) No. ( )

**Por favor especifique ¿qué tipo de relación?**

**12.- ¿Cuenta con elementos o evidencia que pudieran fortalecer los hechos narrados? (Fotografías, testigos, historial de llamadas, notas en papel de invitaciones, correos electrónicos, mensajes, actividad en redes sociales u otros).**

Sí. ( ) No. ( )

**Describe cuales:**

**13.- ¿Sabes si la persona presunta agresora ha realizado estas conductas o conductas similares a otras personas?**

Sí. ( ) No. ( )

**Puede decirme más información al respecto:**





**14.- ¿Le ha comentado a alguien más sobre los hechos narrados?**

Sí. ( ) No. ( )

Especifique:

**15.- ¿Ha acudido a denunciar o solicitar apoyo a alguna institución?**

Sí. ( ) No. ( )

Especifique:

**16.- ¿Identifica un trato diferenciado hacia usted por parte de la persona presunta agresora, antes y después de los hechos narrados?**

Sí. ( ) No. ( )

Por favor descríballo:

**17.-¿Ha cambiado la relación laboral?**

Sí. ( ) No. ( )

Por favor descríballo:

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



**18.- ¿Cómo han afectado estos hechos la manera en que se desenvuelve en su entorno laboral o social?**

**19.- ¿Estos hechos han dificultado la realización de sus actividades laborales?**

Sí. ( ) No. ( )

Por favor descríballo:

**20.- A partir de los hechos narrados, ¿Usted ha presentado algún tipo de padecimiento físico, como dolor de cabeza, dificultades gástricas u otras enfermedades reiterativas? ¿o problemas emocionales o psicológicos, como miedo, angustia, inseguridad, ansiedad, dificultades para dormir o concentrarse, desánimo, tristeza, entre otros?**

Sí. ( ) No. ( )

¿Cuáles?

**21.- ¿Considera que su integridad física o psicológica se encuentra en riesgo?**

Sí. ( ) No. ( )

**22.- En este caso ¿Considera que requiere medidas de protección?**



Sí. ( ) No. ( )

**23.- ¿Ha sido objeto de amenazas, coacción o intimidación con posibles represalias por negarse a las propuestas o por tratar de detener la situación?**

Sí. ( ) No. ( )  
¿De qué manera?

**24.- ¿Cómo te sientes después de haber compartido esto?**

**25.- ¿Necesita le ayudemos a encontrar algún tipo de apoyo en particular?**

Sí. ( ) No. ( )  
Especificar:

**26.- ¿Hay algo que haya omitido mencionar o algo que quisiera agregar?**

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



**\*Para contestar solo por la persona asesora**

**¿Considera que la persona en situación de víctima requiere de la atención especializada (médica, psicológica u otro)**

Sí. ( ) No. ( )

Especificar:

**\*Para contestar solo por la persona en situación de víctima**

\_\_\_ **Estoy de acuerdo con la información recabada en este formato.**

\_\_\_ **Estoy de acuerdo con que la información recabada en este formato se emplee para la presentación y trámite de la denuncia.**

<p><b>Nombre completo y firma de la persona en situación de víctima o entrevistada</b></p>	<p><b>Nombre completo y firma de la persona asesora o entrevistadora</b></p>
--	--

**(Cada Institución deberá incorporar la información que corresponda a su aviso de privacidad.)**

**ANEXO 4. FORMATO DE DENUNCIA**

**FORMATO DE DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL**

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





**Folio de Denuncia:** \_\_\_\_\_ **Fecha:** \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
**Lugar:** \_\_\_\_\_

Datos de la persona que presenta la denuncia	
Nombre completo:	
Sexo:	Edad:
En su caso, género con el que se identifica:	
Domicilio para recibir notificaciones:	
Teléfono:	
Correo electrónico:	

Datos de la persona contra quien se presenta la denuncia	
Nombre completo:	
Sexo:	Edad:
Nombre de la Institución:	
Área de adscripción:	

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

**INMUJERES**  
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



**SEFIRC** SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y RECONSTRUCCIÓN DE CUERPOS

**ICM** INSTITUTO COAHUILENSE DE LAS MUJERES

**Cargo o puesto:**

**Denuncia: (Acoso sexual/Hostigamiento sexual)**

**Fecha y lugar los hechos:**

**Narración circunstanciada de los hechos:**

(Especificar que las conductas y hechos describiendo las circunstancias de tiempo, modo, y lugar, de la manera más ordenada y cronológica posible)

**Elementos o medios probatorios que presenta:**

**Datos de la persona que haya sido testigo de los hechos**

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



<b>Nombre completo:</b>
<b>Domicilio:</b>
<b>Teléfono:</b>
<b>Correo Electrónico:</b>
<b>Nombre de la Institución:</b>
<b>Área de adscripción:</b>
<b>Cargo o puesto:</b>

<b>Nombre completo y firma (Persona que denuncia)</b>
---

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



## ANEXO 5. LISTA DE REGISTRO DE DENÚNCIAS

Formatos de registro de denuncias de casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual				
Número de folio de denuncia	Fecha de denuncia	Medidas de protección emitidas	Gestiones o canalizaciones dictadas	Estatutos de la denuncia.

## ANEXO 6. DIRECTORIO DE PERSONAS ASESORAS

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

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



Gobierno  
del Estado



Coahuila  
de Zaragoza

**INMUJERES**  
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



**SEGOB** SECRETARÍA DE GOBIERNO

**SEFIRC** SECRETARÍA DE FISCALIZACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS

**ICM** INSTITUTO COAHUILENSE DE LAS MUJERES

 <http://www.icmujeres.gob.mx/>

 InstitutoCoahuilenseMujeres

 @icmujerescoah

Diseño:  V.F.G.C

## TRANSITORIOS

**ARTÍCULO PRIMERO.** El presente Acuerdo que emite el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual para la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** Se abroga el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual para el Gobierno de Coahuila, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, el día 14 de diciembre de 2021, así como las demás disposiciones contrarias al contenido del presente Protocolo.

**ARTÍCULO TERCERO.** La aplicación y observancia del Protocolo se realizará con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a las dependencias y entidades de la administración pública del estado, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

**ARTÍCULO CUARTO.** Las dependencias y entidades informarán al Instituto, dentro del plazo de 60 días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, sobre lo siguiente:

- I. La emisión del pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a que se refiere el presente Protocolo;
- II. La designación de las personas asesoras;
- III. La difusión del Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen, y
- IV. Las acciones de sensibilización, formación y capacitación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual a su personal.

**DADO.-** En la residencia del Poder Ejecutivo, en la Ciudad de Saltillo, Coahuila de Zaragoza, a los treinta y un días del mes de mayo de 2022.

**“SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCIÓN”  
EL GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO**

**ING. MIGUEL ÁNGEL RIQUELME SOLÍS**

**(RÚBRICA)**

**EL SECRETARIO DE GOBIERNO**

**LA SECRETARIA DE  
FISCALIZACIÓN Y RENDICIÓN DE  
CUENTAS**

**LIC. FERNANDO DONATO DE LAS  
FUENTES HERNÁNDEZ  
(RÚBRICA)**

**LIC. TERESA GUAJARDO  
BERLANGA  
(RÚBRICA)**