Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el párrafo segundo del artículo 280 y se adiciona el artículo 281 BIS de la **Ley Orgánica del Congreso del Estado Independiente, Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza**, se adiciona el artículo 201 BIS del **Reglamento Interior y de Prácticas Parlamentarias del Congreso del Estado Independiente, Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza.**

* **En relación a la Unidad de Género**

Planteada por las **Diputadas Luz Elena Guadalupe Morales Núñez, María Eugenia Guadalupe Calderón Amezcua, María Esperanza Chapa García, María Guadalupe Oyervides Valdéz, María Bárbara Cepeda Boehringer, Martha Loera Arámbula, Edna Ileana Dávalos Elizondo, Olivia Martinez Leyva, Mayra Lucila Valdés González, Luz Natalia Virgil Orona, Lizbeth Ogazón Nava, Teresa De Jesús Meráz García, Laura Francisca Aguilar Tabares, Yolanda Elizondo Maltos, Claudia Elvira Rodríguez Márquez, integrantes de la Sexagésima Segunda Legislatura del Congreso del Estado de Coahuila de Zaragoza.**

Fecha de Lectura de la Iniciativa: **26 de Octubre de 2021.**

Turnada a la **Comisión de Reglamentos y Prácticas Parlamentarias.**

**Fecha de lectura del dictamen: 09 de Mayo de 2022.**

**Decreto No. 235**

Publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado: **P.O. 51 / 28 de Junio de 2022.**

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE PRESENTAN LAS DIPUTADAS DE LA SEXAGÉSIMA SEGUNDA LEGISLATURA DEL CONGRESO DEL ESTADO INDEPENDIENTE LIBRE Y SOBERANO DE COAHUILA DE ZARAGOZA, POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 280 Y SE ADICIONA EL ARTÍCULO 281 BIS, DE LA LEY ORGÁNICA DEL CONGRESO DEL ESTADO INDEPENDIENTE, LIBRE Y SOBERANO DE COAHUILA DE ZARAGOZA Y SE ADICIONA EL ARTICULO 201 BIS AL REGLAMENTO INTERIOR Y DE PRÁCTICAS PARLAMENTARIAS DEL CONGRESO DEL ESTADO INDEPENDIENTE, LIBRE Y SOBERANO DE COAHUILA DE ZARAGOZA.**

**H. PLENO DEL CONGRESO DEL ESTADO INDEPENDIENTE,**

**LIBRE Y SOBERANO DE COAHUILA DE ZARAGOZA.**

**PRESENTE.-**

Las suscritas Diputadas, en ejercicio de las facultades que nos otorgan el artículo 59 fracción I de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza, así como los artículos 21 fracción IV, 152 fracción I y 167 de la Ley Orgánica del Congreso del Estado Independiente, Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza, y 45 fracción IV del Reglamento Interior y de Prácticas Parlamentarias del Congreso del Estado Independiente, Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza, nos permitimos someter a este H. Pleno del Congreso, la presente Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma artículo 280 y se adiciona el artículo 281 Bis de la Ley Orgánica del Congreso del Estado Independiente, Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza y se adiciona el artículo 201 bis al Reglamento Interior y de Prácticas Parlamentarias del Congreso del Estado Independiente, Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza.

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La política en materia de igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género se define como: *«El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros».[[1]](#footnote-1)*

En ese sentido, la igualdad y perspectiva de género no constituyen un fin en sí mismo, sino también un medio esencial para alcanzar objetivos de desarrollo más amplios entre los que se incluyen, por ejemplo, el derecho a un ambiente de trabajo digno, saludable, libre de violencia y de discriminación.

Este enunciado es relevante por dos razones, la primera porque, en efecto, el trato injusto en el ámbito laboral, que incluye los abusos, el acoso y la discriminación, figura entre los tres principales retos a los que se enfrentan las mujeres cotidianamente; la segunda porque, este trato injusto y su contenido, se traduce en la vulneración directa de derechos humanos fundamentales, independientemente de que el ámbito laboral corresponda a la estructura de la administración pública.

Ahora bien, la consideración de que estas prácticas —violencia de género, discriminación, acoso, hostigamiento sexual y laboral— encuadran en la configuración de responsabilidad de faltas administrativas se encuentra rebasada, por ello, las medidas, las acciones y las herramientas de prevención, atención y sanción ameritan, en cierta medida, un ejercicio de deconstrucción, atendiendo principalmente a la trasgresión de los derechos a la dignidad humana, a la libertad, a la seguridad y a la vida privada que lleva implícita.

Al respecto, un trabajo interesante de investigación en relación a las definiciones de género y acoso sexual en el ámbito laboral concluye que si las mujeres están inmersas en un contexto en el que se naturaliza la violencia, la consecuencia es la normalización de la violencia y el acoso sexual, por ello, es necesario que, en una organización social permeada por la desigualdad estructural entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, las vías y canales para denunciar sean confiables y efectivas, ya que se detectó que las vías actuales resultan tediosas, revictimizantes y poco efectivas para quien recurre a ellas.[[2]](#footnote-2)

Dicho análisis también muestra diferencias estadísticamente significativas entre las correlaciones del acoso sexual subjetivo y el conceptual. Es decir, desde el punto de vista subjetivo, el índice de mujeres que dijo haber sido «acosada sexualmente» fue más bajo en comparación con el resultado derivado del punto de vista conceptual, debido a que las mujeres tienden a normalizar comentarios gráficos sobre sus cuerpos, comentarios de carácter sexual y conversaciones sobre temas sexuales, ello como consecuencia de la violencia simbólica de la que son objeto, por lo tanto, no se reconocen como objetos de acoso sexual. Mientras que los hombres, quienes son objeto de este tipo de conductas en menor medida, se reconocieron como víctimas de acoso sexual con mayor facilidad a comparación de las mujeres. Por lo tanto, se concluyó que las mujeres tienen mayores dificultades que los hombres para reconocer que están siendo víctimas de acoso sexual, dificultades que se acrecientan aún más para decidirse a confiar en denunciar esos sucesos o conductas, es por ello que, en este punto, los especialistas en cuestiones de género y las entidades técnicas en la materia desempeñan una función especial de catalizadores.[[3]](#footnote-3)

Bajo este contexto, si bien es cierto, el hostigamiento y el acoso laboral o sexual que se traducen en violencia laboral, tienen los elementos necesarios para ser considerados como infracciones administrativas, sin embargo, más allá de lo anterior, «la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos»;[[4]](#footnote-4) así, exponer estos abusos es clave para crear conciencia sobre el problema y abogar por el cambio, no obstante, hay una serie de determinantes que dificultan su denuncia, conocimiento y conciencia acerca de sus impactos, ello se debe, en gran medida, a la falta de tino a la hora de configurar las instancias pertinentes a la atención de aquellos abusos de derechos humanos —«tendencialmente» a través de colegiación de comités o de órganos internos de contraloría o de auditoria básicamente enfocados en la actuación ética y responsable de los servidores públicos—, en ese sentido, atendiendo a las prescripciones orientadoras de la Organización Internacional del Trabajo respecto de la tramitación diligente y eficiente de los casos, así también de  la encomienda resolutiva a personal especializado y sensibilizado en asuntos de género, igualdad, discriminación, violencia y acoso,[[5]](#footnote-5) y de la prerrogativa de salvaguardar un margen importante de confianza, cercanía e interlocución empática para las personas víctimas o denunciantes, es preciso que la Unidad de Género del Congreso del Estado[[6]](#footnote-6) (en adelante Unidad de Género), se constituya en la instancia competente para instrumentar el Protocolo de Prevención, Atención, Investigación y Sanción de la Violencia, el Hostigamiento y el Acoso Sexual y Laboral, así como de Prácticas contrarias a la Igualdad y a la No Discriminación en el Congreso del Estado de Coahuila de Zaragoza en su integridad, así también para conocer, investigar y concretar el procedimiento sancionador previsto en el mismo, con la participación, en un segmento específico, concreto y crucial, de la Dirección de Asuntos Jurídicos, esto para preservar, en específico, la asignación de atribuciones tratándose de responsabilidades administrativas de los servidores públicos, pero resguardando la obligación constitucional, prevista en el artículo primero de la Constitución Federal, a cargo de todas las autoridades, en la protección y garantía de los derechos humanos, así también en el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las vulneraciones a los mismo.

En ese sentido, es necesaria la incorporación de las anteriores atribuciones de la Unidad de Género en el marco de la Ley Orgánica del Congreso del Estado Independiente, Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza y en el Reglamento Interior y de Prácticas Parlamentarias del Congreso del Estado Independiente, Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza. Así, la Unidad de Género se configura como una herramienta única para coadyuvar, evaluar y vigilar el logro de la igualdad de género dentro de la organización del Congreso del Estado, una especie de auditoría participativa de género, que se sustenta en una metodología interactiva, destinada a promover la incorporación del tema de género y la observancia del derecho a la igualdad, a la no discriminación y, por tanto, al trabajo decente en forma práctica y efectiva.

Por lo anteriormente expuesto, se somete a la consideración de este Honorable Pleno del Congreso, la siguiente iniciativa con proyecto de:

**DECRETO**

**PRIMERO. –** Se reforma el párrafo segundo del artículo 280 de la Ley Orgánica del Congreso del Estado Independiente, Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza; Asimismo, se adiciona el artículo 281 BIS, del mismo ordenamiento, para quedar como sigue:

**ARTÍCULO 280**.- …

La Dirección de Asuntos Jurídicos también tendrá a su cargo, las funciones de Contraloría Interna del Congreso, para los efectos de determinar las responsabilidades administrativas del incumplimiento de las obligaciones de los servidores públicos de todas las dependencias encargadas de los servicios financieros, parlamentarios y administrativos requeridos por el Poder Legislativo, en los términos de la **Ley General de Responsabilidades Administrativas.**

…

…

**281 BIS. La Unidad de Género del Congreso del Estado, en los términos del Protocolo de Prevención, Atención, Investigación y Sanción de la Violencia, el Hostigamiento y el Acoso Sexual y Laboral, así como de Prácticas contrarias a la Igualdad y a la No Discriminación en el Congreso del Estado de Coahuila de Zaragoza, es competente para conocer, investigar y concretar el procedimiento sancionador en relación a las quejas o denuncias por presuntos eventos, prácticas o situaciones de acoso, violencia, hostigamiento o discriminación sexual o laboral, así como de decretar medidas de protección para la victima; por su parte, la Dirección de Asuntos Jurídicos es competente para emitir la resolución respectiva, determinar y aplicar las sanciones administrativas correspondientes.**

**A los anteriores efectos, la titular de la Unidad de Género deberá contar con un congruente perfil profesional que comprende, entre otros requisitos:**

**1. Conocimientos técnicos.**

**2. Experiencia profesional en responsabilidades similares.**

**3. Formación especializada y vocación.**

**Todos los anteriores, en materia de derechos humanos, igualdad, no discriminación, perspectiva de género, derecho laboral y acceso a la justicia, que le permitan proporcionar la asistencia técnica especializada que se requiera, el diseño, la implementación y la evaluación de políticas de igualdad para consolidar el derecho a la igualdad, formal y sustantiva, de hombres y mujeres en la estructura del Congreso del Estado de Coahuila de Zaragoza.**

**SEGUNDO. -** Se adiciona el artículo 201 BIS del Reglamento Interior y de Prácticas Parlamentarias del Congreso del Estado Independiente, Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza,para quedar como sigue:

**201. Bis.- A la Unidad de Género del Congreso del Estado, además de las atribuciones previstas en la Ley Orgánica del Congreso del Estado Independiente, Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza, le corresponde la auditoría participativa de género, la instrumentación, en su integridad, del Protocolo de Prevención, Atención, Investigación y Sanción de la Violencia, el Hostigamiento y el Acoso Sexual y Laboral, así como de Prácticas contrarias a la Igualdad y a la No Discriminación en el Congreso del Estado de Coahuila de Zaragoza, así también conocer, investigar y concretar el procedimiento sancionador en relación a las quejas o denuncias por presuntos eventos, prácticas o situaciones de acoso, violencia, hostigamiento o discriminación sexual o laboral.**

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

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

**SEGUNDO.-** Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente decreto.

**A T E N T A M E N T E**

**Saltillo, Coahuila de Zaragoza, 26 de octubre de 2021**

**LAS DIPUTADAS DE LA SEXAGÉSIMA SEGUNDA LEGISLATURA DEL H. CONGRESO DEL ESTADO INDEPENDIENTE, LIBRE Y SOBERANO DE COAHUILA DE ZARAGOZA**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| **DIP. LUZ ELENA GUADALUPE MORALES NÚÑEZ** | **DIP. MAYRA LUCILA VALDÉS GONZÁLEZ** |
|  |  |
| **DIP. MARÍA EUGENIA GUADALUPE CALDERÓN AMEZCUA** | **DIP. LUZ NATALIA VIRGIL ORONA** |
|  |  |
| **DIP. MARÍA ESPERANZA CHAPA GARCÍA** | **DIP. LIZBETH OGAZÓN NAVA** |
|  |  |
| **DIP. MARÍA GUADALUPE OYERVIDES VALDÉZ** | **DIP. TERESA DE JESÚS MERÁZ GARCÍA** |
|  |  |
| **DIP. MARÍA BÁRBARA CEPEDA BOEHRINGER** | **DIP. LAURA FRANCISCA AGUILAR TABARES** |
|  |  |
| **DIP. MARTHA LOERA ARÁMBULA** | **DIP. TANIA VANESSA FLORES GUERRA** |
|  |  |
| **DIP. EDNA ILEANA DÀVALOS ELIZONDO** | **DIP. CLAUDIA ELVIRA RODRÍGUEZ MÁRQUEZ** |
|  |  |
| **DIP. OLIVIA MARTINEZ LEYVA** |  |

HOJA DE FIRMAS CORRESPONDIENTE A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE PRESENTAN LAS DIPUTADAS DE LA SEXAGÉSIMA SEGUNDA LEGISLATURA DEL CONGRESO DEL ESTADO INDEPENDIENTE LIBRE Y SOBERANO DE COAHUILA DE ZARAGOZA POR EL QUE SE REFORMA EL ARTICULO 280 Y SE ADICIONA EL ARTICULO 281 BIS, DE LA LEY ORGÁNICA DEL CONGRESO DEL ESTADO INDEPENDIENTE, LIBRE Y SOBERANO DE COAHUILA DE ZARAGOZA Y SE ADICIONA EL ARTICULO 201 BIS AL REGLAMENTO INTERIOR Y DE PRÁCTICAS PARLAMENTARIAS DEL CONGRESO DEL ESTADO INDEPENDIENTE, LIBRE Y SOBERANO DE COAHUILA DE ZARAGOZA.

1. Organización de las Naciones Unidas. *Resoluciones y decisiones del consejo económico y social. Documentos oficiales, 1997. Suplemento No. 1.* Nueva York. Consejo Económico y Social, 1999. [En línea]. [Fecha de consulta: 04 de septiembre de 2021].

   Accesible a través de: <https://undocs.org/es/E/1997/97%28SUPP%29> [↑](#footnote-ref-1)
2. Frías, Sonia M., “Definiciones, género y acoso sexual en el ámbito laboral: El caso de un tribunal federal mexicano”, en: *Estudios sobre violencias contra las mujeres en múltiples ámbitos*, Editado por Carolina Agoff, Irene Casique y Roberto Castro. México. Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, UNAM. 2019. [En línea]. [Fecha de consulta: 05 de septiembre de 2021].

   Accesible a través de: [http://www.scielo.org.mx/pdf/es/v38n112/2448-6442- es-38-112-103.pdf](http://www.scielo.org.mx/pdf/es/v38n112/2448-6442-%20es-38-112-103.pdf) [↑](#footnote-ref-2)
3. *Ibidem* [↑](#footnote-ref-3)
4. # Así lo menciona el Preámbulo del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la Organización Internacional del Trabajo. [En línea]. [Fecha de consulta: 18 de julio de 2021].

   # Accesible a través de: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf>

   [↑](#footnote-ref-4)
5. # Véase el párrafo 16 de la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206). [En línea]. [Fecha de consulta: 18 de julio de 2021].

   # Accesible a través de: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711721.pdf>

   [↑](#footnote-ref-5)
6. Al efecto véase las conclusiones del *«Estudio singular sobre el funcionamiento de los comités de investigación interna para situaciones de acoso en la Administración de la Junta de Andalucía»*, que brevemente refiere:

   «[… la falta de especialización jurídica que presentaban algunos Comités, la insuficiente formación en materia de acoso de que adolecían la mayoría de los Comités, así como la falta generalizada de información y renuente colaboración que en ocasiones se le prestaba a los mismos, son circunstancias que explican en buena parte el incumplimiento generalizado de estos plazos en la parte correspondiente a los propios Comités]».

   Defensor del pueblo Andaluz. *Estudio singular sobre el funcionamiento de los comités de investigación interna para situaciones de acoso en la Administración de la Junta de Andalucía.* Andalucía. dpA. Defensor del pueblo Andaluz. 2020, p. 57. [En línea]. [Fecha de consulta: 29 de julio de 2021].

   Accesible a través de: <file:///C:/Users/hp/Downloads/Informe_Acoso_2020_dPA.pdf>

   También puede leerse la reflexión que al respecto realiza la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

   «Quien esté a cargo de recibir las declaraciones y desahogar las testimoniales en los casos de acoso laboral y/o sexual no debe entenderse sólo como una persona receptora en dichas diligencias, pues, para que un procedimiento de investigación sea exitoso, quien toma la declaración debe ser un entrevistador o entrevistadora calificada que, primordialmente, otorgue confianza a quienes declaran y garantice la protección de los testigos. La afabilidad no implica incapacidad para detectar inconsistencias en los relatos de víctimas ni testigos. Las víctimas no precisarán detalles si no se encuentran con interlocutores que generen confianza y demuestren su interés por investigar la verdad de los hechos. La mejor manera de transmitir confianza a las víctimas y de garantizar al máximo el buen desarrollo de los procedimientos consiste en determinar procedimientos coordinados, de principio a fin, por personal específicamente capacitado en la materia».

   Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Manual de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación*. México. Coordinación de Derechos Humano y Asesoría de la Presidencia. 2012, p. 18. [En línea]. [Fecha de consulta: 28 de julio de 2021].

   Accesible a través de: <https://poderjudicialyucatan.gob.mx/pages/igualdad/SCJN-MANUALDEBUENASPRACTICAS.pdf> [↑](#footnote-ref-6)