COAHUILA
GOBIERNO DEL ESTADO

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA

COAHUILA PA' DELANTE

ING. MANOLO JIMÉNEZ SALINAS
GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO
DE COAHUILA DE ZARAGOZA

MTRA. MAYRA LUCILA VALDÉS GONZÁLEZ
SECRETARIA DE LAS MUJERES

MTRA. ELMA MARISOL MARTÍNEZ GONZÁLEZ
SECRETARIA DE FISCALIZACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS

NOVIEMBRE DE 2024.

COAHUILA PA' DELANTE
A PASOS DE GIGANTE
SEFIRC Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas
MUJERES Secretaría de las Mujeres

Índice

I.	Presentación	04
II.	Marco Jurídico	07
III.	¿Qué es el hostigamiento sexual y el acoso sexual?	09
IV.	Objeto del Protocolo	14
IV.1.	Objetivos específicos	14
V.	Glosario	14
VI.	Interpretación y aplicación del Protocolo	19
VI.1.	Principios rectores	19
VI.2.	Interpretación del Protocolo	19
VI.3.	Aplicación del Protocolo	20
VII.	Instancias responsables de la observancia del Protocolo	20
VIII.	Prevención del hostigamiento sexual y el acoso sexual	21
VIII.1.	Acciones de prevención	21
VIII.2.	Capacitación y sensibilización	22
IX.	Atención del hostigamiento	

	sexual y el acoso sexual	22
IX.1.	Presentación de la denuncia	22
IX.2.	Atención de primer contacto	22
IX.3.	Atención especializada	26
X.	Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual	26
XI.	Investigación del hostigamiento sexual y acoso sexual	26
XII.	Órdenes de protección	27
XIII.	Valoración de las pruebas	28
XIV.	Sanción del hostigamiento y acoso sexual	29
XV.	Registro de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual	31
XVI.	Transparencia y protección de datos personales	31
XVII.	Revisión y actualización del Protocolo	32
XVIII.	Bibliografía	33
XIX.	Anexos	36

I. Presentación

El hostigamiento sexual o acoso sexual, constituye una forma de violencia sexual que ocurre en el ámbito laboral. Son manifestaciones de discriminación por motivos de género, mediante el abuso de poder que incluye características sexuales, que afectan principalmente la integridad física y psicológica, la libertad, la seguridad y la dignidad de quienes la padecen, además de vulnerar sus derechos e impedir su desarrollo personal, profesional y económico.

Igualmente, representa una amenaza para la dignidad, la seguridad, la salud y el bienestar de todas las personas, pues impacta no sólo en los espacios laborales, sino también a los trabajadores y trabajadoras, 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, y 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.

De igual forma, la Conferencia Internacional del Trabajo en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, establece entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo: “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.

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 sexual y acoso sexual en los espacios laborales, las cuales pueden dirigirse a todas las personas, pero las estadísticas reflejan la denuncia en un mayor porcentaje hacia las mujeres.

De acuerdo a las estadísticas de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2021) realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) a nivel nacional, el 27.9% de las mujeres de 15 años y más, a lo largo de su vida laboral, ha experimentado algún acto violento, principalmente de discriminación por razones de género y de tipo sexual; el tipo de violencia

más frecuente en el trabajo es la discriminación, las agresiones sexuales y las de tipo emocional como las humillaciones, degradación e intimidación; en donde el 34.2% de los agresores son las o los compañeros de trabajo y 21.7% son las o los jefes. De las agresiones ocurridas en las instalaciones del trabajo, el 53% fueron sexuales, 43.6% emocionales y 3.4% agresiones físicas. Por su parte, las entidades con las prevalencias más altas de violencia en el ámbito laboral son: Chihuahua (37.8%), Ciudad de México (34.6%), Coahuila (32.3%), Querétaro (32.3%) y Quintana Roo (31.2%).

En este contexto, con el objetivo de garantizar el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y sin discriminación en todos los ámbitos de la vida, incluyendo el ámbito laboral, México ha firmado y ratificado diversos instrumentos jurídicos internacionales que establecen la importancia y lineamientos para la prevención, atención y sanción de la violencia de género contra las mujeres, en particular del hostigamiento sexual y acoso sexual, tales como: la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, así como las Recomendaciones y Observaciones emitidas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en su Objetivo 5, Igualdad de Género y su Objetivo 8, Trabajo decente y crecimiento económico; el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la violencia y el acoso, la Recomendación número 206 y el Convenio 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación.

Así mismo, tanto a nivel nacional, como local, se cuenta con un marco jurídico-programático en la materia como lo es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 (PND), el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024), la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza (LAMVLVEC), la Ley de Igualdad Entre Mujeres y Hombres en el Estado de Coahuila de Zaragoza (LIMHEC), el Plan Estatal de Desarrollo 2023-2029 y el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2023-2029.

En el marco del cumplimiento de dichos compromisos, para poner fin a la violencia contra las mujeres, destaca 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, así como la aplicación de sanciones penales, civiles, administrativas, laborales y la reparación del daño.

Es de destacar que la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, señala dentro de sus objetivos “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 las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado", así como las Recomendaciones Generales número 19, 33 y 35 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer respecto 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 por último, a las Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México, en las que 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.

Bajo este orden de ideas, el Gobierno del Estado de Coahuila de Zaragoza a través de la Secretaría de las Mujeres y la Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas, emite el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado Coahuila de Zaragoza, con el objetivo de contar con un instrumento armonizado a los estándares internacionales y nacionales en materia de protección a los derechos humanos, como una herramienta para las dependencias y entidades que la conforman, para la prevención y la eliminación del hostigamiento sexual y acoso sexual, con la finalidad de generar espacios laborales seguros y libres de discriminación y violencia de género.

II.- Marco Jurídico

Internacional

- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer.
- Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer **(Beijing, 1995).**
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer **(CEDAW).**
- Recomendaciones Generales y Observaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, **(Belem Do Pará).**
- Objetivos de Desarrollo Sostenible **(Agenda 2030, Objetivo 5:** Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas y **Objetivo: 8** Trabajo decente y crecimiento económico.**)**

Nacional

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

Estatal

- Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Código de Ética para los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Código Penal de Coahuila de Zaragoza.
- Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila.
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Ley para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Ley 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.
- Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética.
- Plan Estatal de Desarrollo 2023-2029.
- Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2023-2029.
- Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública Estatal.

III.- ¿Qué es el hostigamiento sexual y el acoso sexual?

El hostigamiento sexual y el acoso sexual son formas de violencia de tipo sexual que puede ocurrir en la esfera pública o privada, por ejemplo, en el ámbito laboral.

Violencia sexual

La Ley de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza 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 **(artículo 8).**

Violencia en el ámbito laboral

Igualmente, esta misma Ley determina que la violencia en el ámbito laboral, es 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:

Hostigamiento sexual

Consiste en ejercer poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral o educativo, y se manifiesta por medio de expresiones verbales o conductas físicas de connotación lasciva hacia la víctima **(artículo 9).**

Acoso sexual

Es una forma de violencia en la que, si bien, no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos **(artículo 9).**

Violencia y acoso (OIT)

Por su parte, el Convenio sobre la violencia y el acoso (No. 190) y la Recomendación que lo acompaña (No. 206) adoptados en junio de 2019, en la Conferencia del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define la violencia y el acoso

como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.” Seguidamente, la violencia y el acoso por razón de género se definen como “la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual” **(artículo 1).**

Elementos del hostigamiento sexual y acoso sexual.

Cabe destacar que estas formas de violencia expresan dos elementos principales:

1. **El ejercicio de poder:** que conllevan a un estado de indefensión y de riesgo para las víctimas, independientemente que se realice en uno o varios eventos, y;

2. **El consentimiento:** la falta de este, 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.

En el marco del Convenio No. 111 de la OIT, y de conformidad con la Observación General de 2012 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT **(Comisión de Expertos de la OIT),** las definiciones del acoso sexual contienen los siguientes elementos esenciales:

1. **El “chantaje sexual” o “quid pro quo”** (en latín: “algo a cambio de algo”): 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.

   El chantaje sexual, 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 en situación de víctima.

a) **Explícito:** cuando existe una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello (aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo, permisiones que no son para todos los empleados, ausencias laborales sin consecuencias, incumplimiento de las obligaciones, entre otras).

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

2. **El "ambiente laboral hostil":** aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillan¬te para la persona que es objeto del hostigamiento sexual o acoso sexual.

Sin embargo, 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, de sanción y la impunidad.

Conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual

Las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual 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 persona en situación de víctima, requiera acudir o estar para el desempeño de sus funciones o que esté relacionado con las actividades de trabajo, asimismo comprende los trayectos para llegar o al salir de su trabajo.

De forma enunciativa, más no limitativa, algunas conductas o manifestaciones de hostigamiento sexual y acoso sexual son:

- 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.

- Realizar promesas para obtener un beneficio personal a cambio de favores de naturaleza sexual.

- Condicionar la prestación de un trámite, 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.

Consecuencias del hostigamiento sexual o acoso sexual

Estas formas de violencia sexual 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.

- **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.

IV. Objeto del Protocolo.

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 dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza.

IV.1. Objetivos específicos

Los objetivos específicos del presente Protocolo son:

1. Determinar los lineamientos para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza;

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

3. 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;

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

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

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

V. Glosario

Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

1. **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.

2. **Autoridad investigadora:** Los Órganos Internos de Control, la autoridad o área administrativa de la SEFIRC que para tal efecto designe, así como las unidades de responsabilidades de las empresas productivas del Estado, encargadas de la investigación de faltas administrativas.

3. **Autoridad substanciadora:** Los órganos internos de control, la autoridad o área administrativa de la SEFIRC que para tal efecto designe, así como las unidades de responsabilidades de las empresas productivas del Estado encargadas de la investigación de faltas administrativas. La función de la autoridad substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una autoridad investigadora.

4. **Autoridad resolutora:** Tratándose de faltas administrativas no graves los órganos internos de control, lo será la autoridad o área administrativa de la SEFIRC que para tal efecto designe; para las faltas administrativas graves, lo será el Tribunal de Justica Administrativa.

5. **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.

6. **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.

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

8. **Comité de Ética:** El comité de ética conformado en cada dependencia o entidad de la Administración Pública Estatal en términos del Código de Ética vigente.

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

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

11. **Debida diligencia:** Implica la prevención razonable, la investigación exhausti-

va, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades.

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

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

14. **Dependencias:** Las secretarías del ramo que conforman la administración pública centralizada.

15. **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.

16. **Entidades:** Los organismos públicos descentralizados, los organismos públicos de participación ciudadana, las empresas de participación estatal, los fideicomisos públicos y demás de naturaleza análoga que conforman la administración pública paraestatal.

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

18. **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.

19. **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.

20. **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.

21. **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.

22. **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 y recursos en todos los ámbitos de la vida, eliminando todas las formas de discriminación.

23. **Lineamientos:** Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética.

24. **Órdenes 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.

25. **Órgano Interno de Control:** 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.

26. **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.

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

28. **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.

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

30. **Primer contacto:** Es la atención brindada a la persona en situación de víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual mediante la cual se le otorga orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias para la atención de su caso.

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

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

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

34. **Secretaría:** Secretaría de las Mujeres.

35. **SEFIRC:** Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas.

36. **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.

37. **Subcomité:** Es el Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual que deriva del Comité de Ética de cada una de las dependencias o entidades de la Administración Pública Estatal para atender los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

38. **Unidad de Igualdad de Género:** Es un mecanismo o área administrativa al interior de las dependencias y entidades 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 diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales.

39. **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.

VI. Interpretación y aplicación del Protocolo

VI.1. 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.

VI.2. 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, que 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 SEFIRC y a la Secretaría.

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

VI.3. Aplicación del Protocolo

Todas las dependencias y entidades, 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 dependencias y entidades tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia administrativa, laboral o penal.

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

Las personas servidoras públicas deberán abstenerse de realizar conductas que constituyan hostigamiento sexual y acoso sexual en el 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 dependencias y entidades 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 de 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.

VII. 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) La SEFIRC;
c) Los Órganos Internos de Control;
d) Los Comités de Ética;
e) Los Subcomités, y
f) Las Unidades de Igualdad de Género.

VIII. Prevención del hostigamiento sexual y el acoso sexual

VIII.1. Acciones de prevención

Para prevenir el hostigamiento sexual y acoso sexual, las dependencias y entidades deberán realizar de las siguientes acciones:

a) Las personas titulares de las dependencias y entidades deberán emitir un pronunciamiento de "Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual" y difundirlo de manera periódica a través de los medios de comunicación institucionales;

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

c) Facilitar el proceso formativo de quienes integren los órganos internos de control, los comités de ética, los subcomités y demás personal de las dependencias y entidades;

d) Fomentar una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;

e) Promover la cultura de la denuncia y difundir el presente Protocolo;

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

g) Dar cumplimiento a las recomendaciones y órdenes 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 dependencia o entidad;

h) Generar un directorio de quienes integran los comités de ética, los subcomités y los órganos internos de control, para difundirlo en los medios electrónicos públicos de la dependencia o entidad y mantenerlo actualizado;

i) Establecer en el Código de Ética para las y los servidores públicos de la administración pública del estado, así como en los códigos de conducta de las dependencias y entidades, las normas principios y valores que aseguren ambientes laborales libres de violencia, discriminación, así como hostigamiento sexual y acoso sexual; y

j) Coordinar la planeación, ejecución y seguimiento de las acciones para la prevención y atención del hostigamiento sexual y acoso sexual a través de las Unidades de Igualdad de Género, así como de los Comités de Ética e informar a la Secretaría en el marco de los Sistemas Estatales para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

VIII.2. Capacitación y sensibilización.

La Secretaría en coordinación con la SEFIRC deberán sensibilizar y capacitar a quienes integran los Órganos Internos de Control, los Comités de Ética, los subcomités y demás personal de las dependencias y entidades, 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 dependencias y entidades 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.

La Secretaría pondrá a disposición de las dependencias y entidades 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 dependencia o entidad. La SEFIRC capacitará en el procedimiento de investigación, sustanciación y sanción de las denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual.

IX. Atención del hostigamiento sexual y el acoso sexual

IX.1. Presentación de la denuncia

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

a) El Subcomité cuando se trate de género masculino.
b) La Secretaría cuando se trate de género femenino.

Sin perjuicio de lo anterior la persona en situación de víctima tendrá la facultad de elegir en todo momento el procedimiento de denuncia que más le convenga ante cualquier instancia o autoridad, dejando siempre a salvo sus derechos para ejercitar-

los en cualquier otra vía (laboral o penal) que estime más adecuada a sus intereses y necesidades.

La denuncia podrá presentarse por escrito o en línea, con los requisitos que establezca la SEFIRC.

Las autoridades que atiendan a la persona en situación de víctima o denunciante 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.

La Secretaría remitirá al Subcomité todas las denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual de las que tenga conocimiento al brindar la atención de primer contacto.

El Subcomité remitirá las denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual al Órgano Interno de Control o la autoridad investigadora, para efecto de que inicie el proceso de investigación.

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

IX.2. Atención de primer contacto

Quien brinde la atención de primer contacto a la persona en situación de víctima o denunciante, 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.

La Secretaría brindará la atención de primer contacto cuando la persona en situación de víctima o denunciante sea del género femenino.

En el caso de que la persona en situación de víctima o denunciante sea del género masculino, la atención de primer contacto la otorgará el Subcomité.

Quien brinde la atención de primer contacto deberá capacitarse de manera anual con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que determine la Secretaría.

Quien otorgue la atención de primer contacto 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 o denunciante 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 o denunciante;
d) Actuar con empatía ante los hechos que enfrenta la persona en situación de víctima o denunciante;
e) Emplear leguaje 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.

Quien otorgue la atención de primer contacto tendrá las siguientes funciones:

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

2. Proporcionar a la persona en situación de víctima o denunciante 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;

3. Identificar si la persona en situación de víctima o denunciante 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;

4. Auxiliar a la persona en situación de víctima o denunciante en la narrativa de los hechos de su denuncia y en los demás escritos que requiera para su presentación;

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

6. Valorar si existe la necesidad de adoptar órdenes de protección, así como recomendar cuáles deberían emitirse, en virtud del riesgo, del consentimiento de la persona en situación de víctima o denunciante y conforme al apartado correspondiente establecido en el presente Protocolo;

7. 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.);

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

9. Respetar la decisión de la persona en situación de víctima o denunciante de no canalizar el caso, siempre que dicha decisión no vulnere las obligaciones y responsabilidades legales de la autoridad. En cualquier caso, siempre se deberá dejar constancia de los hechos, para lo cual deberá abrirse el expediente interno correspondiente;

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

11. Otorgar opinión técnica sobre las denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual al Órgano Interno de Control o a las demás autoridades que intervengan en el procedimiento de investigación substanciación y sanción establecido en el presente Protocolo, cuando se lo soliciten;

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

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

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

15. Turnar de manera inmediata al Subcomité las denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual que tenga conocimiento como primer contacto;
Registrar las denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual de las que tenga conocimiento para integra la estadística correspondiente;
Canalizar los casos que no constituyan conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual a los comités de ética de las dependencias y entidades de la administración pública para el tratamiento correspondiente, y

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

IX.3. Atención especializada

Las dependencias y entidades 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 o denunciante.

X. Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

Las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal deberán integrar a través del Comité de Ética, el Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (Subcomité) de conformidad con el acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética.

El Subcomité de cada dependencia o entidad de la Administración Pública Estatal, se integrará por tres mujeres y un hombre, de las siguientes áreas:

a) Una persona representante del Comité de Ética;
b) Una persona representante del área de recursos humanos;
c) Una persona representante del área jurídica, y
d) Una persona representante de la Unidad de Igualdad de Género.

El Subcomité se reunirá de manera inmediata al recibir una denuncia de hostigamiento sexual y acoso sexual para verificar si cumple con los requisitos necesarios y que se acompaña de los elementos de prueba y en su caso, solicitará se subsane. Una vez hecho lo anterior, integrará y registrará el expediente y lo turnará al Órgano Interno de Control o la autoridad investigadora para que inicie la investigación.

El Subcomité dentro de un plazo no mayor a 48 horas hábiles a partir de que reciba la denuncia, de manera provisional, podrá adoptar las órdenes de protección recomendadas por quien brinde la atención de primer contacto, y posteriormente las solicitará al Órgano Interno de Control para que las ratifique o bien emita las que considere necesarias, conforme el apartado de órdenes de protección del presente Protocolo, así como a la normatividad aplicable.

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 del Subcomité, 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 humanos, para lo cual, deberá identificar:

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 o denunciante 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.

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

El Órgano Interno de Control o, en su caso, la autoridad investigadora, emitirá el informe de presunta responsabilidad administrativa con perspectiva de género, sobre la denuncia 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. Órdenes de protección

La persona en situación de víctima o denunciante tendrá derecho a que se le otorguen órdenes de protección y las podrá solicitar al momento de presentar su denuncia.

Para emitir las órdenes de protección, se considerará:

a) El riesgo o peligro existente;
b) La seguridad de la persona en situación de víctima o denunciante,
c) El análisis del caso en concreto, que se realizará sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos,

d) El consentimiento de la persona en situación de víctima o denunciante, y
e) Los elementos probatorios o de convicción con que se cuente.

Las órdenes de protección deben asegurar la no revictimización y la no repetición del daño, así como garantizar el acceso a la justicia en la vía administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación.

De manera enunciativa más no limitativa, podrán ser las siguientes:

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

2. La autorización a efecto de que la persona en situación de víctima o denunciante realice trabajo fuera de las instalaciones de la dependencia o entidad, siempre y cuando sus funciones lo permitan;

3. La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la persona en situación de víctima o denunciante; y

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

Las dependencias y entidades deberán adoptar las órdenes 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 la emisión de las órdenes de protección, se atenderá conforme a los dispuesto en la Ley de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado Coahuila de Zaragoza y demás normatividad aplicable.

XIII. Valoración de las pruebas

Las autoridades deberán valorar las pruebas:

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 o denunciante, 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 o denunciante, 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 presuntamente responsable o 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 o denunciante, 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;

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

h) Solicitar dictamen psicológico de la persona en situación de víctima o denunciante.

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, dictamen psicológico del daño emocional o moral que expliquen el grado de evolución y si han generado discapacidad de algún tipo: laboral, social y las demás que las disposiciones aplicables contemplen.

XIV. Sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual

La autoridad resolutora determinará las responsabilidades administrativas a que haya lugar, por las conductas de hostigamiento sexual y 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 situación de víctima o denunciante y la persona presunta 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, y

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

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 impondrá las sanciones administrativas siguientes:

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

En caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, pues esta deberá impon-

erse 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 la SEFIRC determinarán medios electrónicos o plataformas y formatos para capturar los registros de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual denunciados por la vía administrativa.

Los subcomités llevarán el registro de las denuncias que reciban de hostigamiento sexual y acoso sexual en su dependencia y entidad.

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

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

Las dependencias y entidades 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.

XVI. Transparencia y protección de datos personales

Toda la información que se genere, obtenga o resguarde por las dependencias y entidades 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 o denunciante 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, periódicamente se revisará y realizarán las modificaciones correspondientes, a fin de mejorar la estructura, las acciones de prevención y el procedimiento para la atención, sustanciación y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

XVIII. Bibliografía

1. **Hostigamiento y Acoso sexual de CDNH México.**
   http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigmien-to-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.Con-vencion_Interamericana_para_Preveenir_Sancionar_y_Erradicar_la_Violencia_contra_la_Mujer.pdf

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

4. **Recomendaciones del Comité de la CEDAW**
   https://confdts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Dere-chos_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-gen-ero/201811/observaciones_finales.pdf

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

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

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

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

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

11. **Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024.**
    http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Proigual-dad%2020202024%20Web.pdf#:~:text=El%20PROIGUALDAD%2020202024%20articula%20y%20pone%20a%20dialogar,desigualdad%20que%20erosionan%2

0sus%20vidas%20y%20su%20futuro.

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

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

14. **Código de Ética para los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza.**
https://www.sefircoahuila.gob.mx/wpcontent/uploads/micros-itio_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/micros-itio_etica/marco_normativo/REGLAS%20DE%20INTEGRIDAD.pdf

16. **Plan Estatal de Desarrollo 2023-2029.**
https://planestatal.coahuila.gob.mx/#:~:text=El%20Plan%20Esta-tal%20de%20Desarrollo%202023%2D2029%20responde%20a%20los,%C3%A1reas%20de%20oportunidad%20para%20mejorar.

17. **Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2023-2029.**
https://programassectorialesyespeciales.coahuila.gob.mx/

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

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/ViolenceA-gainstWomen.aspx

20. **Guía para la intervención con hombres acoso sexual en el trabajo y masculini-dad, OIT, 2014.**
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-li-ma/---srosan_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-li-

ma/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

22. **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

23. **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

XIX.
Anexos

COAHUILA
GOBIERNO DEL ESTADO

COAHUILA PA' DELANTE

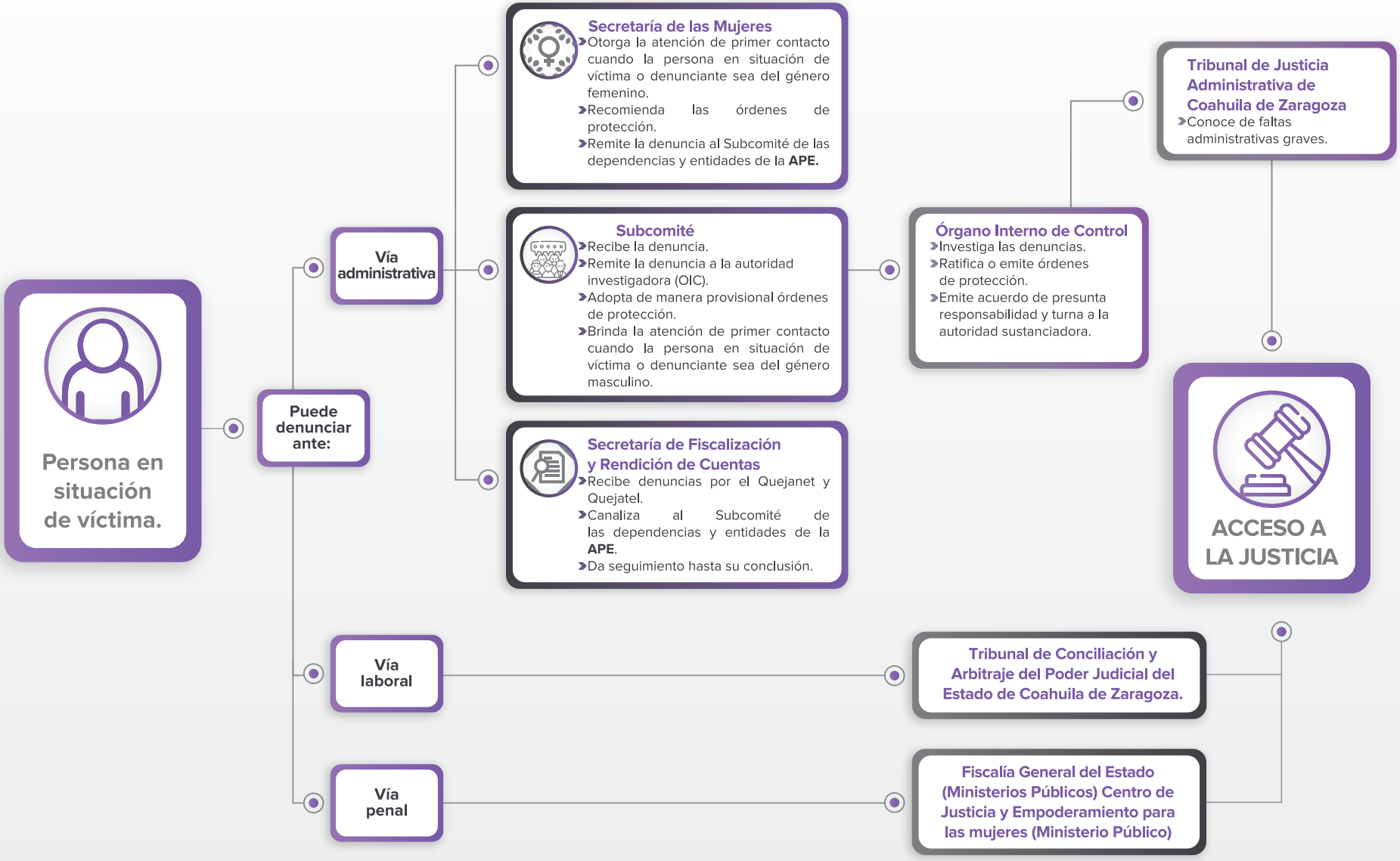
A PASOS DE GIGANTE

SEFIRC
Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas

MUJERES
Secretaría de las Mujeres

ANEXO 1.

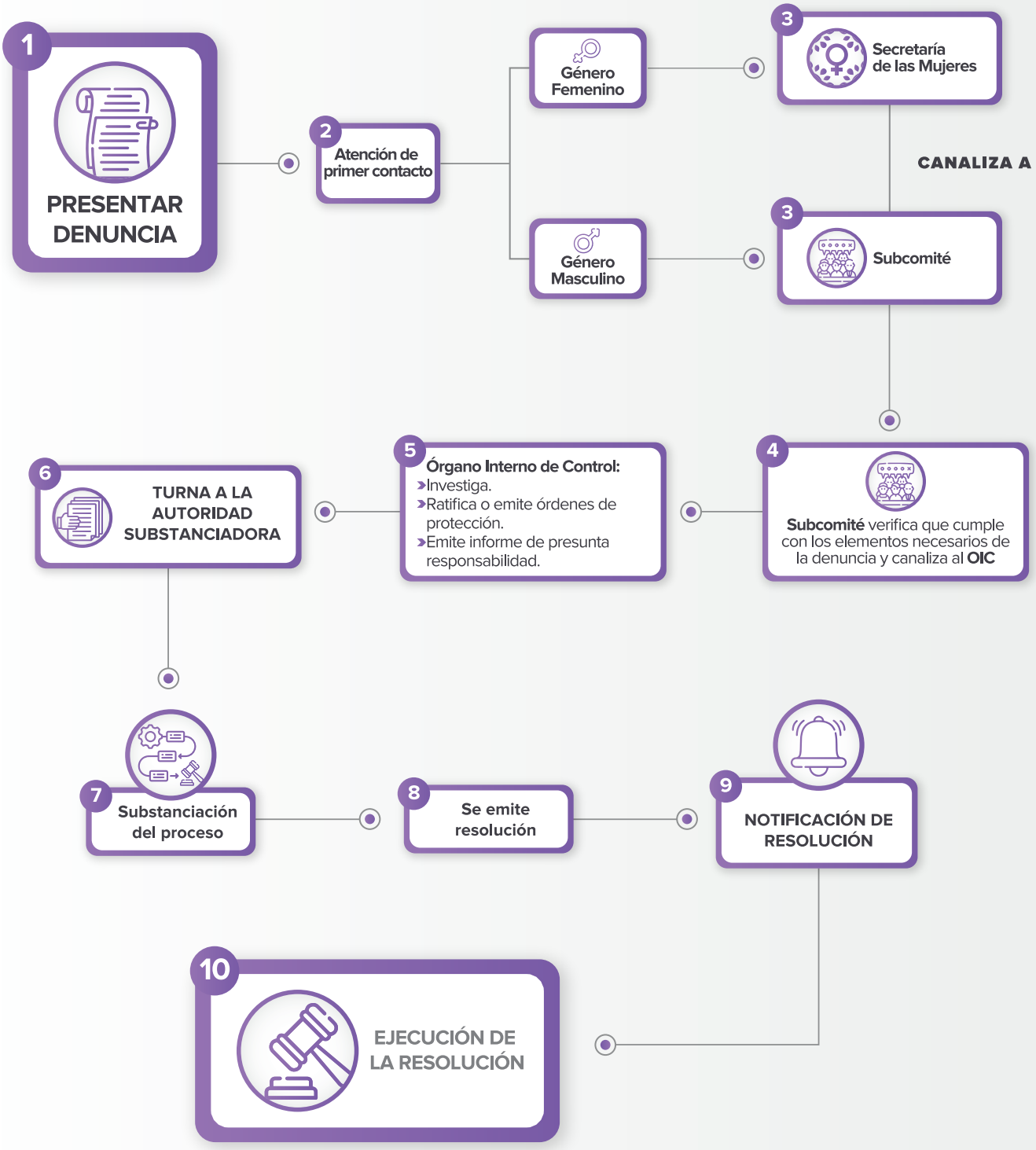
INSTANCIAS PARA PRESENTAR LA DENUNCIA EN LA VÍA ADMINISTRATIVA



Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 2.

RUTA PARA LA ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA VÍA ADMINISTRATIVA



Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 3.

FORMATO PARA PRONUNCIAMIENTO
"CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL"

El escrito deberá contener:

I. Nombre de la dependencia o entidad y logos institucionales;
II. Fundamento jurídico;
III. Considerandos; y
IV. Pronunciamiento con los siguientes elementos mínimos:

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

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

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

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

5. El pronunciamiento debe expresar que la prohibición de estas conductas incluye al personal, público usuario y personal sin nombramiento, como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras; Proporcionar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;

6. Fijar 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 dependencia o entidad para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;

8. La firma de la persona titular de la dependencia o entidad; y

9. Lugar y fecha de emisión.

ANEXO 4.

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, pues de esta depende evitar que la persona en situación de víctima, atraviese por los distintos procesos en los que, constantemente, se le pregunte sobre los hechos ocurridos, causando su revictimización.

A continuación, se presentan algunas pautas y recomendaciones que deberá observar la persona que brinde la atención de primer contacto en casos de hostigamiento sexual y 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 o denunciante.

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

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 o denunciante, es decir, sin tecnicismos y, en caso de emplearlos, explicar a qué se refieren.

d) Utilizar lenguaje incluyente y no sexista.

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 o denunciante, sostiene contacto visual mientras habla, no interrumpir la narración de los hechos o redundar en la información ya brindada, a menos 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 o denunciante 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, así como realizar conclusiones prematuras o anticipar respuestas; e
- Imponer sus decisiones sobre las acciones que tomará la persona en situación de víctima o denunciante.

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 o denunciante. 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 o denunciante entendió mal lo que la persona presunta agresora dijo o trató de decir.

j) No presionar, otorgar el tiempo necesario que la persona en situación de víctima o denunciante 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 hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

m) Considerar que durante el proceso de entrevista existe la posibilidad de que la persona en situación de víctima o denunciante entre en crisis y requiera atención inmediata, por lo que es necesario que la persona que entrevista tenga conocimientos básicos sobre primeros auxilios psicológicos, o bien, se apoye de quien sí cuente con tales conocimientos.

n) En caso de observar incomodidad por parte de la persona en situación de víctima o denunciante 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 o denunciante se sienta en confianza, cómoda, segura y tenga apertura para el diálogo. 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 que brinde la atención de primer contacto deberá:

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

2) Presentarse con la persona en situación de víctima o denunciante (como quien brindará la atención de primer contacto e 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 orientación, es necesario que le proporcione información sobre los hechos de su caso, para lo cual le realizará algunas preguntas; y

9) Indicar que durante el 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.

Desarrollo de entrevista

La persona que brinde la atención de primer contacto deberá comenzar la entrevista explicando a la persona en situación de víctima o denunciante, el objetivo y la relevancia de la misma, así como el rol de cada una de las partes.

Cabe mencionar, que el rol de quien brinde la atención de primer contacto es fundamental, pues debe guiar a la persona en situación de víctima o denunciante en la reconstrucción de los hechos, con el fin de contar con información clara y suficiente para la presentación de la denuncia 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 en situación de víctima o denunciante.

Asimismo, quien brinde la atención de primer contacto le indicará a la persona en situación de víctima o denunciante 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 presentación de denuncia **(anexo 5 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 o denunciante (Nombre completo, cargo o puesto, área de adscripción y nombre de la dependencia o entidad, 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 o entidad, 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 qué 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, dependencia o entidad, en la vía pública, durante el trayecto del trabajo al domicilio de la persona en situación de víctima o denunciante 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 fijos, celulares, redes sociales u otros y se indicara el lugar donde se encuentren, además de especificar a quién 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 que presenciaron los hechos? Describir
16. ¿Cuenta con elementos o evidencia que pudieran fortalecer los hechos narrados? (Fotografías, testigos, historial de llamadas, notas o 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?
19. ¿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.
20. ¿Identifica un trato diferenciado hacia usted por parte de la persona presunta agresora antes y después de los hechos narrados?
21. ¿Ha cambiado la relación laboral? Describa cómo.
22. ¿Cómo han afectado estos hechos la manera en que se desenvuelve en su entorno laboral o social?
23. ¿Estos hechos han dificultado la realización de sus actividades laborales? Describa cómo
24. A partir de lo que hechos narrados ¿Usted ha presentado algún tipo de pade imiento 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?
25. ¿Considera que su integridad física o psicológica se encuentra en riesgo?
26. ¿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?
27. ¿Cómo te sientes después de haber compartido esto?
28. ¿Necesita le ayudemos a encontrar algún tipo de apoyo en particular?
29. ¿Hay algo que haya omitido mencionar o algo que quisiera agregar?

Cierre de la entrevista

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 en situación de víctima o denunciante que se aproxima el cierre, asegurándose que para este momento se encuentre tranquila.

Quien brinde la atención de primer contacto 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 en situación de víctima o denunciante 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 discriminada y a vivir una vida libre de violencia.

- Proporcionar a la persona en situación de víctima o denunciante 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 o denunciante, 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 en situación de víctima o denunciante 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 o denunciante opte por la atención de su caso en la vía administrativa, debe preguntar 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 Subcomité de la dependencia o entidad que corresponda y éste a su vez, la remitirá al Órgano Interno de Control para la investigación.

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

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

Nota: La persona que brinde la atención de primer contacto 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 SEFIRC.

ANEXO 5.

FORMATO DE DENUNCIA
EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

Folio de Denuncia: _____
Fecha: _____/_____/_____
Lugar: _____

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

Nombre completo: _____
Sexo: Mujer ( ) Hombre ( ) Edad: _____
Género con el que se identifica: _____
Presenta discapacidad: Si ( ) No ( ) ¿Cuál? _____
_____
Nombre de la dependencia o entidad: _____
Puesto o cargo: _____
Área de adscripción: _____
Domicilio para recibir notificaciones: _____
Teléfono de contacto: _____
Correo electrónico: _____

2.- Datos generales de la persona presunta agresora:

Nombre completo: _____
Sexo: Mujer ( ) Hombre ( ) Edad: _____
Género con el que se identifica: _____
Nombre de la dependencia o entidad: _____
Puesto o cargo: _____
Área de adscripción: _____
Domicilio: _____
Teléfono de contacto: _____
Correo electrónico: _____

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

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

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

Denuncia sobre el hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

Narración circunstanciada de los hechos

(Deberá narrar de manera circunstanciada los hechos, especificando las conductas y las circunstancias de tiempo, modo y lugar de la manera más ordenada y cronológica posible) Apoyarse con las preguntas establecidas en la Guía de atención de primer contacto.

Fecha y lugar de los hechos: _____

¿Cuáles son las conductas realizadas por la persona presunta agresora?
(Describa la situación considerando aspectos como tipo de conducta(s), miradas lascivas, tocamientos, comentarios, propuestas sexuales, etcétera)

¿Qué hizo o dijo la persona presunta agresora?

¿Recuerda las palabras o frases textuales?

¿Dónde ocurrieron los hechos? ¿Podría, por favor, describirme el lugar?

¿Cuándo ocurrieron los hechos? ¿Recuerdas la fecha y la hora en que sucedieron?

¿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?: _____

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

Sí ( ) No ( )

Puede decirme más información al respecto:

¿Le ha comentado a alguien más sobre los hechos narrados?

Sí ( ) No ( )

Especifique:

¿Ha acudido a denunciar o solicitar apoyo a alguna dependencia o entidad?

Sí ( ) No ( )

Especifique::

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

Sí ( ) No ( )

Por favor descríbalo:

¿Ha cambiado la relación laboral?

Sí ( ) No ( )

Por favor descríbalo:

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

¿Estos hechos han dificultado la realización de sus actividades laborales?

Sí ( ) No ( )

Por favor descríbalo:

A partir de lo que 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?

¿Considera que su integridad física o psicológica se encuentra en riesgo?

Sí ( ) No ( )

En este caso ¿Considera que requiere medidas de protección?

Sí ( ) No ( )

¿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?

¿Cómo te sientes después de haber compartido esto?

¿Necesita le ayudemos a encontrar algún tipo de apoyo en particular?

Sí ( ) No ( )

Especificar:

¿Hay algo que haya omitido mencionar o algo que quisiera agregar?

**Para contestar solo por quien brinde la atención de primer contacto*

Considera que la persona en situación de víctima o denunciante requiere de la atención especializada? (médica, psicológica u otro)

Sí ( ) No ( )

Especificar:

Elementos o medios probatorios que presenta

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

Sí ( ) No ( )

Describa cuales:

Datos de la persona que haya sido testigo de los hechos

(Asentar la siguiente información de acuerdo al número de personas testigos)

¿Alguna persona o personas presenciaron los hechos ocurridos?

No ( ) Sí ( ) No sé ( )

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

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

No ( ) Sí ( )

Por favor especifique ¿qué tipo de relación?

Órdenes de protección recomendadas
(quien brinde la atención de primer contacto deberá recomendar y/o solicitar las órdenes de protección necesaria para salvaguardar la seguridad de la persona en situación de víctima con el consentimiento de la misma)

Datos de la persona que brindó la atención de primer contacto

Nombre, sexo, dependencia o entidad, puesto o cargo, área de adscripción, teléfono y correo electrónico

**Para contestar solo por la persona en situación de víctima o denunciante*

- **Estoy de acuerdo con la información recabada en este formato.**
- **Estoy de acuerdo con que se soliciten las órdenes de protección señaladas en esta denuncia.**
- **Estoy de acuerdo con que la información recabada en este formato se emplee para la presentación y tramite de la denuncia.**

Nombre completo y firma
persona en situación de víctima o denunciante

(Cada dependencia y entidad deberá incorporar la información que corresponda a su aviso de privacidad)

ANEXO 6.

LISTA DE REGISTRO DE DENUNCIAS

Formatos de registro de denuncias de casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual

Número de folio de denuncia	Fecha de denuncia	Órdenes de protección emitidas	Gestiones o canalizaciones dictadas	Estatutos de la denuncia

ANEXO 7.

DIRECTORIO DEL SUBCOMITÉ

Directorio del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (Nombre de la dependencia y entidad) Fecha de actualización _____			
Nombre	**Área de adscripción**	**Teléfono y extensión**	**Correo electrónico**

COAHUILA

GOBIERNO DEL ESTADO

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO.