



**GOBIERNO
FEDERAL**

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

RUTAS CRÍTICAS SOBRE LA APLICACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS POR DEPENDENCIA

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:

TALLER: APLICACIÓN DEL PROTOCOLO Y USO DE LA PLATAFORMA ELECTRONICA PARA LOS CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS DE LOS TALLERES

OBJETIVO GENERAL

Que las y los participantes conozcan el protocolo para los casos de acoso y hostigamiento sexual y reflexiones sobre la forma de operarlo en sus instituciones, elaboren la ruta crítica para operarlo y conozcan el uso de la plataforma electrónica para los casos mencionados.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Que las y los participantes homogenicen los elementos básicos de la teoría de género.
- Que las y los conozcan y refuercen sus conocimientos sobre el marco jurídico sobre acoso y hostigamiento sexual y reflexiones sobre la forma de que operen en la práctica.
- Que las y los participantes conozcan el protocolo para los casos de acoso y hostigamiento sexual y reflexionen sobre las formas de ponerlo en práctica en sus instituciones
- Que las y los participantes conozcan la plataforma electrónica para los casos de acosos y hostigamiento sexual.
- Que las y los participantes en función de sus particularidades y de los contenidos del protocolo elaboren propuestas de ruta crítica para su aplicación en sus instituciones.

POBLACIÓN OBJETIVO.

Funcionarias y funcionarios del Gobierno del Estado de Coahuila.

FECHAS Y LUGARES DE REALIZACION

Torreón	8 noviembre 2012
Torreón	9 noviembre 2012
Piedras Negras	12 noviembre de 2012
Sabinas	13 noviembre de 2012
Monclova	14 noviembre de 2012
Saltillo	15 noviembre de 2012
Saltillo	16 noviembre de 2012

DURACION EN HORAS Y DIAS

Torreón	8 horas en un día
Torreón	8 horas en un día

Piedras Negras	6 horas en un día debido a la situación de emergencia provocada por la violencia de la delincuencia que evito incluso que pocas personas asistieran al taller
Sabinas	8 horas en un día
Monclova	8 horas en un día
Saltillo	8 horas en un día
Saltillo	8 horas en un día

DESARROLLO

Para la realización de cada taller se establecieron comunicación con cada dependencia del gobierno del estado informándoles sobre el proyecto general, programación establecida, contenidos de los talleres y sobre el perfil de las funcionarias y funcionarios que se esperaba participaran en los talleres después de ello se establecieron acuerdos con cada dependencia sobre el número de participantes que estarían enviando a los talleres.

EJECUCION

La ejecución de cada uno de los talleres se realizó de la siguiente manera:

Taller 1 realizado el 8 de noviembre de 2012 en Torreón, Coahuila

Se llevó a cabo el día 8 de noviembre del presente en el Auditorio de la Facultad de Contaduría y de Administración de la Universidad Autónoma del Estado de Coahuila con una duración de 8 hrs. de las 8:00 a 16:00 horas incluyendo dos recesos de 15 minutos para servicios de café.



Dirigió a funcionarias y funcionarios del Gobierno del Estado de Coahuila.

Participaron un total de 28 personas de las cuales 4 fueron hombres y 24 mujeres; de estos sobresale la asistencia de 3 regidoras municipales, 3 Directoras de Instancias Municipales de la Mujer, representante de radio torreón, DIF, Centro de Atención e Integración Familiar (CAIF) y Secretaría de la Mujer

La representante de la Secretaría de la Mujer en el municipio a nombre del Gobierno del Estado y en representación de la Secretaria Sonia Villarreal Pérez Titular de la Secretaría de las Mujeres del Estado de Coahuila, agradeció la presencia del personal de las diferentes dependencias estatales de gobierno así como a los representantes de diversas organizaciones de la sociedad civil, a titulares de las instancias municipales, regidoras también presentes y personal académico.

Y a manera de presentación realizó una breve reseña curricular de facilitador Lic. Jaime Javier Aguirre Martínez, Director de la Consultoría Masculinidad y Políticas, A.C., quien a su vez agradeció a las y los presentes su asistencia y agradeció a la Secretaría de las Mujeres de Estado de Coahuila el haber sido invitado para la realización de dichos talleres y realizó la presentación del Taller:

Presentación del Taller.

El facilitador realizó la exposición sobre el objetivo general del taller así como los contenidos y la forma en que se desarrollaría.

Objetivo General:

Que las y los participantes conozcan el protocolo para los casos de acoso y hostigamiento sexual y reflexionen sobre la forma de operarlo en sus instituciones, elaboren la ruta crítica para operarlo y conozcan el uso de la plataforma electrónica para los casos mencionados.

Contenido del Taller:

- Presentación
- Género, reforzando conceptos
- Marco Jurídico Sobre Acoso y Hostigamiento Sexual
- Aplicación del Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento

- Uso de la Plataforma Electrónica para los casos de acoso y hostigamiento sexual
- Elaboración de ruta crítica para la creación de comités de atención a casos de AyHS
- Conclusiones, Recomendaciones y Evaluación

Desarrollo de Taller.

I. Presentación de los participantes.

Con el objetivo de crear un ambiente de confianza y comunicación entre los asistentes, el facilitador les solicitó se presentaran indicando lo siguiente:

Nombre	Lugar de origen	Cargo funciones
Carmen Morales	Torreón	Orientadora psicológica en el Secretaría De las Mujeres
Irma Mayela Reyes	Torreón	Orientadora legal en el Secretaría De las Mujeres
Claudia Magallanes	Torreón	Trabajadora social (pláticas preventivas para niños y padres de familia)
Rosa María Juárez Espinosa	Zacatecas	Centro de Atención e Integración Familiar (CAIF) Pláticas a niños de preescolar, primaria, secundaria, bachillerato y a padres de familia.
Gisela Guadalupe Valdez Romero	Los Mochis	DIF Auxiliar de apoyos. Apoyar en todo lo administrativo de Casa Puente
Profa. Blanca Alicia Maltos Mendoza	Torreón	Segunda Regidora en el Cabildo de Torreón Presidenta de la Secretaría de la Mujer en el PRI
Minerva María Alcaraz Soto	Culiacán, Sinaloa	DIF Torreón Unidad de Atención a Víctimas en el Área de Psicología Coordinación del Programa de Prevención en Riesgos con pláticas de primer, segundo y tercer nivel en escuelas, empresas, etc. es abierto
Luis Carlos Dávila	Durango	DIF, Unidad de Atención a Víctimas prestando atención psicológica.
Eduardo de Santiago Flores	Torreón	DIF, Unidad de Atención a Víctimas prestando asesoría jurídica
Helder Alfredo Viesca Salas	Torreón	DIF, Unidad de Atención a Víctimas como terapeuta familiar y de pareja y para hombres con tendencias agresivas o de violencia
Janeth Woo Casateñeda	Torreón	Lic. en Derecho y Asistente de la Primera Regidora
Alma Elena Reynosa Zambrano	Torreón	Lic. Ciencias Políticas y Administración Pública Primer Regidora del Ayuntamiento de Torreón
Ing. Andrea Ruíz Martínez	Torreón	Ing. en Procesos Ambientales, Mtra. En Ciencias de Irrigación Sexta Regidora del Municipio de Torreón
Alama Lilia Sánchez Reyes	Durango	Directora de la Instancia Municipal de la Mujer en San Pedro, Coahuila
Adrian Méndez Espinosa	Matamoros, Coahuila	Modulo de Atención y Prevención de Atención a Víctimas de Violencia como asesora jurídica

Nombre	Lugar de origen	Cargo funciones
Blanca Margarita Morga Flores	Torreón	Procuraduría General de Justicia del Estado como orientadora legal
Adriana Henera Flores	Torreón	Coordinadora del Departamento de Proyectos de la Dirección General de la Dirección Pública de Torreón
Anna Martha Canale Fernández	Torreón	Abogada y Directora del Departamento de Proyectos de Seguridad Pública Municipal
Claudia Guadalupe Pérez Mireles	Torreón	Abogada, Centro de Salud Si Mujer atendiendo casos de violencia intrafamiliar y a víctimas proporcionando atención psicológica y legal. Ayudarles en los trámites legales
Isabel Rodríguez Nájera	Matamoros, Coahuila	Directora de la Instancia Municipal de las Mujeres
Hayde Coronado Villalobos	Francisco I. Madero Coahuila.	Lic. en Psicología, Apoyo voluntario en el Instituto Municipal de la Mujer en Francisco I. Madero
José Guadalupe Camargo Márquez	Francisco I. Madero Coahuila.	Auxiliar en la Instancia Municipal de las Mujeres apoyando en las diferentes aspectos que ahí se presenten
Martha Alicia Flores Barrientos	Francisco I. Madero Coahuila.	Auxiliar en la Instancia Municipal de las Mujeres dando pláticas en las escuelas desde educación inicial, escuelas, prepas, en las comunidades, a las señoras que sufren violencia.
Jaime Javier Aguirre Martínez	D.F.	Facilitador

II. Género, reforzando conceptos.

Este tema se trató con el objetivo de que las y los participantes homogeneizaran los elementos básicos de la teoría de género, por tal el facilitador abordó los conceptos básicos de género mediante láminas ilustrativas de los elementos básicos sobre los que las y los participantes reflexionaron.



Las y los participantes debatieron sobre género en la Comarca Lagunera, algunas y algunos opinaron que:

- 

Mujer: El comportamiento de las mujeres es diferente y más libre debido a sus parejas trabajan lejos haciendo la aportación económica desde fuera, en el municipio casi no hay hombres y que ante las ausencias de sus parejas los han sustituido con los pocos que quedan en el municipio situación que cada vez más se hace normal y cotidiana.
- 

Mujer: En la actualidad las parejas se casan pensando en “a ver cómo funciona el matrimonio”, si funciona bien le sigo y si no es así bueno pues busco otra pareja. Por esto hay tanto divorcio porque no tratan de ajustarse o de avenirse a las situaciones sino que si no les gustó pues cada quien toma su camino.
- 

Mujer: Ya debemos llegar a unificar a un solo criterio, ya no se debe ver si es hombre o mujer sino que somos seres humanos.

-  *Mujer:* Las mujeres entre 16 y 25 años en la comarca lagunera a diferencia de otras regiones del país las relaciones de pareja funcionan de manera diferentes, las mujeres se casan para probar y si no funcionó de inmediato se divorcian y demandan

Facilitador: Los datos del índice de nupcialidad en el Estado de Coahuila son extremos por ejemplo de cada 100 parejas que se formen este año 50 van a estar rotas con o sin hijos, hay una gran cantidad de hogares encabezados por mujeres además de la problemática que se genera con los hijos de padres ausentes y por la resistencia de los hombres a pasar pensión alimenticia.

-  *Mujer:* Aquí sucede un fenómeno al revés, muchas mujeres de entre 16 y 25 años dicen “me caso y me mantienes con mis hijos” y los hombres no tienen ninguna responsabilidad como padres, muchas mujeres hacen eso y las mantienen; en la comarca lagunera no hay mucha protección para los hombres ya que en el momento en que se separan él tiene que dar a veces hasta el 35% del salario que tiene para mantener a la ex esposa y si tiene una nueva pareja y de nuevo se separa le irá mucho peor.
El asunto es que solamente lo ven como un trampolín para salir del núcleo familiar de estar solas y tener un sustento económico, muchas de estas mujeres no tienen trabajo pero sí pensión, lo ven como una salida económica y no como la posibilidad de integrar un hogar.

Facilitador: Habrá que ver qué características tienen estos hogares y cómo está el tejido social porque algunas de estas mujeres ya no querrán ni prepararse para trabajar y lo que se necesita son mujeres trabajadoras, productivas que estén creando, lo que se requiere es un estado en progreso y eso hace trabajando.

-  *Mujer:* La pensión de proveedor que puede ser hombre o mujer es para los hijos, no hay que masacrar al que tiene la posibilidad de trabajar, no hay que confundir ni generalizar.
-  *Mujer:* Ese un extremo pero también es un beneficio porque ahora las mujeres ya no se quedan con un hombre si no son felices y antes podrían durar 50 años con una pareja aunque fueran las más mujeres más infelices.

Facilitador: El revisar los aspectos de género implica revisar muchas situaciones, algunas de ellas inmersas en el aspecto laboral y tratemos de observar también otros indicadores ya que cada 3 personas en pobreza dos de ellas son mujeres aunque esté recibiendo el 35% del salario de la ex pareja como pensión, estamos ante una realidad demasiado ríspida y ante grandes cambios de nupcialidad.

Lo que estamos viendo son grandes rupturas que no están creando un tejido social sano que permita tener hijos e hijas con posibilidad de desarrollo y parte de las funciones de las Instituciones es propiciar el bienestar para la población.

Cada uno desde sus espacios observamos nuevas realidades y enfrentamos de manera diferente, y todos los puntos de vista los tenemos que mezclar porque tenemos una gran agenda en Torreón que debemos ir tratando y desahogando punto por punto situación por la que se abren este tipo de espacios para atender estos temas urgentes por resolver.

III. Marco Jurídico sobre Acoso y Hostigamiento Sexual.

El facilitador expuso que el objetivo del presente tema era el que las y los participantes conocieran y reforzaran sus conocimientos sobre el marco jurídico sobre acoso y hostigamiento sexual y reflexionaran sobre la forma como se opera en la práctica.

Asimismo dividió al grupo en cuatro equipos a fin de realizar una dinámica sobre matriz de marco jurídico, trabajando los mandatos principales y con apoyo de tarjetas reflexionaran sobre lo ya realizado y lo que aún falta por hacer al respecto.



Cada uno de los equipos trabajó sobre las diferentes matrices jurídicas que les fueron asignadas, reflexionaron hicieron una lámina y una o un representante de cada equipo expuso sus resultados.

Exposición equipo 1.

	QUÉ SE HACE PARA QUE SE CUMPLA	QUÉ FALTA POR HACER
<p>CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER. ART. 2 Los Estados Parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:</p> <p>d) Abstenerse de incurrir en todo acto de práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen con esta obligación.</p>	<p>Capacitación y sensibilización a las Instituciones en los 3 niveles.</p>	<p>Falta encontrar medios de difundir (concientizar) a la población en general a cerca de la erradicación de prácticas discriminatorias.</p>
<p>LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA ARTÍCULO 15.- Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:</p> <p>VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.</p>	<p>Realmente es poco, no se han tomado las medidas necesarias ni le han dado la importancia que requiere.</p>	<p>Obligatorio en las empresas o Instituciones que se tenga la información necesaria Proporcionar capacitación y pláticas de derechos y obligaciones a todo el personal que labora, tanto jefes como empleados.</p>
<p>CÓDIGO PENAL FEDERAL. Artículo 259 bis.- Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domesticas o cualquier otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual cuando se cause un perjuicio o daño. Solo se procederá contra el hostigador, a petición de la parte ofendida.</p>	<p>Realmente es poco, no se han tomado las medidas necesarias, ni le han dado la importancia que requiere.</p>	<p>Crear una comisión que sea vigilante de que se cumpla el castigo y además de le seguimiento. Ampliar a complementar las acciones punitivas.</p>

Hombre:

En lo que se refiere a la creación de una comisión vigilante es necesario ampliar con acciones punitivas, es decir, la comisión debe observar que si ya una persona tiene una denuncia por hostigamiento de hace tiempo y sin embargo sigue trabajando en la empresa, se le impuso una sanción y aparentemente no fue suficiente y es reincidente porque se tienen más quejas sobre la misma persona. La comisión tendría que asegurarse que esa persona ya no siga haciéndolo y menos con un cargo jerárquico que le proporcione cierto poder los demás y para poder seguir con este empleo se tendría que tener atención psicológica con presentar a los superiores una valoración de especialistas en donde se indique que ya se ha superado ese tipo de comportamiento.

Exposición equipo 2.

	QUÉ SE HACE PARA QUE SE CUMPLA	QUÉ FALTA POR HACER
<p>CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER CONVENCIÓN DE BELEM DO PARÁ</p> <p>ART. 7 Los Estados Parte condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:</p> <p>Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación.</p>	<p>Concientizar Sensibilizar al ciudadano con pláticas frecuentes Redes de apoyo Talleres para el funcionamiento</p>	<p>Sensibilizar aún más al personal Preferentemente que sea mujer quien brinde la atención médico legista.</p>
<p>LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA</p> <p>ARTÍCULO 17.- - El Estado mexicano debe garantizar a las mujeres la erradicación de la violencia en la comunidad, a través de:</p> <p>I. La reeducación libre de estereotipos y la información de alerta sobre el estado de riesgo que enfrentan las mujeres en una sociedad desigual y discriminatoria;</p>	<p>Capacitación constante Educación y reeducación Medios de comunicación mayor apoyo Talleres</p>	<p>Mayor apoyo por los medios de comunicación Mayor difusión.</p>
<p>CÓDIGO PENAL DEL ESTADO DE COAHUILA.</p> <p>Artículo 399 bis.- SANCIONES Y FIGURA TÍPICA DEL ACOSO SEXUAL- Se aplicará de uno a tres años de prisión que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domesticas o cualquier otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual cuando se cause un perjuicio o daño. Solo se procederá contra el hostigador, a petición de la parte ofendida.</p>	<p>Se dan o hacen trámites pero son muy largos Atención psicológica</p>	<p>Las faltas sean castigadas pero de una forma más severa Trámites más ágiles y flexibles</p>

Mujer:

En lo que se refiere a la discriminación en los ejidos aún es muy marcada la discriminación que está muy arraigada.

Es necesario que a los mismos servidores públicos se les siga sensibilizando sobre la atención a víctimas porque no se toma en cuenta que es muy difícil que se presenten y tener mucho valor para pedir ayuda y si el servidor público no les sabe atender, se arrepienten de haberse presentado.

Aún es necesario que sean mujeres quienes atiendan a mujeres afectadas por agresión (policías, médicos legistas, etc.) debidamente preparadas y sensibilizadas. Preparar y sensibilizar hasta el personal de apoyo en las instituciones como es el caso del personal administrativo y hasta de limpieza.

En necesario reeducar porque las niñas y los niños ven diferentes formas de educación tanto en su casa como en la escuela, por eso se debe reeducar a las madres y padres.

Se cuenta con el apoyo de los medios de comunicación pero hace falta aún más y que a través de ellos se proporcionara la información sobre todo tipo de apoyo que pueden recibir las mujeres, cómo se pueden defender y a dónde podemos acudir cuando hay necesidad de apoyo.

Se deben planear cursos y talleres de capacitación de manualidades.

Se debe evitar el peregrinaje de las mujeres que buscan ayuda, debe proporcionarse la información real y fidedigna.

Diversificar oficinas de atención en todo el estado así como la reducción y agilización de trámites para evitar que las mujeres desistan de denunciar e incrementar las penas y castigos a los agresores.

Exposición equipo 3.

	QUÉ SE HACE PARA QUE SE CUMPLA	QUÉ FALTA POR HACER
<p>CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER CONVENCIÓN DE BELEM DO PARÁ</p> <p>ART. 7 Los Estados Parte condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:</p> <p>Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación</p>	<p>Denunciar y Demandar</p> <p>Talleres preventivos y de capacitación del personal y usuarios.</p>	<p>Recursos materiales y humanos</p> <p>Sensibilizar a los funcionarios para la difusión y aplicación de la ley.</p>
<p>LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA</p> <p>ARTÍCULO 17.- - El Estado mexicano debe garantizar a las mujeres la erradicación de la violencia en la comunidad, a través de:</p> <p>I. La reeducación libre de estereotipos y la información de alerta sobre el estado de riesgo que enfrentan las mujeres en una sociedad desigual y discriminatoria;</p>	<p>Creación de Instituciones que velen por garantizar las garantías.</p> <p>Talleres, conferencias, pláticas sobre derechos</p>	<p>Darle seguimiento</p>
<p>LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA</p> <p>CAPÍTULO VIII LOS CENTROS DE REHABILITACIÓN PARA AGRESORES</p> <p>ARTÍCULO 43.- Los agresores acudirán de manera voluntaria a recibir rehabilitación en estos centros, sin perjuicio de las medidas y acciones que deban cumplir, derivadas de mandato de la autoridad competente.</p>	<p>Promover la creación de un centro de Rehabilitación</p> <p>Espacios terapéuticos y talleres</p>	<p>La infraestructura (creación de una Institución)</p>



Hombre:

Actualmente se está trabajando específicamente con hombres y parejas para tratar las situaciones de violencia.

Falta crear un instituto, la regularización y la normatividad para llevarlo a cabo para abrir un espacio al hombre sin el temor de que sea agredido o señalado

Equipo 4.

	QUÉ SE HACE PARA QUE SE CUMPLA	QUÉ FALTA POR HACER
<p>CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER.</p> <p>ART. 2 Los Estados Parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:</p> <p>d) Abstenerse de incurrir en todo acto de práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen con esta obligación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Impartir capacitaciones de actualización sobre el tema de violencia, género - Dar acompañamiento a las mujeres para evitar que las autoridades no den seguimiento a las denuncias. 	<ul style="list-style-type: none"> - Obligar el cumplimiento de los ordenamientos legales y darles publicidad - Actualizar las legislaciones (armonización legislativa) - Sensibilizar, a los medios de difusión.

<p>LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA CAPÍTULO II DEL PROGRAMA INTEGRAL PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES ARTÍCULO 38.- El Programa contendrá las acciones con perspectiva de género para VIII. Vigilar que los medios de comunicación no fomenten la violencia contra las mujeres y que favorezcan la erradicación de todos los tipos de violencia, para fortalecer el respeto a los derechos humanos y la dignidad de las mujeres;</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Publicidad con equidad de género - Brief con equidad en la Administración Pública. - En cuanto a los medios de comunicación no se hace nada. 	<p>Implementar publicidad positiva, con valores, evitando estereotipos de género. Imponer sanciones a quien con cumpla con lo establecido por la ley.</p>
<p>LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA ARTÍCULO 15.- Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán: VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.</p>	<p>No se hace nada ya existen sanciones contempladas</p>	<p>Imponer sanciones a los medios de comunicación, Legislar a los medios de comunicación Crear comisiones que de seguimiento a todas las quejas.</p>

Hombre:

Dese nuestro punto de vista los medios de comunicación (la televisión) son nuestros enemigos porque la legislación respecto de la agresión y violencia, no lo respetan.

Dinámica.

En virtud de que las y los asistentes ya se encontraban cansados y con la finalidad de que se relajaran el facilitador procedió a realizar la dinámica denominada “cuerpo con cuerpo”, mediante la cual las y los participantes intercambiaron tarjetas de color realizando los movimientos con las instrucciones que el facilitador indicaba; la dinámica resultó muy divertida ya que muchos de ellos no se conocían entre sí y para finalizar el facilitador les explicó el significado de cada color, situación que facilitó la reflexión sobre la forma de relacionarse con otras personas, llámense mujeres y hombres.



IV. Aplicación del Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento.

El objetivo de este tema fue el que las y los participantes conocieran el protocolo y reflexionaran sobre las formas de ponerlo en práctica en sus respectivas instituciones.

Para abordar este tema el facilitador con apoyo de un proyector realizó una exposición sobre el documento denominado “**Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual**” asimismo explico sobre el establecimiento del Comité para la Prevención, Atención y Sanción de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, sobres sus integrantes, funciones principales del comité, sus roles y principales funciones de los consejeros.

Expuso además el **Procedimiento para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual**, sus principios de intervención, procedimiento de entrevistas para la investigación para el comité, instrumento entrevista de la persona afectada, instrumento entrevista a la parte acusada, las normas de carácter preventivo y los formatos respectivos.

Formatos de:	Denuncia	Declaración
	Seguimiento del caso	Seguimiento de denuncias

Para poder abordar el tema y aplicar lo aprendido respecto del **Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual** expuesto anteriormente se repartió a cada uno de las y los participantes una copia del mismo y el facilitador entregó a algunos de los participantes un guión para que interpretar un personaje con objeto de realizar dos socio dramas con el tema de hostigamiento y acoso sexual, algunos de ellos fueron parte del Comité de atención y el resto de las y los participantes se les dejó del papel de observadores.

Primer caso.

Una secretaria es acosada por un compañero del mismo nivel laboral que ella. El compañero le invita a salir y ella no acepta, el compañero le insiste de nuevo y ella de nuevo se niega por lo que el hombre le sigue insistiendo pero ya de una manera más molesta y violenta.

La secretaria se dirige al Comité de Atención para denunciar el caso de hostigamiento.

Comité.

En este caso el Comité con conocimiento de sus atribuciones y en virtud de que la secretaria realizó una denuncia el Comité pudo intervenir y emitir una recomendación a la oficina en cuestión y para el compañero acosador.

Segundo caso.

Un jefe hostiga sexualmente a un empleado, le insiste amenazándolo de que lo correrá, todos los compañeros se dan cuenta pero no pueden hacer nada, el jefe sigue insistiendo de nuevo con amenazas y le ofrece aumento salarial; el empleado no realiza denuncia ante el Comité y termina accediendo a los deseos del jefe.

Comité.

En este caso el Comité es solamente un espectador debido a que en apego al Código Penal las acciones se realizan en función a una denuncia realizada por la parte agredida; pero como en este caso no la hubo, no puede actuar.

Reflexiones.

Entre los comentarios de las y los participantes destaca lo siguiente:

-  Es necesario que se modifique el protocolo en lo que se refiere a que únicamente la persona acosada u hostigada realice la denuncia ante el Comité, pudiera ser que esa persona al ser amenazada no pudiera hacerlo, sin embargo en la mayoría de los casos alguien se da cuenta de lo que sucede y esta persona o estas pudieran hacer acudir al Comité de Atención a realizar la denuncia.
-  El protocolo podría aplicarse de la misma manera en los espacios deportivos e instituciones religiosas.
-  También en esos espacios deportivos y religiosos se deben formar sus propios Comités de atención a casos de AyHS.
-  Los hombres no denuncian por pena de lo que les sucede, aunque todos los demás se den cuenta, entre hombres hacen como que no sucede nada.

V. Uso de la Plataforma Electrónica

Para cubrir este punto el facilitador expuso con apoyo del proyector el Protocolo Sistema Seguimiento PROSISE para casos de acoso y hostigamiento

Para la exposición se siguió el texto editado por la Secretaria de la Mujer, la primera parte fue una breve introducción que dio una visión general de la plataforma, el facilitador comento que la plataforma era una

enorme base de datos en donde se registra los casos de acoso y hostigamiento y sus particularidades lo cual da información desagregada sobre las características de las personas involucradas, sus lugares de residencia y los lugares donde sucedieron los hechos, características de los agresores y otros complementos informativos que permiten obtener un mapa de varias dimensiones sobre la situación de acoso y hostigamiento sexual.

Para la exposición el facilitador utilizó el texto del PROSISE proyectado en formato PDF, comento que en él se muestra como acceder a la plataforma, lo cual se realiza mediante la siguiente dirección.

<http://prosise.com.mx>

Una vez dentro de la plataforma el siguiente paso es identificarse en el sistema, y luego se deben obtener nombre de usuario y contraseña para acceder.

A partir de ahí se podrán hacer denuncias y consultar datos generales de las realizadas por otras personas.

Se podrá conocer respecto a las denuncias el nivel de gravedad de acuerdo a la categorización propuesta en el protocolo para prevenir acoso y hostigamiento sexual.

La plataforma permite conocer en que dependencias y en que áreas de ellas se están dando eventos de esta naturaleza, también permite conocer información desagregada por municipios.

El facilitador también comento sobre las posibilidades de seguimiento de las denuncias y sobre otras posibilidades como las de adjuntar archivos con información sustantiva en torno a las denuncias que se presentan.

Las y los participantes comentaron sobre las dificultades para acceso en algunos municipios como Francisco I. Madero que es un municipio cercano a Torreón que tiene limitaciones para acceder a la red principalmente porque los equipos de los que se disponen son viejos, obsoletos o no se cuenta con los programas que a veces son caros.

Otros comentaron sobre las ventajas y las posibilidades de este recurso el cual permitirá labores de planeación, y el desarrollo de metodologías de intervención.

Concluidos los comentarios se pasó a la siguiente sesión.

VI. Elaboración de ruta crítica para la creación de comités de atención a casos de AyHS.

El objetivo fue que las y los participantes en función de sus particularidades y de los contenidos del Protocolo elaboraran propuestas de ruta crítica para su aplicación en sus instituciones.

Taller 2 realizado el 9 de noviembre de 2012 en Torreón, Coahuila

Participaron un total de 31 personas de las cuales 26 son mujeres y 5 hombres, funcionarias y funcionarios de diversas instituciones DIF, SSPM, Secretaría de las Mujeres, PGJE, CAIF, Comisión de Derechos Humanos del Estado de Coahuila,

La representante de la Secretaría de la Mujer en el municipio a nombre del Gobierno del Estado y en representación de la Secretaria Sonia Villarreal Pérez Titular de la Secretaría de las Mujeres del Estado de Coahuila, agradeció la presencia del personal de las diferentes dependencias estatales presentes.

Y a manera de presentación realizó una breve reseña curricular de facilitador Lic. Jaime Javier Aguirre Martínez, Director de la Consultoría Masculinidad y Políticas, A.C., quien a su vez agradeció a las y los presentes su asistencia y agradeció a la Secretaría de las Mujeres de Estado de Coahuila el haber sido invitado para la realización de dichos talleres y realizó la presentación del Taller:

Presentación del Taller.

El facilitador realizó la exposición sobre el objetivo general del taller así como los contenidos y la forma en que se desarrollaría.

Objetivo General:

Que las y los participantes conozcan el protocolo para los casos de acoso y hostigamiento sexual y reflexionen sobre la forma de operarlo en sus instituciones, elaboren la ruta crítica para operarlo y conozcan el uso de la plataforma electrónica para los casos mencionados.

El facilitador expone una introducción Elaboración de una propuesta de Ruta Crítica para elaborar un protocolo que permita prevenir acoso y hostigamiento,

Contenido del Taller:

- Presentación
- Género, reforzando conceptos
- Marco Jurídico Sobre Acoso y Hostigamiento Sexual
- Aplicación del Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento
- Uso de la plataforma Electrónica
- Elaboración de ruta crítica para la creación de comités de atención a casos de AyHS
- Conclusiones, Recomendaciones y Evaluación

Desarrollo de Taller.

I. Presentación de los participantes.

Con el objetivo de crear un ambiente de confianza y comunicación entre las y los asistentes, el facilitador les solicitó se presentaran indicando lo siguiente:



Nombre	Lugar de origen	Cargo funciones
Natalia Guerrero	Torreón	DIF Municipal, realiza talleres de sexualidad para adolescentes
Norma Castañeda	Torreón	DIF Municipal, Programa de Reintegración Familiar
Susanne Ducland	Torreón	DIF Municipal, Taller de Reintegración Familiar dando pláticas en los Centros Comunitarios del DIF
Gloria Garza González	Saltillo	Comisión de Derechos Humanos del Estado como Visitadora Adjunta, proporcionar asesoría jurídica a las personas, recibir quejas e investigar
Jennifer Bretado	Culiacán, Sinaloa	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Coahuila, Área de capacitación y Difusión, proporcionando pláticas sobre los diferentes derechos en jardín de niños, adultos y a funcionarios públicos
Laura Rodríguez	Torreón	Comisión de Derechos Humanos del Estado en Servicio Social, Lic. en Relaciones Humanas
Juan Gabriel Fernández	San Pedro de las Colonias	DIF Coahuila, en el Programa de Centro de Atención e Integración Familiar (CAIF), Área preventiva impartiendo pláticas en planteles educativos
María Guadalupe López Robledo	Torreón	FCA, Capacitación
Dulce María Morales Ramírez	Matamoros, Coahuila	Comandancia de la Secretaría de Seguridad Pública de Matamoros, Secretaria
Alejandra Martínez Soto	Matamoros, Coahuila	Dirección de Seguridad Pública Matamoros, Secretaria de Dirección
Ana Miranda	Matamoros, Coahuila	Dirección de Seguridad Pública Matamoros, Secretaria de Recursos Humanos
Nombre	Lugar de origen	Cargo funciones
Claudia Martínez Rodríguez	Matamoros, Coahuila	Dirección de Seguridad Pública Matamoros, Secretaria de Control de Detenidos
Edgar Cabrera Villa	Chihuahua	Dirección de Seguridad Pública Matamoros Coahuila
Wilfredo Adriano Sosa	Viesca, Coahuila	DIF Viesca, apoyo en los Programas
María Guadalupe Ibarra Maldonado	Viesca	DIF Viesca, Auxiliar
Margarita Carrillo Hernández	Viesca	DIF Viesca, Directora
Jorge Chávez	Torreón	DIF Unidad de Atención a Víctimas, maltrato hacia los niños
Brenda Rodríguez	Torreón	DIF, Unidad de Atención a Víctimas de Violencia en Trabajo Social

Oscar Reyes	Gómez Palacio, Durango	DIF Coahuila, talleres de sexualidad
Ahidee Adame	Torreón	DIF Municipal, Departamento de Prevención Social, impartiendo talleres de sexualidad
Paulina Vega	Torreón	Unidad de Atención a Víctimas, psicóloga
Magdalena Rendón	Torreón	Trabajadora Social, investigación en campo, plática a menores, adolescentes, padres de familia
Alma Angélica Mejía	D.F.	DIF Municipal, Psicóloga de la Unidad de Víctimas de la Violencia
Mariana Ramírez	Matamoros, Coahuila	Orientadora Psicológica del Módulo de Atención a Víctimas de Matamoros, Secretaría de la Mujer
Mirna Valadéz Fernández	Torreón	Secretaría de la Mujer, orientadora jurídica, divorcios y pensiones alimenticias
Ivette Patricia González	D.F.	Secretaría de las Mujeres, Psicóloga atendiendo a las mujeres víctimas de violencia
Silvia Janeth Martínez Cruz	Pachuca, Hidalgo	Secretaría de las Mujeres, operativa PAIMEF
María Isabel Alemán Pérez	San Pedro Coahuila	Orientadora Psicológica del Módulo de Atención a Víctimas de Violencia de San Pedro de la Secretaría de la Mujer
Argelia Sandoval Pérez	San Pedro, Coahuila	Módulo de Atención a Víctimas de Violencia ,Secretaría de la Mujer, Abogada
Cynthia Castañón Perales	Torreón	Módulo de la Policía Investigadora, recepción de documentos y orientación

II. Género, reforzando conceptos.

Este tema se trató con el objetivo de que las y los participantes homogeneizaran los elementos básicos de la teoría de género.

El facilitador abordó los conceptos básicos de género presentando con apoyo de un proyector láminas ilustrativas de los elementos básicos de género sobre los que las y los participantes reflexionaron e hicieron comentarios.

El facilitador explica las diferentes jornadas de trabajo de las mujeres:

Primera jornada. Es la que históricamente se les asignó en el espacio privado, la casa, el cuidado de los menores, la limpieza, la salud de la familia.

Segunda jornada. Es el llevar un ingreso extra al hogar, aunado al que el varón lleva. Trabajo de mujeres y hombres para vivir decorosamente.

Tercera jornada. Gestión para las becas, gestión por los uniformes, gestionar la leche, que pongan camino, escuelas, hacer fila en la escuela para obtener algo, etc. y eso implica otra jornada.

Cuarta jornada. Son actividades extras que las mujeres cargan como resultado del ejercicio de lo masculino; si los hombres no cumplen con su papel de proveedores son las mujeres quienes asumen esos papeles.

Facilitador: Se siguen reproduciendo los roles femeninos en este caso como ellos se acercan a lo femenino pues entonces hacen trabajo que se les ha asignado a las mujeres históricamente. No es una ventaja ser hombre, el ejercicio de lo masculino hace que los hombres se mueran más rápido por eso hay más mujeres en el país en relación al número de hombres.

El facilitador expone las diferencias entre sexo y género y el masculino y femenino:

Las diferencias sexuales son las diferencias en el ser mujer y ser hombre, diferencias de lo que es biológico y natural y no puede cambiarse.

Las cuestiones de género que es diferente en cada región, se pueden dar diferencias de género hasta en los mismos municipios, las mujeres han cambiado su femenino, ahora ya no se conforman con estar en la casa sino salen de ella y son triunfadoras, son buenas empresarias, tienen cargos públicos, etc., ya no se quedan en lo privado.

Perspectiva de Género

La Perspectiva de Género es un marco de análisis teórico conceptual:

- a) Permite visibilizar la posición y condición de las mujeres respecto de los hombres.
- b) Permite la Planeación de acciones para identificar las estructuras que mantienen la desigualdad, ubicar las diferencias y generar las condiciones de igualdad y propiciar la equidad entre mujeres y hombres.

III. Marco Jurídico sobre Acoso y Hostigamiento Sexual.

El objetivo del presente tema es el que las y los participantes conocieran y reforzaran sus conocimientos sobre el marco jurídico sobre acoso y hostigamiento sexual y reflexionaran sobre la forma como se opera en la práctica.

Asimismo dividió al grupo en cuatro equipos a fin de realizar una dinámica sobre matriz de marco jurídico, trabajando los mandatos principales y con apoyo de tarjetas reflexionaron sobre lo ya realizado y lo que aún falta por hacer al respecto.



Cada uno de los equipos trabajó sobre las diferentes matrices jurídicas que les fueron asignadas, reflexionaron hicieron una lámina y una o un representante de cada equipo expuso sus resultados.

Exposición equipo 1.

	QUÉ SE HACE PARA QUE SE CUMPLA	QUÉ FALTA POR HACER
<p>CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER.</p> <p>ART. 2 Los Estados Parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:</p> <p>d) Abstenerse de incurrir en todo acto de práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen con esta obligación.</p>	<p>Existen Inst. de Gobierno u ONG'S que se encargan de dar apoyo legal y psicológico para las mujeres que sufren discriminación.</p> <p>Dar talleres a medios informativos para que conozcan cuáles son sus derechos</p>	<p>Dar a conocer los convenios internacionales y sensibilizar a los funcionarios públicos (Talleres)</p> <p>Supervisar que los estados lleven a cabo los convenios y sanción que se unifiquen los salarios.</p>

<p>LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA CAPÍTULO II DEL PROGRAMA INTEGRAL PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES ARTÍCULO 38.- El Programa contendrá las acciones con perspectiva de género para VIII. Vigilar que los medios de comunicación no fomenten la violencia contra las mujeres y que favorezcan la erradicación de todos los tipos de violencia, para fortalecer el respeto a los derechos humanos y la dignidad de las mujeres;</p>	<p>Nada, desconocimiento total de la Ley de Acceso. La creación de comerciales para prevenir la violencia</p>	<p>Capacitar a los encargados de los medios de comunicación públicos Sensibilizarlos para el trato a las personas. Sancionar tanto a las empresas de com. y como al estado Crear más Ins. Que supervise el cumplimiento y sanciones</p>
<p>CÓDIGO PENAL DEL ESTADO DE COAHUILA. Artículo 399 bis.- SANCIONES Y FIGURA TÍPICA DEL ACOSO SEXUAL.- Se aplicará de uno a tres años de prisión que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual cuando se cause un perjuicio o daño. Solo se procederá contra el hostigador, a petición de la parte ofendida.</p>	<p>Existen Ins. De gobierno como el M.P. que reciben denuncias sobre acoso</p>	<p>Modificación del artículo 399 bis para que cualquier persona que tenga conocimiento del delito de hostigamiento llegue a presentar denuncia. Que no necesariamente tenga que causar perjuicio. Desaparezca</p>

Mujer. En lo que se refiere al Código Penal del Estado de Coahuila, en Artículo 399 bis. es necesaria cambiar la forma de presentar un denuncia, ya que la personas agredida tiene miedo de que al realizarla pueda perder el empleo, entonces que la denuncia la pueda realizar cualquier otra persona que tenga conocimiento del hecho.

Y cuando se dice que solamente será punible cuando cause daño o perjuicio se deja muy al arbitrio del Ministerios público lo que es un daño o un perjuicio; si se elimina esta parte se podrán tomar otras cuestiones como daño moral, daño psicológico.

Crear un tipo de “Observatorio Laboral” para que se asistiera de forma periódica a las empresas para vigilar que no se violenten los derechos humanos de los trabajadores dentro de las empresas.

Exposición equipo 2.

	<p>QUÉ SE HACE PARA QUE SE CUMPLA</p>	<p>QUÉ FALTA POR HACER</p>
<p>CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER. ART. 2 Los Estados Parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a: d) Abstenerse de incurrir en todo acto de práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen con esta obligación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tener más vínculos con las demás instituciones (trabajo en equipo) - Se imparten pláticas y talleres - Hay instituciones que se encargan de canalizar los casos de discriminación - Existe asesoría legal y psicológica. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mayor difusión - Involucrar medios de comunicación - Dar seguimiento a los casos - Educación escolar - Capacitar personal que brinda la atención.
<p>LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA ARTÍCULO 15.- Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán: VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se da atención y orientación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dar seguimiento sin importar puesto, cargo o relación - Verificar que el superior del acosador dé castigo o sanción merecida - Que no exista ninguna represalia

LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA

CAPÍTULO VIII LOS CENTROS DE REHABILITACIÓN PARA AGRESORES

ARTÍCULO 43.- Los agresores acudirán de manera voluntaria a recibir rehabilitación en estos centros, sin perjuicio de las medidas y acciones que deban cumplir, derivadas de mandato de la autoridad competente.

- **Hacer una campaña de cómo y en qué consiste las instituciones de apoyo como funcionarios**
- **Qué beneficios**
- **Dar una buena atención para un resultado positivo a su rehabilitación**
- **Funcionarios públicos comprometidos**
- **Involucrar a los familiares para apoyar al agresor a seguir y terminar su proceso de rehabilitación.**



Hombre: en lo que se refiere a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza, capítulo VIII sobre los Centros de Rehabilitación para Agresores, artículo 43., las personas creen que un Centro de Rehabilitación es un lugar de castigo, en donde se golpea o maltrata, que no se le da de comer, no se les deja dormir, que no se bañan y no es así.

Son necesarias las campañas para que las personas conozcan realmente lo que es un centro de rehabilitación e involucrar a los familiares en el proceso de rehabilitación del agresor

Exposición equipo 3.

¡Nosotros podemos hacer la diferencia!

	QUÉ SE HACE PARA QUE SE CUMPLA	QUÉ FALTA POR HACER
<p>CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER CONVENCIÓN DE BELEM DO PARÁ ART. 7 Los Estados Parte condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:</p> <p>Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación</p> <p>LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA ARTÍCULO 17.- El Estado mexicano debe garantizar a las mujeres la erradicación de la violencia en la comunidad, a través de:</p> <p>I. La reeducación libre de estereotipos y la información de alerta sobre el estado de riesgo que enfrentan las mujeres en una sociedad desigual y discriminatoria;</p> <p>LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA CAPÍTULO VIII LOS CENTROS DE REHABILITACIÓN PARA AGRESORES ARTÍCULO 43.- Los agresores acudirán de manera voluntaria a recibir rehabilitación en estos centros, sin perjuicio de las medidas y acciones que deban cumplir, derivadas de mandato de la autoridad competente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Crear instituciones de apoyo a la Mujer - Acudir a diferentes instancias - Capacitación e información - Se da asesoría legal y psicológica - Opciones para una diferente forma de vida 	<ul style="list-style-type: none"> - Difusión - Concientización a la población - Iniciativa- apoyo - Acercarse a la población vulnerable para desnaturalizar la violencia. Apoyo a la comunidad. - Incluir en la currícula de educación física como un eje transversal la equidad de género. - Sensibilización del M.P. y dedicados a trabajar casos de violencia hacia la mujer. - Adecuaciones al art. 43 que no reciban rehabilitación de forma <u>obligatoria</u>. - Crear un centro de atención del manejo de la 1ra. H/M. - Creación de refugios gubernamentales - Motivación.

Mujer: para tratar el tema de acabar con la inequidad, consideramos que aún hay mucho por hacer para desestructurar la violencia.

Nombre: faltan también los recursos económicos, para poder actuar en contra de la violencia, a veces la mujer tienen mucho que ver en que se siga generando la violencia.



Mujer y Hombre: no debemos justificar la violencia, debemos desnaturalizarla.

Debemos concientizar que la violencia no es algo natural, es algo aprendido.

A los servidores públicos les hace falta concientizarse, falta iniciativa, se debe ponerle más ganas, ponerse la camiseta para poder erradicar la violencia.

Los servidores públicos pueden trabajar creando redes para atender a la población como se debe, y al mismo tiempo crear conciencia de que la violencia no debe existir con ningún miembro de la familia ni en el trabajo.

Desde la escuela primaria se puede empezar a trabajar como eje transversal la equidad de género.

En lo que se refiere a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza, en su capítulo VIII los Centros de Rehabilitación para Agresores, **artículo 43.-** los agresores acudirán de **manera voluntaria** a recibir rehabilitación en estos centros, sin perjuicio de las medidas y acciones que deban cumplir, derivadas de mandato de la autoridad competente

Proponemos:

-  Modificar el artículo 43. para que los agresores acudan de **manera obligatoria** a recibir rehabilitación.
-  Crear un centro de manejo de la ira para mujeres y para hombres.
-  Creación de refugios (albergues) gubernamentales para mujeres violentadas.

Equipo 4.

	QUÉ SE HACE PARA QUE SE CUMPLA	QUÉ FALTA POR HACER
<p>CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER CONVENCIÓN DE BELEM DO PARÁ</p> <p>ART. 7 Los Estados Parte condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:</p> <p>Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación</p>	<p>Contamos con Instituciones que apoyan en la asesoría y orientación legal y psicológica con la finalidad de prevenir la violencia contra la Mujer. (psicológica, económica, sexual, patrimonial, emocional, física) Brindando talleres, conferencias que hablen sobre la prevención, la violencia y Derechos H. de las Mujeres</p>	<p>Capacitar a funcionarios de las Instituciones para lograr un mayor conocimiento de los convenios internacionales para aplicarlos y dar asesoría conveniente.</p> <p>Difusión a través de los MMC acerca de dicha Convención.</p> <p>Evaluación diagnóstica en todos los funcionarios para el cumplimiento de sus deberes.</p>
<p>LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA</p> <p>ARTÍCULO 17.- - El Estado mexicano debe garantizar a las mujeres la erradicación de la violencia en la comunidad, a través de:</p> <p>I. La reeducación libre de estereotipos y la información de alerta sobre el estado de riesgo que enfrentan las mujeres en una sociedad desigual y discriminatoria;</p>	<p>Brindando capacitaciones, talleres para proporcionar conocimientos sobre la prevención de las Mujeres Se crea la Secretaría de las Mujeres para brindar apoyo psicológico y legal para dar protección a la Mujer.</p>	<p>Formación de una nueva currícula en las escuelas con la finalidad con la finalidad de proporcionar información acerca de la equidad de género así como Escuela de Padres para lograr una mayor integración de la sociedad.</p>
<p>CÓDIGO PENAL DEL ESTADO DE COAHUILA. Artículo 399 bis.- SANCIONES Y FIGURA TÍPICA DEL ACOSO SEXUAL- Se aplicará de uno a tres años de prisión que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual cuando se cause un perjuicio o daño. Solo se procederá contra el hostigador, a petición de la parte ofendida.</p>	<p>Se reciben denuncias y se tramitan Se realizan evaluaciones a la víctima</p>	<p>Investigación exhaustiva al victimario para comprobar y corroborar dicho abuso. Reforma en la Ley para que algún otro compañero que presencié tal acoso sexual o laboral pueda contribuir para la denuncia al sujeto acosador. Capacitaciones tanto a empresas como a Instituciones Públicas sobre los Derechos Humanos y la figura del acoso. Necesidad de Mayor número de personal a Instituciones públicas para la debida atención a las personas que sufren acoso (psicólogos, médicos, trabajadores sociales).</p>

Mujer: Consideramos que es necesario modificar un poco la ley en relación a que solo las personas agredidas sean quienes realicen la denuncia, que otras personas puedan realizarla.

IV. Aplicación del Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento.

El objetivo de este tema fue el que las y los participantes conocieran el protocolo y reflexionaran sobre las formas de ponerlo en práctica en sus respectivas instituciones.

Para abordar este tema el facilitador con apoyo de un proyector realizó una exposición sobre el documento denominado “**Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual**” asimismo explico sobre el establecimiento del **Comité para la Prevención, Atención y Sanción de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual**, sobres sus integrantes, funciones principales del comité, sus roles y principales funciones de los consejeros.

Expuso además el **Procedimiento para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual**, sus principios de intervención, procedimiento de entrevistas para la investigación para el comité, instrumento entrevista de la persona afectada, instrumento entrevista a la parte acusada, las normas de carácter preventivo y los formatos respectivos.

Formatos de:	Denuncia	Declaración
	Seguimiento del caso	Seguimiento de denuncias

Para poder abordar el tema y aplicar lo aprendido respecto del **Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual** expuesto anteriormente se repartió a cada uno de las y los participantes una copia del mismo y el facilitador entregó a algunos de los participantes un guión para que interpretar un personaje con objeto de realizar dos socio dramas con el tema de hostigamiento y acoso sexual, algunos de ellos fueron parte del Comité de atención y el resto de las y los participantes se les dejó del papel de observadores.

Se realizaron dos sociodramas, uno de acoso, del cual se presentó denuncia al Comité y en el otro de hostigamiento no se presentó denuncia, sin embargo algunos miembros del Comité, trabajadores con niveles medios y superiores tuvieron conocimiento del caso y con los elementos que tienen sobre los dos diferentes casos tomaron una decisión.

En el caso de acoso sexual se le debe de dar confianza al agredido de que habrá represalias ni contra el agredido, ni contra los testigos, con objeto de que puedan realizar la denuncia con confianza.

En el caso de hostigamiento sexual se llegó a la conclusión de que cuando la o el hostigado no haga denuncia los mandos medios en el comité tendrían que dar parte y realizar alguna recomendación para que se realice una investigación.

Reflexiones.

Entre los comentarios de las y los participantes destaca lo siguiente:

-  Se debe establecer convenios con la empresas realizar pláticas para sensibilizar al personal para que no sucedan casos de acoso sexual.
-  Que un Comité externo pueda llegar a la empresa de conde se hizo la denuncia a realizar la investigación sin que sea ventilado el nombre de la persona que fue víctima de acoso u hostigamiento.
-  Proporcionar apoyo psicológico prudente



Se llegó a la conclusión de que el Comité debe ser independiente de la institución o empresa para darle la confianza al denunciante y quienes le rodean de que nos habrá represalias.

V. Uso de la Plataforma Electrónica

Para cubrir este punto el facilitador expuso con apoyo del proyector el Protocolo Sistema Seguimiento PROSISE para casos de acoso y hostigamiento

Para la exposición se siguió el texto editado por la Secretaria de la Mujer, la primera parte fue una breve introducción que dio una visión general de la plataforma, el facilitador comento que la plataforma era una enorme base de datos en donde se registra los casos de acoso y hostigamiento y sus particularidades lo cual da información desagregada sobre las características de las personas involucradas, sus lugares de residencia y los lugares donde sucedieron los hechos, características de los agresores y otros complementos informativos que permiten obtener un mapa de varias dimensiones sobre la situación de acoso y hostigamiento sexual.

Para la exposición el facilitador utilizo el texto del PRSISE proyectado en formato PDF, comento que en él se muestra como acceder a la plataforma, lo cual se realiza mediante la siguiente dirección.

<http://prosise.com.mx>

Una vez dentro de la plataforma el siguiente paso es identificarse en el sistema, y luego se deben obtener nombre de usuario y contraseña para acceder.

A partir de ahí se podrán hacer denuncias y consultar datos generales de las realizados por otras personas.

Se podrá conocer respecto a las denuncias el nivel de gravedad de acuerdo a la categorización propuesta en el protocolo para prevenir acoso y hostigamiento sexual.

La plataforma permite conocer en que dependencias y en que áreas de ellas se están dando eventos de esta naturaleza, también permite conocer información desagregada por municipios.

El facilitador también comento sobre las posibilidades de seguimiento de las denuncias y sobre otras posibilidades como las de adjuntar archivos con información sustantiva en torno a las denuncias que se presentan.

Las y los participantes comentaron sobre la necesidad de mayor capacitación para que esta herramienta sea útil para las personas que operan las políticas publicas y que han estado atendiendo esta problemática con muy pocos recursos puedan utilizarla y esta herramientas no sean de uso exclusivo para los especialistas de la informática.

Taller 3 realizado el 12 de noviembre de 2012 en Piedras Negras, Coahuila

Participaron un total de 22 personas de las cuales 21 son mujeres y 1 hombre, funcionarias y funcionario de diversas instituciones PGJE, SIMAS, ICM, Secretaría de las Mujeres, CERESO, Servicio Nacional de Empleo, DIF Municipal, Personal de la Presidencia Municipal y Seguridad Pública Municipal.



La representante de la Secretaría de la Mujer en el municipio de Piedras Negras a nombre del Gobierno del Estado y en representación de la Secretaria Sonia Villarreal Pérez Titular del Secretaría de las Mujeres del Estado de Coahuila, agradeció la presencia del personal de las diferentes dependencias estatales presentes.

Y a manera de presentación realizó una breve reseña curricular de facilitador Lic. Jaime Javier Aguirre Martínez, Director de la Consultoría Masculinidad y Políticas, A.C., quien a su vez agradeció a las y los presentes su asistencia y agradeció a la Secretaría de las Mujeres de Estado de Coahuila el haber sido invitado para la realización de dichos talleres y realizó la presentación del Taller:

Presentación del Taller.

El facilitador realizó la exposición sobre el objetivo general del taller así como los contenidos y la forma en que se desarrollaría.

Objetivo General:

Que las y los participantes conozcan el protocolo para los casos de acoso y hostigamiento sexual y reflexionen sobre la forma de operarlo en sus instituciones, elaboren la ruta crítica para operarlo y conozcan el uso de la plataforma electrónica para los casos mencionados.

El facilitador expone una introducción Elaboración de una propuesta de Ruta Crítica para elaborar un protocolo que permita prevenir acoso y hostigamiento,

Contenido del Taller:

- Presentación
- Género, reforzando conceptos
- Marco Jurídico Sobre Acoso y Hostigamiento Sexual
- Aplicación del Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento
- Uso de la plataforma Electrónica
- Elaboración de ruta critica para la creación de comités de atención a casos de AyHS
- Conclusiones, Recomendaciones y Evaluación

Desarrollo de Taller.

I. Presentación de los participantes.

Con el objetivo de crear un ambiente de confianza y comunicación entre las y los asistentes, el facilitador les solicitó se presentaran indicando lo siguiente:

Nombre	Cargo funciones
Ana Olvera Velázquez	Servicio Municipal del Empleo
Josefina Maldonado Tamayo	PGJE
María Elena Cárdenas	SIMAS, Recepcionista
Rosalinda Flores López	SIMAS, Atención al Usuario
Araceli Jiménez Vázquez	Junta Local de Conciliación y Arbitraje
Yesenia Méndez Bautista	ICM
Denisse Villanueva Rangel	Secretaría de la Mujeres
Mayra Angélica Corpus Vásquez	ICM
Brenda Garza Salinas	Secretaría de las Mujeres
Edna Sánchez Rodríguez	Secretaría de las Mujeres
Marta Casillas Costilla	Departamento de Seguridad Pública
Patricia Fajardo Compian	MEX- Star Ens
Daniela Beltrán Pérez	Presidencia Municipal, Contraloría
Rosa Chons Jiménez	Presidencia Municipal
Juan Pedro Salinas Carrizales	Presidencia Municipal
Martha Hernández Ontiveros	DIF Municipal
Elida Múzquiz Salinas	Procuraduría General de Justicia del Estado
María del Carmen Cruz Rosales	Instituto del Empleo
Alaina Martínez Villarreal	Inst. del Empleo
Margarita Rivera Elizondo	Inst. del Empleo
Ana Elsa Iturbe Herrera	Fomento Económico Municipal

II. Género, reforzando conceptos.

Este tema se trató con el objetivo de que las y los participantes homogeneizaran los elementos básicos de la teoría de género.

El facilitador abordó los conceptos básicos de género presentando con apoyo de un proyector láminas ilustrativas de los elementos básicos de género sobre los que las y los participantes reflexionaron e hicieron comentarios.

El facilitador explica las diferentes jornadas de trabajo de las mujeres:

Primera jornada. Es la que históricamente se les asignó en el espacio privado, la casa, el cuidado de los menores, la limpieza, la salud de la familia.

Segunda jornada. Es el llevar un ingreso extra al hogar, aunado al que el varón lleva. Trabajo de mujeres y hombres para vivir decorosamente.

Tercera jornada. Gestión para las becas, gestión por los uniformes, gestionar la leche, que pongan camino, escuelas, hacer fila en la escuela para obtener algo, etc. y eso implica otra jornada.

Cuarta jornada. Son actividades extras que las mujeres cargan como resultado del ejercicio de lo masculino; si los hombres no cumplen con su papel de proveedores son las mujeres quienes asumen esos papeles.

Facilitador: Se siguen reproduciendo los roles femeninos en este caso como ellos se acercan a lo femenino pues entonces hacen trabajo que se les ha asignado a las mujeres históricamente. No es una ventaja ser hombre, el ejercicio de lo masculino hace que los hombres se mueran más rápido por eso hay más mujeres en el país en relación al número de hombres.

El facilitador expone las diferencias entre sexo y género y el masculino y femenino:

Las diferencias sexuales son las diferencias en el ser mujer y ser hombre, diferencias de lo que es biológico y natural y no puede cambiarse.

Las cuestiones de género que es diferente en cada región, se pueden dar diferencias de género hasta en los mismos municipios, las mujeres han cambiado su femenino, ahora ya no se conforman con estar en la casa sino salen de ella y son triunfadoras, son buenas empresarias, tienen cargos públicos, etc., ya no se quedan en lo privado.



Perspectiva de Género

La Perspectiva de Género es un marco de análisis teórico conceptual:

- c) Permite visibilizar la posición y condición de las mujeres respecto de los hombres.
- d) Permite la Planeación de acciones para identificar las estructuras que mantienen la desigualdad, ubicar las diferencias y generar las condiciones de igualdad y propiciar la equidad entre mujeres y hombres.

III. Marco Jurídico sobre Acoso y Hostigamiento Sexual.

El objetivo del presente tema es el que las y los participantes conocieran y reforzaran sus conocimientos sobre el marco jurídico sobre acoso y hostigamiento sexual y reflexionaran sobre la forma como se opera en la práctica.

Asimismo dividió al grupo en cuatro equipos a fin de realizar una dinámica sobre matriz de marco jurídico, trabajando los mandatos principales y con apoyo de tarjetas reflexionaran sobre lo ya realizado y lo que aún falta por hacer al respecto.



Cada uno de los equipos trabajó sobre las diferentes matrices jurídicas que les fueron asignadas, reflexionaron hicieron una lámina y una o un representante de cada equipo expuso sus resultados.

Exposición equipo 1.

	QUÉ SE HACE PARA QUE SE CUMPLA	QUÉ FALTA POR HACER
<p>CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER CONVENCIÓN DE BELEM DO PARÁ ART. 7 Los Estados Parte condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación</p>	<p><i>Se llevan a cabo talleres donde se orientan a la mujer y recibe apoyo por organizaciones para sobresalir como padres.</i></p>	<p>Que se incorpore al hombre a los talleres o pláticas de los problemas familiares resultando que el núcleo de la sociedad es la familia. Nota: P.N. Somos influenciados por la cultura Estadounidense</p>
<p>LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA ARTÍCULO 15.- Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán: VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.</p>	<p>Nada</p>	<p>Que se apliquen las sanciones.</p>
<p>CÓDIGO PENAL DEL ESTADO DE COAHUILA. Artículo 399 bis.- SANCIONES Y FIGURA TÍPICA DEL ACOSO SEXUAL- Se aplicará de uno a tres años de prisión que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual cuando se cause un perjuicio o daño. Solo se procederá contra el hostigador, a petición de la parte ofendida.</p>	<p><i>Se legisla, pero no se hace o no se cumple</i></p>	<p><i>Tiene que haber unas reformas a la Ley del Código penal en casos como el hostigamiento y en sus diferentes modalidades para que se tipifique el delito.</i></p>

Mujer: Coahuila es un estado fronterizo y puede decirse que está completamente influenciado por los Estados Unidos que es un país liberal pero en ciertos aspectos, en los que a la mujer se le respeta de muchas formas, desde el punto de vista laboral en una empresa se contrata el 50% de mujeres y 50% de hombres, cuando a las mujeres se les despide y su estándar empieza a bajar empieza a acentuarse una desigualdad de género y está tipificado sin embargo no conviene a copiar sus modelos porque son otro tipo de sociedad.



El núcleo de la sociedad es la familia y es muy importante involucrar a los hombres y que participen más en las capacitaciones.

Es difícil que una mujer en el trabajo denuncie el acoso y hostigamiento sexual por miedo a perder al trabajo, sin embargo si ha habido cambios en la sociedad porque sucede que ahora tanto hay mujeres maltratadas como hombres maltratados, la mujer ha llegado a superar al hombre en todos los aspectos, también en ese del maltrato.

Exposición equipo 2.

	QUÉ SE HACE PARA QUE SE CUMPLA	QUÉ FALTA POR HACER
<p>CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER.</p> <p>ART. 2 Los Estados Parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:</p> <p>d) Abstenerse de incurrir en todo acto de práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen con esta obligación.</p>	<p>Legislar</p>	<p>Sensibilizar al sector empresarial p/que se cumplan los acuerdos, leyes existentes y supervisar por autoridades correspondientes.</p>
<p>LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA</p> <p>ARTÍCULO 17.- - El Estado mexicano debe garantizar a las mujeres la erradicación de la violencia en la comunidad, a través de:</p> <p>I. La reeducación libre de estereotipos y la información de alerta sobre el estado de riesgo que enfrentan las mujeres en una sociedad desigual y discriminatoria;</p>	<p>Se está concientizando a través de talleres, tanto en las escuelas como instancias de gobierno (SIMUJER) y otras particulares</p>	<p>Profundizar por medio de campañas a los sectores más vulnerables e involucrar a hombres y mujeres así como también hacer más publicidad para erradicar éste problema y dar seguimiento a los casos que resulten expresamente por la autoridad encargada.</p>
<p>CÓDIGO PENAL FEDERAL.</p> <p>Artículo 259 bis.- Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domesticas o cualquier otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual cuando se cause un perjuicio o daño. Solo se procederá contra el hostigador, a petición de la parte ofendida.</p>	<p>Abrir las puertas de las autoridades competentes para que interpongan todas las personas que se crean víctimas de hostigamiento sexual</p>	<p>Fomentar la cultura de la denuncia con las garantías de que no vaya a ser perjudicada en mi ámbito laboral.</p>



Mujer: Debe legislarse para garantizar que las personas que presenten denuncias se sientan seguras y no salgan perjudicadas.

Exposición equipo 3.

QUÉ SE HACE PARA QUE SE CUMPLA	QUÉ FALTA POR HACER

<p>LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA CAPÍTULO II DEL PROGRAMA INTEGRAL PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES ARTÍCULO 38.- El Programa contendrá las acciones con perspectiva de género para VIII. Vigilar que los medios de comunicación no fomenten la violencia contra las mujeres y que favorezcan la erradicación de todos los tipos de violencia, para fortalecer el respeto a los derechos humanos y la dignidad de las mujeres;</p>	<p>Nada</p>	<p>Difusión adecuada. 1 mercadotecnia sana Personal profesional en medios de comunicación.</p>
<p>LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA CAPÍTULO VIII LOS CENTROS DE REHABILITACIÓN PARA AGRESORES ARTÍCULO 43.- Los agresores acudirán de manera voluntaria a recibir rehabilitación en estos centros, sin perjuicio de las medidas y acciones que deban cumplir, derivadas de mandato de la autoridad competente.</p>	<p>Nada más, sin embargo se hacen mínimos esfuerzos tales como la Secretaría de la Mujer en el Estado e iniciativas privadas.</p>	<p>Falta de presupuesto para tener programas COMPLETOS Instalaciones Personal preparado y capacitado Recursos Creación de los mismos centros</p>

Mujer: Las personas que manejan los medios de comunicación se aprovechan, sienten que al tener un micrófono pueden transmitir cosas negativas.

La mercadotecnia negativa es la que está ganando ahorita, están provocando mucha violencia, se han dado casos en que los niños cometen delitos o son violentos porque lo han visto en la televisión.

Falta difusión sana, adecuada y con profesionalismo.

Falta fomentar la creación espacios de entretenimiento para niños en los medios de comunicación.

En lo que se refiere a los agresores que acuden de manera voluntaria a recibir rehabilitación pensamos que no será así, no van a acudir de manera voluntaria.

Falta: presupuesto, programas completos en donde se involucre a hombres a mujeres, a hijas, a hijos, seguimiento a los programas porque no se sabe como avanzan los programas.

Se necesitan profesionales y personal capacitado y comprometido y creación de centros de rehabilitación.

Hombre: "...es muy difícil convivir en familia actualmente y mi esposa y yo tratamos de educar a nuestros hijos de manera honesta y que no debe haber machismo y violencia, es un esfuerzo grande es un trabajo de todos los días, es un trabajo incansable..., aplaudo el trabajo de gobierno del estado sin embargo no se está haciendo nada para el fortalecimiento del matrimonio, hombres y mujeres no deben verse como rivales sino como iguales".

Los comentarios de las asistentes se enfocaron en importancia de la manera de educar a las y los hijos, y de las formas de paternidad que se manifiestan en las familias.

Facilitador: la intención de revisar el marco jurídico es para saber qué es lo que se debe hacer, el ejercicio pretendía visualizar que la ley está pero también darse cuenta qué elementos faltan, qué es lo que falta por hacer.

IV. Aplicación del Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento.

El objetivo de este tema fue el que las y los participantes conocieran el protocolo y reflexionaran sobre las formas de ponerlo en práctica en sus respectivas instituciones.

Para abordar este tema el facilitador con apoyo de un proyector realizó una exposición sobre el documento denominado “**Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual**” asimismo explico sobre el establecimiento del **Comité para la Prevención, Atención y Sanción de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual**, sobres sus integrantes, funciones principales del comité, sus roles y principales funciones de los consejeros.

Expuso además el **Procedimiento para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual**, sus principios de intervención, procedimiento de entrevistas para la investigación para el comité, instrumento entrevista de la persona afectada, instrumento entrevista a la parte acusada, las normas de carácter preventivo y los formatos respectivos.

Formatos de:	Denuncia	Declaración
	Seguimiento del caso	Seguimiento de denuncias

Para poder abordar el tema y aplicar lo aprendido respecto del **Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual** expuesto anteriormente se repartió a cada uno de las y los participantes una copia del mismo y el facilitador solicitó a algunos de los participantes interpretar un personaje con objeto de realizar dos socio dramas con los temas de acoso y hostigamiento sexual, algunos de ellos fueron parte del Comité de atención y el resto de las y los participantes se les dejó del papel de observadores.



A quienes integraron el Comité se les entregó el Protocolo impreso para que pudieran trabajar como tal.

Se realiza un socio drama, en donde una jefa hostiga sexualmente a un subordinado y este acude al Comité a denunciarla, la consejera del Comité entrevista al denunciante para determinar si efectivamente sucedió el hecho y tratan de infundirle confianza para evitar que renuncie al trabajo; se le explica el procedimiento a seguir para llevar a cabo la investigación para poder tomar emitir una recomendación.

En la sesión del Comité toman en cuenta el historial laboral del empleado, su estado civil, así como la trayectoria de la acusada así como aquellos problemas personales que la haya llevado a actuar de esa manera, etc.

Posteriormente el Comité realiza una entrevista a la jefa acusada en donde ella niega todo lo sucedido argumentando que fue una mala interpretación del trabajador acusador.

El Comité realiza un informe sobre la investigación realizada llegando a la conclusión de que no hubo hostigamiento sexual que se pudiera comprobar.

Con fundamentos legales el Comité analiza los elementos con los que cuenta para determinar, además de que se incurrió en errores por parte del comité y la consejera recomienda:

- Absolución de la acusada por no haber comprobado el hostigamiento sexual.
- Cambiar al secretario particular a otra área.
- Realizar talleres para concientizar a las y los funcionarios sobre acoso sexual y hostigamiento.

El facilitador solicita a las observadoras sus observaciones y opiniones del resto de las asistencias.

Estuvieron de acuerdo en la mayor parte de la recomendación emitida y argumentan que no se debió haber cambiado de área al secretario, sería mejor que cada uno continuara en su puesto, que cada uno respetara sus áreas, porque de lo contrario se daría pie a que la hostigadora continuara haciéndolo.

Dinámica.

En virtud de que las y los asistentes ya se encontraban cansados y con la finalidad de que se relajaran el facilitador procedió a realizar la dinámica denominada “cuerpo con cuerpo”, mediante la cual con las instrucciones del facilitador las y los participantes intercambiaron tarjetas de color realizando los movimientos que les iba indicando, la dinámica resultó muy divertida y para finalizar el facilitador les explicó el significado de cada color, situación que facilitó la reflexión sobre la forma de relacionarse con otras personas, entre mujeres y hombres.



V. Uso de la plataforma Electrónica

Para cubrir este punto el facilitador expuso con apoyo del proyector el Protocolo Sistema Seguimiento PROSISE para casos de acoso y hostigamiento.

Para la exposición se siguió el texto editado por la Secretaria de la Mujer, y se tuvo como apoyo una proyección de los puntos principales de la plataforma.

Se inicio con la introducción que mostro de manera general la plataforma. El facilitador comento que la plataforma era una enorme base de datos en donde se registra los casos de acoso y hostigamiento y sus particularidades lo cual da información desagregada sobre las características de las personas involucradas, sus lugares de residencia y los lugares donde sucedieron los hechos, características de los agresores y otros complementos informativos que permiten obtener un mapa de varias dimensiones sobre la situación de acoso y hostigamiento sexual que además da información sobre otros aspectos de la problemática social que posibilita el acoso y hostigamiento sexual

Para la exposición el facilitador utilizo el texto del PRSISE proyectado en formato PDF, comento que en él se muestra como acceder a la plataforma, lo cual se realiza mediante la siguiente dirección.

<http://prosise.com.mx>

Una vez dentro de la plataforma el siguiente paso es identificarse en el sistema, y luego se deben obtener nombre de usuario y contraseña para acceder.

A partir de ahí se podrán hacer denuncias y consultar datos generales de las realizados por otras personas.

Se podrá conocer respecto a las denuncias el nivel de gravedad de acuerdo a la categorización propuesta en el protocolo para prevenir acoso y hostigamiento sexual.

La plataforma permite conocer en que dependencias y en qué áreas de ellas se están dando eventos de esta naturaleza, también permite conocer información desagregada por municipios.

El facilitador también comento sobre las posibilidades de seguimiento de las denuncias y sobre otras posibilidades como las de adjuntar archivos con información sustantiva en torno a las denuncias que se presentan.

Las y los participantes comentaron sobre como abordar otras situaciones donde mujeres acosan mujeres y hombres acosan y hostigan hombres dijeron además que es necesario ampliar los argumentos para que se cubran todas las posibilidades del acoso y hostigamiento pues en las empresas maquiladoras es difícil pensar que se puedan atender estos casos que se dan con mucha frecuencia.

Taller 4 realizado el 13 de noviembre de 2012 en Sabinas, Coahuila

La representante de la Secretaría de la Mujer en el municipio a nombre del Gobierno del Estado y en representación de la Secretaria Sonia Villarreal Pérez Titular de la Secretaría de las Mujeres del Estado de Coahuila, agradeció la presencia del personal de las diferentes dependencias estatales de gobierno así como a los representantes del sector salud (IMSS e ISSSTE) y personal académico.

Y a manera de presentación realizó una breve reseña curricular de facilitador Lic. Jaime Javier Aguirre Martínez, Director de la Consultoría Masculinidad y Políticas, A.C., quien a su vez agradeció a las y los presentes su asistencia y agradeció a la Secretaría de las Mujeres de Estado de Coahuila el haber sido invitado para la realización de dichos talleres y realizó la presentación del Taller:

El facilitador realizó la exposición sobre el objetivo general del taller así como los contenidos y la forma en que se desarrollaría.

Objetivo General:

Que las y los participantes conozcan el protocolo para los acasos de acoso y hostigamiento sexual y reflexionen sobre la forma de operarlo en sus instituciones, elaboren la ruta crítica para operarlo y conozcan el uso de la plataforma electrónica para los casos mencionados.

Contenido del Taller:

- I. Presentación
- II. Género, reforzando conceptos
- III. Marco Jurídico Sobre Acoso y Hostigamiento Sexual
- IV. Aplicación del Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento
- V. Uso de la plataforma Electrónica
- VI. Elaboración de ruta crítica para la creación de comités de atención a casos de AyHS
- VII. Conclusiones, Recomendaciones y Evaluación

Desarrollo de Taller.

I. Presentación de los participantes.

Con el objetivo de crear un ambiente de confianza y comunicación entre los asistentes, el facilitador les solicitó se presentaran indicando lo siguiente:

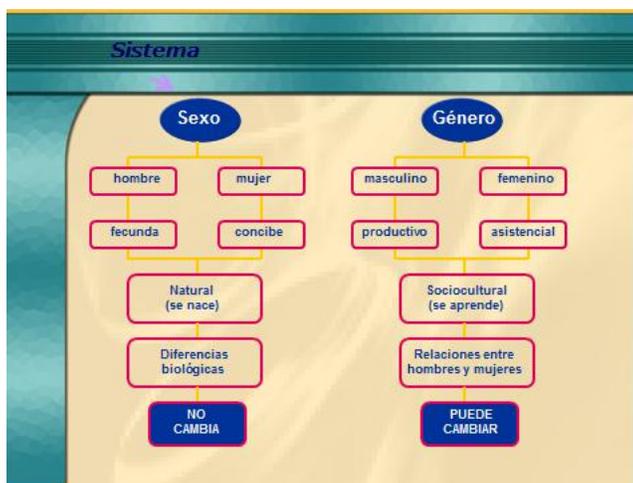


Nombre	Lugar de origen	Cargo funciones
María Teresa Cosío	Nueva Rosita	Trabajadora Social del Centro de Salud de Sabinas
Diana Elena Escobedo	Sabinas	Trabajadora Social en el Hospital General de Nueva Rosita
Elida Arizpe	Sabinas	Abogada en Catastro Municipal
Griselda Rodríguez de los Santos	Melchor Músquiz	Coordinadora de la Región Carbonífera de la Secretaría de las Mujeres
Juan Muñiz Gutiérrez	Sabinas	Profesor de 2 secundarias
Liliana Ríos	Nueva Rosita	Coordinadora de la Instancia Municipal de la Mujer en Sabinas
Jonathan Valdez	Saltillo	Coordinador de la Juventud de la Secretaría de la Mujer
Nombre	Lugar de origen	Cargo funciones
Mónica Guadalupe Cardona Chávez	Sabinas	Contraloría como Coordinadora de la Unidad de Transparencia
José Salvador Rivera García	Nueva Rosita	Abogado en Sabinas
Lucía Villarreal Reyna	Sabinas	Coordinadora de Instituto Municipal de la Mujer y en DIF Municipal de Sabinas
José Rodríguez Montoya	Nueva Rosita	Promotor de Salud del Seguro Social
Claudia Rodríguez Chavarría	Torreón	Trabajadora Social en el Seguro de Nueva Rosita
Mónica Alejandra Ramírez Esparza	Nueva Rosita	Trabajadora Social en el Seguro Social en Nueva Rosita
Verónica Cazal	Distrito Federal	Centro de Salud Sabinas, Área de Eseñanza
Lorena Freyre Ramos	Nueva Rosita	Secretaría de Salud en Sabinas en la Jefatura de Enfermería
Liliana Hernández Guajardo	Nueva Rosita	Trabajo Social
Yolanda Ramírez Gutiérrez	Nueva Rosita	Enfermera en el Clínica del ISSSTE en la Clínica de Nueva Rosita
Lucero Angélica	San Pedro	Enfermera especialista en la Clínica del ISSSTE en Nueva Rosita

Janeth Magaly	San Pedro	Enfermera general en la Clínica del ISSSTE en Nueva Rosita
Aída Araceli García Gándara	San Juan	Coordinadora de Agentes del Ministerios Público del Juzgado Penal en Región Carbonífera
Denisse Escobedo Villarreal	Saltillo	Agente de Ministerio Público adscrito al Juzgado Penal
Marcela Cano Pérez	Tamaulipas	Agente de Ministerio Público adscrito al Juzgado Civil y Familiar
Tomás Reyes Capitán	Veracruz	Procuraduría de la Familia
Fernando Castro	Nueva Rosita	Abogado Secretario en la Secretaría del Familia
---- Sánchez	Torreón	Psicóloga del Instituto Tecnológico de Múzquiz
Arminda Elizeth	Nueva Rosita	Abogada en Nueva Rosita
Guillermo Neri	Monterrey	Asesor Psicológico en Nueva Rosita Coahuila
Elia Woon		Secretaría de la Mujer

II. Género, reforzando conceptos.

Este tema se trató con el objetivo de que las y los participantes homogeneizaran los elementos básicos de la teoría de género, por tal el facilitador abordó los conceptos básicos de género mediante láminas ilustrativas de los elementos básicos sobre los que las y los participantes reflexionaron.



El género puede traducirse en fraternidad entre hombres y sororidad es decir hermanas con hermanas (mujeres).

Mujer: Nosotras trabajamos con las mujeres que viven casos de violencia y comenta que en algunos casos muchas mujeres no presentan denuncia debido a que quienes deben aplicar la ley son conocidos de quienes violentan (con compadres, amigos, primos, etc.)

Las mujeres de decepcionan de las leyes porque no se les ayuda, los servidores públicos (ministerios públicos no hacen nada)

Mujer: No se ha recibido ninguna queja de algún ministerio público que hayan actuado mal y pocos casos se van al juzgado porque cuando empieza a avanzar el proceso las mujeres retiran ya no quieren continuar con él

y retiran los cargos, pero ahora ya se sabe en los ministerios públicos el ciclo de la violencia. En el ministerio se está consciente de esos procesos pero también las demás áreas deben hacer bien su trabajo. El problema y le corresponde a las Instituciones pero principalmente en el hogar y es en donde se saldrá adelante.

III. Marco Jurídico sobre Acoso y Hostigamiento Sexual.

El facilitador expuso que el objetivo del presente tema era el que las y los participantes conocieran y reforzaran sus conocimientos sobre el marco jurídico sobre acoso y hostigamiento sexual y reflexionaran sobre la forma como se opera en la práctica.

La inserción de género en las leyes mexicanas (a los tres niveles de gobierno) y los tratados internacionales.

Explicó que los funcionarios deberán apegarse a la Ley por tal se acentúan en los procesos de capacitación además de que las instituciones con sus propios espacios sobre género en la Instituciones.



Asimismo el facilitador dividió al grupo en cuatro equipos a fin de realizar una dinámica sobre matrices de Marco jurídico, trabajando los mandatos principales y con apoyo de tarjetas reflexionaran sobre lo ya realizado y lo que aún falta por hacer al respecto.

Cada uno de los equipos trabajó sobre las diferentes matrices jurídicas que les fueron asignadas, reflexionaron hicieron una lámina y una o un representante de cada equipo expuso sus resultados.

Exposición equipo 1.

	QUÉ SE HACE PARA QUE SE CUMPLA	QUÉ FALTA POR HACER
<p>CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER CONVENCIÓN DE BELEM DO PARÁ ART. 7 Los Estados Parte condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación.</p>	<p>Creación de Instituciones</p> <p>M.P. Secretaría de la Mujer Si Mujer DIF</p>	<p>Educación Difusión Concientización</p>
<p>CÓDIGO PENAL DEL ESTADO DE COAHUILA. Artículo 399 bis.- SANCIONES Y FIGURA TÍPICA DEL ACOSO SEXUAL- Se aplicará de uno a tres años de prisión que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domesticas o cualquier otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual cuando se cause un perjuicio o daño. Solo se procederá contra el hostigador, a petición de la parte ofendida.</p>	<p>Que exista un denuncia formal por la parte ofendida</p>	<p>Educación Difusión Concientización</p>

Hombre: falta educación en general de toda la sociedad, no solo M.P. sino también quienes son violentadas o violentados y también los servidores públicos sobre leyes y acuerdos firmados por México.

Si no se tiene educación y conocimiento de las leyes será muy difícil actuar en contra para poder acabar con acoso y hostigamiento sexual.

Exposición equipo 2.

	QUÉ SE HACE PARA QUE SE CUMPLA	QUÉ FALTA POR HACER
<p>CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER.</p> <p>ART. 2 Los Estados Parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:</p> <p>d) Abstenerse de incurrir en todo acto de práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen con esta obligación.</p>	<p>Federal. Derecho a programas preventivos</p> <p>Estatal. Legislación de la no discriminación Programas de capacitación a víctimas de violencia (Procuraduría del sector salud).</p> <p>Municipal. Oportunidades para representar cargos importantes.</p> <hr/> <p>Educativo = actividades escolares y extracurriculares para <u>todos</u> los alumnos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar más programas • Seguir los lineamientos de leyes y normas para la aplicación adecuada
<p>LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA</p> <p>ARTÍCULO 17.- El Estado mexicano debe garantizar a las mujeres la erradicación de la violencia en la comunidad, a través de:</p> <p>I. La reeducación libre de estereotipos y la información de alerta sobre el estado de riesgo que enfrentan las mujeres en una sociedad desigual y discriminatoria;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar desde la perspectiva de equidad de género, detección, prevención a mujeres víctimas de violencia. Capacitaciones. • Servicios psicológicos para evaluar y detectar casos de violencia en estudiantes. • Legislación específica contra la violencia sin beneficio de justicia restaurativa (fijación de multas) • Platicas educativas de concientización sobre violencia contra las mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar programas de sensibilización y concientización al personal para brindar mejor atención • Coordinación entre instituciones

Mujer: básicamente en lo que se traduce el trabajo que vemos es que se necesitan más herramientas para poder trabajar y más redes las que podemos formar.

Exposición equipo 3.

	QUÉ SE HACE PARA QUE SE CUMPLA	QUÉ FALTA POR HACER
<p>CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER.</p> <p>ART. 2 Los Estados Parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:</p> <p>d) Abstenerse de incurrir en todo acto de práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen con esta obligación</p>	<p>CREACIÓN DE LEYES</p> <p>LEY GENERAL DE ACCESO A LA MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA ESTATAL, CÓDIGO PENAL –LEY DE PROCURACIÓN- CURSOS PARA CONCIENTIZAR A LAS INSTITUCIONES SOBRE LOS PROBLEMAS DE GÉNERO.</p>	<p>INFRAESTRUCTURA PARA APLICARLAS</p> <p>POLÍTICAS PÚBLICAS QUE PERMITAN ATERRIZAR LA LEY PREVIENDO Y SANCIONANDO</p>
<p>LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA</p> <p>ARTÍCULO 15.- Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:</p> <p>VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.</p>	<p>ESTÁ SANCIONADO YA POR EL CÓDIGO PENAL COMO DELITO</p>	<p>HACER UN REGLAMENTO INTERNO ESTATAL QUE SANCIONE AL ACOSADOR ADMINISTRATIVAMENTE DESDE EL LLAMADO DE ATENCIÓN HASTA LA SUSPENSIÓN TEMPORAL. DESPIDO O INHABILITACIÓN</p>

Mujer: este equipo considera que lo más importante es la creación de leyes para atender los casos de violencia y en el código penal la violencia familiar y acoso sexual ya están tipificados como delitos. La ley de Procuración establece algunas medidas de prevención por consideración de Ministerio Público, todo recae dentro de leyes y luego son los programas que se implementan en las instituciones, todas las Instituciones como son las de Salud, Educación, Procuración de Justicia, Seguridad Pública, etc. Todas deben actuar conforme lo establece la Ley evitar la violencia en contra de la mujer y para atender los casos de acoso y hostigamiento.

Lo que falta es estructura, ya que en la región no se cuenta por ejemplo con un albergue para las víctimas y nosotros tampoco contamos con psicólogo y servicio médico porque en las Instituciones de salud no atienden a las víctimas de manera gratuita.

Hacen falta políticas públicas que permitan realizar todas las prevenciones y sanciones que ya se establecen las leyes.

El acoso sexual ya está tipificado y sancionado por el Código Penal pero la ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, artículo 15, cap. VII, se refiere a sanciones administrativas y a la fecha no se tienen conocimiento de algún reglamento que sancione administrativamente este tipo de delito por lo que *se propone la creación de un Reglamento Interno a nivel estado que sancione al acosador de manera administrativa (de manera laboral).*

Se puede realizar una averiguación previa en materia penal, pero no en materia administrativa, no existe sustento legal.

La ley de Transparencia de Servidores Públicos indica que se pueden aplicar sanciones administrativas y extrañamientos que en caso extremo la sanción llega hasta la inhabilitación y no sucede en el sector privado.

Mujer: También es necesario proporcionar al servidor público que atiende los casos de violencia porque son amenazados por quienes violentan a las mujeres y quienes atienden los casos en su mayoría son mujeres.

Facilitador: Los funcionarios de gobierno, quienes elaboran las leyes tendrán que crear estrategias para que no haya huecos en los que puedan esconderse quienes violentan, acosan y hostigan, además de que se tendrán que asignar mayores recursos para atender estos casos.

Equipo 4.

	QUÉ SE HACE PARA QUE SE CUMPLA	QUÉ FALTA POR HACER
<p>CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER CONVENCIÓN DE BELEM DO PARÁ ART. 7 Los Estados Parte condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación de autoridades, funcionarios y personal - Difusión a través de medios de comunicación impresos, etc. - Existen centros especializados tales como: AM, IMM, Si Mujer, etc. - En cuestión de Salud ya asisten a cursos y talleres pero necesitan más información. 	<ul style="list-style-type: none"> - Que esa información baje a la población. - Difundir más a todos los niveles - Recursos personales, económicos y difundir constantemente las actividades o servicios que brinda cada Institución. - Están limitados hasta antes de la denuncia solo atendiendo lesiones y brindando orientación a denunciar.

<p>LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA CAPÍTULO VIII LOS CENTROS DE REHABILITACIÓN PARA AGRESORES ARTÍCULO 43.- Los agresores acudirán de manera voluntaria a recibir rehabilitación en estos centros, sin perjuicio de las medidas y acciones que deban cumplir, derivadas de mandato de la autoridad competente.</p>	<p>- Los agresores se presentan en las instituciones pero no de forma voluntaria.</p>	<p>- La modificación del art. 43 que establece que los agresores acudan de forma voluntaria a recibir rehabilitación. Esta debe ser obligatoria dependiendo del tipo de violencia.</p>
--	---	--

Hombre: Que esa información baje a la población, no solo que se quede en funcionarios públicos, difundir más a todos los niveles no solo en los medios escritos porque no todas las personas saben leer o simplemente no leen.

Se deben destinar recursos humanos y económicos para difundir constantemente las actividades o servicios que brinda cada Institución.

El artículo 7 de La Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer Convención De Belem Do Pará, está limitado hasta antes de la denuncia solo atendiendo lesiones y brindando orientación a denunciar.

Se propone la modificación del art. 43 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza, capítulo VIII sobre los Centros de Rehabilitación para Agresores, que establece que los agresores acudan de forma voluntaria a recibir rehabilitación, esta debe ser obligatoria dependiendo del tipo de violencia y debe integrarse a un centro de rehabilitación para que cambie su conducta y que se le proporcione protección y la víctima.

Participaciones:

Hombre: quienes hacen las leyes no tienen la educación necesaria para hacerlas y gobernar, la estructura es lo que falla es la primordial, lo que hace falta es la educación también de los padres de familia.

Mujer: hace falta inyectar recurso económico de manera urgente, en las diferentes áreas en donde se trabaja se debe atender a las nuevas generaciones y principalmente con la educación.

IV. Aplicación del Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento.

El objetivo de este tema fue el que las y los participantes conocieran el protocolo y reflexionaran sobre las formas de ponerlo en práctica en sus respectivas instituciones.

Para abordar este tema el facilitador con apoyo de un proyector realizó una exposición sobre el documento denominado “**Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual**” asimismo explico sobre el establecimiento del **Comité para la Prevención, Atención y Sanción de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual**, sobres sus integrantes, funciones principales del comité, sus roles y principales funciones de los consejeros.

Expuso además el **Procedimiento para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual**, sus principios de intervención, procedimiento de entrevistas para la investigación para el comité, instrumento entrevista de la persona afectada, instrumento entrevista a la parte acusada, las normas de carácter preventivo y los formatos respectivos.

Formatos de:	Denuncia	Declaración
	Seguimiento del caso	Seguimiento de denuncias

Para poder abordar el tema y aplicar lo aprendido respecto del **Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual** expuesto anteriormente se repartió a cada uno de las y los participantes una copia

impresa del mismo y el facilitador entregó a algunos de los participantes un guion para que interpretar un personaje con objeto de realizar dos socio dramas con el tema de hostigamiento y acoso sexual, algunos de ellos fueron parte del Comité de atención y el resto de las y los participantes se les dejó del papel de observadores.

Caso No.1.

Una alumna de secundaria acosa a un profesor, le insinúa sexo al profesor a cambio de obtener una mejor calificación en del semestre; el profesor no acepta y la alumna le acusa con la Directora del Plantel argumentando que fue el profesor quien se propasó con ella; la directora interroga a la alumna sobre los hechos y le explica el procedimiento a seguir para poder hacer la investigación para establecer los parámetros y decidir la forma de proceder.

Caso No.2.

El Director llama a la profesora para tratar un asunto sobre el currículum de la misma para obtener un mejor puesto en Saltillo y la invita a salir; la profesora no acepta y el profesor le indica sutilmente que entonces otra persona podría ocupar el puesto en cuestión.

La profesora no acepta y el Director trata de convencerla argumentando mejores prestaciones que en otros lugares y la maestra no acepta.

El director le amenaza que de no aceptar su invitación la correría del trabajo.

La profesora acude al Comité a denunciar el comportamiento del director, en el Comité relata lo ocurrido y solicita apoyo y orientación para no perder el trabajo.

En el comité le realizan una entrevista y le explican sobre la forma en que le ayudarían y el procedimiento para realizar la investigación.

El facilitador pide a los asistentes que fungieron como parte del Comité que sesionaran para realizar la investigación y emitieran recomendación sobre ambos casos planteados con anterioridad.

Comité.

Como parte de la investigación que realiza el Comité se cita al director, se le explica el por qué, se le indica que ha sido acusado de hostigamiento y por parte de quién y se le realiza una entrevista.

El director acepta que a cambio de la permuta de un lugar a otro pidió algo a cambio del trámite a la profesora.

Recomendación del Comité:

En el primer caso se enviará a la alumna y al profesor a que reciba atención psicológica.

En el segundo caso, se les proporcionará apoyo psicológico y se recomendará a la profesora que presente su denuncia ante instancias legales y con apoyo del comité para que no tenga ninguna represalia.

V. Uso de la Plataforma Electrónica

Para cubrir este punto el facilitador expuso con apoyo del proyector el Protocolo Sistema Seguimiento PROSISE para casos de acoso y hostigamiento y por ello siguió el texto editado por la Secretaria de la Mujer.

La primera parte fue una breve introducción que dio una visión general de la plataforma, el facilitador comento que la plataforma era entre otras cosas una base de datos en donde se registra los casos de acoso y

hostigamiento y sus particularidades lo cual da información desagregada sobre las características de las personas involucradas, sus lugares de residencia y los lugares donde sucedieron los hechos, características de los agresores y otros complementos informativos que permiten obtener un mapa de varias dimensiones sobre la situación de acoso y hostigamiento sexual.

Para la exposición el facilitador utilizo el texto del PROSISE proyectado en formato PDF, comento que en él se muestra como acceder a la plataforma, lo cual se realiza mediante la siguiente dirección.

<http://prosise.com.mx>

Una vez dentro de la plataforma el siguiente paso es identificarse en el sistema, y luego se deben obtener nombre de usuario y contraseña para acceder.

A partir de ahí se podrán hacer denuncias y consultar datos generales de las realizados por otras personas.

Se podrá conocer respecto a las denuncias el nivel de gravedad de acuerdo a la categorización propuesta en el protocolo para prevenir acoso y hostigamiento sexual.

La plataforma permite conocer en que dependencias y en que áreas de ellas se están dando eventos de esta naturaleza, también permite conocer información desagregada por municipios.

El facilitador también comento sobre las posibilidades de seguimiento de las denuncias y sobre otras posibilidades como las de adjuntar archivos con información sustantiva en torno a las denuncias que se presentan.

Las y los participantes comentaron sobre las particularidades de la violencia en la región pues hay casos de acoso y hostigamiento en las que están involucrados personas vinculadas al crimen organizado lo cual hace muy difícil pensar en denuncias y seguimiento que no tenga como consecuencia violencia más radical.

En esas situaciones donde hay personas del crimen organizado es necesaria protección o manejo de la información que no implique riesgos para quien opere estas políticas y maneje esta información.

Taller 5 realizado el 14 de noviembre de 2012 en Monclova, Coahuila

Se llevó a cabo el día 14 de noviembre del presente en el Auditorio de la UANE (Universidad Autónoma del Noroeste) con una duración de 8 hrs. de las 8:00 a 16:00 horas incluyendo dos recesos de 15 minutos para servicios de café.

Dirigió a funcionarias y funcionarios del Gobierno del Estado de Coahuila.

Participaron un total de 21 personas de las cuales 5 fueron hombres y 16 mujeres; de estos sobresale la asistencia de 3 regidoras municipales, Directoras de Instancias Municipales de la Mujer, Agentes de Ministerio Público, Regidoras, representantes de PGJE, sector educativo y Secretaría de la Mujer del Estado.

La representante de la Secretaría de la Mujer en el municipio a nombre del Gobierno del Estado y en representación de la Secretaria Sonia Villarreal Pérez Titular de la Secretaría de las Mujeres del Estado de Coahuila, agradeció la presencia del personal de las diferentes dependencias estatales de gobierno.

A manera de presentación realizó una breve reseña curricular de facilitador Lic. Jaime Javier Aguirre Martínez, Director de la Consultoría Masculinidad y Políticas, A.C., quien a su vez agradeció a las y los presentes su

asistencia y agradeció a la Secretaría de las Mujeres de Estado de Coahuila el haber sido invitado para la realización de dichos talleres y realizó la presentación del Taller:

Presentación del Taller.

El facilitador realizó la exposición sobre el objetivo general del taller así como los contenidos y la forma en que se desarrollaría.

Objetivo General:

Que las y los participantes conozcan el protocolo para los casos de acoso y hostigamiento sexual y reflexionen sobre la forma de operarlo en sus instituciones, elaboren la ruta crítica para operarlo y conozcan el uso de la plataforma electrónica para los casos mencionados.

Contenido del Taller:

- Presentación
- Género, reforzando conceptos
- Marco Jurídico Sobre Acoso y Hostigamiento Sexual
- Aplicación del Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento
- Uso de la plataforma Electrónica
- Elaboración de ruta crítica para la creación de comités de atención a casos de AyHS
- Conclusiones, Recomendaciones y Evaluación

Desarrollo de Taller.

I. Presentación de los participantes.

Con el objetivo de crear un ambiente de confianza y comunicación entre los asistentes, el facilitador les solicitó se presentaran indicando lo siguiente:

Nombre	Lugar de origen	Cargo funciones
Carmen Morales	Torreón	Orientadora psicológica en el Secretaría De las Mujeres
Irma Mayela Reyes	Torreón	Orientadora legal en el Secretaría De las Mujeres
Claudia Magallanes	Torreón	Trabajadora social (pláticas preventivas para niños y padres de familia)
Rosa María Juárez Espinosa	Zacatecas	Centro de Atención e Integración Familiar (CAIF) Pláticas a niños de preescolar, primaria, secundaria, bachillerato y a padres de familia.
Gisela Guadalupe Valdez Romero	Los Mochis	DIF Auxiliar de apoyos. Apoyar en todo lo administrativo de Casa Puente
Profa. Blanca Alicia Maltos Mendoza	Torreón	Segunda Regidora en el Cabildo de Torreón Presidenta de la Secretaría de la Mujer en el PRI
Minerva María Alcaraz Soto	Culiacán, Sinaloa	DIF Torreón Unidad de Atención a Víctimas en el Área de Psicología Coordinación del Programa de Prevención en Riesgos con pláticas de primer, segundo y tercer nivel en escuelas, empresas, etc. es abierto
Luis Carlos Dávila	Durango	DIF, Unidad de Atención a Víctimas prestando atención psicológica.

Eduardo de Santiago Flores	Torreón	DIF, Unidad de Atención a Víctimas prestando asesoría jurídica
Helder Alfredo Viesca Salas	Torreón	DIF, Unidad de Atención a Víctimas como terapeuta familiar y de pareja y para hombres con tendencias agresivas o de violencia
Janeth Woo Casateñeda	Torreón	Lic. en Derecho y Asistente de la Primera Regidora
Alma Elena Reynosa Zambrano	Torreón	Lic. Ciencias Políticas y Administración Pública Primer Regidora del Ayuntamiento de Torreón
Ing. Andrea Ruíz Martínez	Torreón	Ing. en Procesos Ambientales Mtra. En Ciencias de Irrigación Sexta Regidora del Municipio de Torreón
Alama Lilia Sánchez Reyes	Durango	Directora de la Instancia Municipal de la Mujer en San Pedro, Coahuila
Adrian Méndez Espinosa	Matamoros, Coahuila	Modulo de Atención y Prevención de Atención a Víctimas de Violencia como asesora jurídica
Nombre	Lugar de origen	Cargo funciones
Carlos Fabela Mares	Monclova	Primer oficial de la Policía Operativa del Estado, (Seguridad, prevención y vigilancia).
Jessika Reséndiz Rocha	Monclova	Seguridad Pública, Juez Calificador
Alejandra Escalante	Monclova	Asesora Jurídica
Graciela Iracheta Pecina	Monclova	Abogada (atención legal familiar)
Miriam Moreira Mejía	Monclova	Abogada en la Instancia Municipal de las Mujeres
Minerva Lidieth Cisneros Mata	Monclova	Departamento Jurídico Frontera, brindar orientación a la ciudadanía
Thelma Eveline Juárez González	Monclova	Ministerio Público
Janeth Contreras Ibarra	Monclova	Mediadora Penal, Coadyuvante de Ministerio Público
Yuri Medellín Torres	Monclova	Ministerio Público
César Salvador Reyes Dimas	Monclova	PGJE, Médico Forense Servicios Periciales



Cabe señalar que las personas que se participaron en esta dinámica de presentación arriba mencionados son las que hasta ese momento se encontraban en el recinto; el total de las y los participantes y sus nombres aparecen en las listas de asistencia

II. Género, reforzando conceptos.

Este tema se trató con el objetivo de que las y los participantes homogeneizaran los elementos básicos de la teoría de género, por tal el facilitador abordó los conceptos básicos de género mediante láminas ilustrativas de los elementos básicos sobre los que las y los participantes reflexionaron.



III. Marco Jurídico sobre Acoso y Hostigamiento Sexual.

El facilitador expuso que el objetivo del presente tema era el que las y los participantes conocieran y reforzaran sus conocimientos sobre el marco jurídico sobre acoso y hostigamiento sexual y reflexionaran sobre la forma como se opera en la práctica.



Asimismo dividió al grupo en cuatro quipos a fin de realizar una dinámica sobre matriz de marco jurídico, trabajando los mandatos principales y con apoyo de tarjetas reflexionaron sobre lo ya realizado y lo que aún falta por hacer al respecto.

Cada uno de los equipos trabajó sobre las diferentes matrices jurídicas que les fueron asignadas, reflexionaron hicieron una lámina y una o un representante de cada equipo expuso sus resultados.

Exposición equipo 1.

	QUÉ SE HACE PARA QUE SE CUMPLA	QUÉ FALTA POR HACER
<p>CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER CONVENCIÓN DE BELEM DO PARÁ ART. 7 Los Estados Parte condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación.</p>	<p>1.Leyes - Tipificación en el Código - Dependencias - Secretarías: De la Mujer Si Mujer Procuraduría de la Familia Departamento de prevención del delito de S.S.P. O.N.G. DIF municipal y estatal</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Publicidad - Eficacia de dependencias - Mayor colaboración entre dependencias - Centro especializado de terapia familiar - Victima-agresor
<p>LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA CAPÍTULO VIII LOS CENTROS DE REHABILITACIÓN PARA AGRESORES ARTÍCULO 43.- Los agresores acudirán de manera voluntaria a recibir rehabilitación en estos centros, sin perjuicio de las medidas y acciones que deban cumplir, derivadas de mandato de la autoridad competente.</p>	<p>Nada</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Voluntad supervisada por personal capacitado - Sanción en caso de incumplimiento

Hombre: en el artículo 7. de la Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer Convención de Belem Do Pará lo que se hace para erradicar la violencia contra las mujeres, en Coahuila existen leyes en donde sí se tipifica el delito de violencia contra la mujer, si se está legislando el ejemplo está en la Secretaría de la Mujer cuyo equipo es multidisciplinario (abogados, psicólogos, etc.), Si Mujer, Departamento de prevención de delito, Centro de la Reconciliación y Perdón, lugares en donde se dedican a concientizar a la población para prevenir la violencia

No se hace nada por garantizar, velara y garantizar que el agresor reciba rehabilitación y menos de manera voluntaria

Falta por hacer publicidad para que se sepa esta información y que haya acompañamiento integral hacia la mujer maltratada (psicológico, legal, de seguridad, etc.)

Hace falta mayor colaboración entre las dependencias, estrechar lazos y saber exactamente lo que hacen las demás instituciones para poder atender o saber canalizar.

Debe existir un Centro Especializado de Terapia Familiar a nivel familiar que solo se ocupe de ello y que dependa del estado ya que en Coahuila los índices de divorcio son muy altos y hace falta rescatar a las familias.



Facilitador: Ya se cuenta con recursos jurídicos pero cuando se dice que lo que “hace falta por hacer es difusión” implica entonces que hacen falta recursos financieros para poder realizarla y también hace falta personal especializado para poder atender el Centro Especializado de Terapia Familiar que proponen.

La transversalidad de género es que en las instituciones en sus reglamentos internos se contemple y considere a las y los sujetos de atención apoyándolos y procurándolos en coordinación con otras instituciones.

Exposición equipo 2.

	QUÉ SE HACE PARA QUE SE CUMPLA	QUÉ FALTA POR HACER
<p>LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA ARTÍCULO 17.- - El Estado mexicano debe garantizar a las mujeres la erradicación de la violencia en la comunidad, a través de:</p> <p>I. La reeducación libre de estereotipos y la información de alerta sobre el estado de riesgo que enfrentan las mujeres en una sociedad desigual y discriminatoria;</p>	<p>Que se dé a conocer esta ley en las diferentes instituciones y a la población abierta</p>	<p>Que se haga cumplir en todos los ámbitos esta ley Y desde la educación básica, la perspectiva de género que es cuando está en desarrollo el cerebro</p>
<p>CODIGO PENAL FEDERAL. Artículo 259 bis.- Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual cuando se cause un perjuicio o daño. Solo se procederá contra el hostigador, a petición de la parte ofendida.</p>	<p>Que no solo sea en petición de la parte ofendida, que se pueda seguir por querrela o denuncia anónima</p>	<p>Falta precisión en los términos de hostigamiento sexual en el Código Penal de Coahuila. Que al inculpado se le reeduce con la perspectiva de género y que se resalte que el acosador pueda ser hombre o mujer.</p>

Hombre: el Art. 17 ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia se debe reeducar y aplicar las leyes ya existentes.

Se debe reeducar desde la educación básica por perspectiva de género para que cuando se llegue a ser adulto sea más fácil que entienda las leyes con respecto al género.

Hombre: El Art. 399. En el código Penal del Estado de Coahuila no contempla el hostigamiento, solo contempla acoso.

Se debe adecuar la ley y contemplar el hostigamiento en el Código penal del Estado para proteger a las mujeres que presenten su denuncia.

Que la denuncia no solo se presente por la parte ofendida debido a que la mayoría de las veces no la presentan por temor a perder el trabajo, sin embargo si alguien tiene conocimiento del hecho que realice la denuncia incluso de manera anónima.

Que al inculpado se le reeduce con perspectiva de género, contemplando que el acosador pueda ser hombre o mujer.

Exposición equipo 3.

	QUÉ SE HACE PARA QUE SE CUMPLA	QUÉ FALTA POR HACER
<p>LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA ARTÍCULO 15.- Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán: VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.</p>	<p>Existen en Coahuila sanciones administrativas ya definidas para el funcionario que haga caso omiso en recibir y/o dar curso a una queja.</p> <p>Ley de Servidores Públicos</p> <p>Aplica a municipios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dar difusión a las leyes existentes para que sean de conocimiento general. • Crear dependencias especializadas en el tema para que den un seguimiento adecuado y correcta aplicación de las sanciones. • Dicha dependencia se comprometa a brindar información de su trabajo a quien lo solicite.
<p>CÓDIGO PENAL DEL ESTADO DE COAHUILA. Artículo 399 bis.- SANCIONES Y FIGURA TÍPICA DEL ACOSO SEXUAL- Se aplicará de uno a tres años de prisión que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual cuando se cause un perjuicio o daño. Solo se procederá contra el hostigador, a petición de la parte ofendida.</p>	<p>Atiende a las denuncias presentadas de este tipo y se da el seguimiento que establece la ley.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento de la sanción y la pena de prisión por este delito • Se puede denunciar por quién tenga conocimiento del delito, no solo por la afectada(o) siempre y cuando sea acreditado el acoso.

Mujer: Art. 15 Coahuila cuenta con la Ley de sanciones a servidores públicos, pero muchas de las veces se desconocen esas leyes y pues no se aplican.

Hace falta difundir las leyes existentes para que sean de conocimiento general y crear dependencias especializadas en el tema para que qué seguimiento o mínimamente se designe a un área o persona para que realice esta función en cada institución y que se comprometa a proporcionar información cuando se le solicite.



Mujer: Código Penal 399. Bis no sucede que se destituye a los funcionarios de los cargo porque están en eso puestos por amistad o por parentesco, pero en otros casos que se sancione y se incremente la pena y que pueda denunciar otra persona, no necesariamente la persona afectada.

Equipo 4.

	QUÉ SE HACE PARA QUE SE CUMPLA	QUÉ FALTA POR HACER
<p>CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER. ART. 2 Los Estados Parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:</p> <p>d) Abstenerse de incurrir en todo acto de práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen con esta obligación</p>	<p>Formular leyes que mejoren las previamente establecidas y que sean incluyentes de la mujer en ámbitos políticos sociales y culturales.</p> <p>Que se creen módulos, instituciones y dependencias en las que se fomenten la eliminación de la discriminación contra la mujer.</p>	<p>Mayor difusión, es decir dar a conocer que existen leyes que protegen a las mujeres que sufren de discriminación.</p> <p>Que las instituciones dedicadas a este género le den a la mujer los elementos necesarios para que al momento de denunciar se le apoye para el seguimiento correspondiente.</p> <p>* Que se implemente un presupuesto para llevar a cabo la asistencia legal, psicológica y emocional para las mujeres víctimas de discriminación.</p>
<p>LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA CAPÍTULO II DEL PROGRAMA INTEGRAL PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES ARTÍCULO 38.- El Programa contendrá las acciones con perspectiva de género para</p> <p>VIII. Vigilar que los medios de comunicación no fomenten la violencia contra las mujeres y que favorezcan la erradicación de todos los tipos de violencia, para fortalecer el respeto a los derechos humanos y la dignidad de las mujeres;</p>	<p>Nada</p>	<p>Que se apliquen las leyes y las sanciones que para tal efecto han sido establecidas a cualquier medio de comunicación.</p>

Mujer: art. 2 de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.

Que se creen más módulos para atención a mujeres víctimas de violencia.

El problema principal es el presupuesto porque no hay para operar los programas.

Que se apliquen las leyes y se sancionen a los medios de comunicación.

Participaciones.

Facilitador: recursos si los hay solamente hay que buscarlos de los programas de orden federal que se ofrecen, antes no había recursos para mujeres y hoy ya programas obligatorios que derivados de los acuerdos internacionales se deben realizar.

Mujer: Difusión, recursos humanos, especialistas, etc. todo es dinero, como no hay presupuesto se debe trabajar con lo que se tiene.

Facilitador: se debe reconocer que ha habido cambios, la situación de las mujeres es diferente, la presencia de ustedes con sus características y particularidades indica los cambios que ha habido quien iba a decir que ahora las mujeres se presentan con 30 años y son Agentes de Ministerios Público,

IV. Aplicación del Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento.

El objetivo de este tema fue el que las y los participantes conocieran el protocolo y reflexionaran sobre las formas de ponerlo en práctica en sus respectivas instituciones.

Para abordar este tema el facilitador con apoyo de un proyector realizó una exposición sobre el documento denominado “**Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual**” asimismo explico sobre el establecimiento del **Comité para la Prevención, Atención y Sanción de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual**, sobres sus integrantes, funciones principales del comité, sus roles y principales funciones de los consejeros.

Expuso además el **Procedimiento para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual**, sus principios de intervención, procedimiento de entrevistas para la investigación para el comité, instrumento entrevista de la persona afectada, instrumento entrevista a la parte acusada, las normas de carácter preventivo y los formatos respectivos.

Formatos de:	Denuncia	Declaración
	Seguimiento del caso	Seguimiento de denuncias

Para poder abordar el tema y aplicar lo aprendido respecto del **Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual** expuesto anteriormente se repartió a cada uno de las y los participantes una copia del mismo y el facilitador entregó a algunos de los participantes un guion para que interpretar un personaje con objeto de realizar dos socio dramas con el tema de hostigamiento y acoso sexual, algunos de ellos fueron parte del Comité de atención y el resto de las y los participantes se les dejó del papel de observadores.

Primer caso.

Un compañero de trabajo acosa a una compañera a salir queriéndola forzar para que acceda y la intimida diciéndolo que cambiará la versión diciéndole que ella es quien lo acosa sin embargo la acosada presenta denuncia.

Comité.

Después de la investigación realizada el consejo no encontró elementos para poder comprobar el acoso denunciado por lo que recomienda cambiar de área a los implicados, es decir que se ubiquen diferentes áreas.

Segundo caso.

Es un caso de hostigamiento laboral en donde una jefa hostiga a un subordinado, el trabajador no presenta denuncia y la jefa solicita que sea despedido argumentando incapacidad para ocupar el cargo y solicita su destitución y despido.



Comité.

El comité se entera del caso, sesiona, analiza, realiza investigación y emite la recomendación de que no sea despedido el trabajador y reciba terapia psicológica por el acoso sufrido.

No se puede despedir a nadie sin justificar la solicitud, no se puede despedir a nadie sin que se le haya tomado su versión de hechos de la persona de quien se solicitó el despido.

Reflexiones.

Entre los comentarios de las y los participantes destaca lo siguiente:

-  Antes de que los comités pueden emitir alguna recomendación, se debe realizar una exhaustiva investigación para determinar si efectivamente se incurrió en alguna falta.
-  Algunas personas abusan del cargo y despiden porque sí, porque algún empleado y empleada por no haber accedido a sus proposiciones.
-  Sería mejor que el Comité no solo emitiera la recomendación sino que también trabajara con otras instituciones para poder tomar alguna acción legal en contra de quien se le compruebe la falta.

V. Uso de la Plataforma Electrónica

Para cubrir este punto el facilitador expuso con apoyo del proyector el Protocolo Sistema Seguimiento PROSISE para casos de acoso y hostigamiento

Para la exposición se siguió el texto editado por la Secretaria de la Mujer, la primera parte fue una breve introducción que dio una visión general de la plataforma, el facilitador comento que la plataforma era una enorme base de datos en donde se registra los casos de acoso y hostigamiento y sus particularidades lo cual da información desagregada sobre las características de las personas involucradas, sus lugares de residencia y los lugares donde sucedieron los hechos, características de los agresores y otros complementos informativos que permiten obtener un mapa de varias dimensiones sobre la situación de acoso y hostigamiento sexual.

Para la exposición el facilitador utilizo el texto del PRSISE proyectado en formato PDF, comento que en él se muestra como acceder a la plataforma, lo cual se realiza mediante la siguiente dirección.

<http://prosise.com.mx>

Una vez dentro de la plataforma el siguiente paso es identificarse en el sistema, y luego se deben obtener nombre de usuario y contraseña para acceder.

A partir de ahí se podrán hacer denuncias y consultar datos generales de las realizados por otras personas.

Se podrá conocer respecto a las denuncias el nivel de gravedad de acuerdo a la categorización propuesta en el protocolo para prevenir acoso y hostigamiento sexual.

La plataforma permite conocer en que dependencias y en que áreas de ellas se están dando eventos de esta naturaleza, también permite conocer información desagregada por municipios.

El facilitador también comento sobre las posibilidades de seguimiento de las denuncias y sobre otras posibilidades como las de adjuntar archivos con información sustantiva en torno a las denuncias que se presentan, terminada su exposición el facilitador dio la palabra a los participantes.

Las y los participantes comentaron sobre las ventajas de esta plataforma y sobre la necesidad de su operación dijeron también que ahora la tarea es realizar grandes campañas de publicidad pues las personas no denuncian porque no creen en el sistema de justicia.

Taller 6 realizado el 15 de noviembre de 2012 en Saltillo, Coahuila

Se llevó a cabo el día 15 de noviembre en el municipio de Saltillo, con una duración de 8 hrs. de las 8:00 a 16:00 horas incluyendo dos recesos de 15 minutos para servicios de café el taller fue dirigido a funcionarias y funcionarios del Gobierno del Estado de Coahuila.

Participaron un total de 51 funcionarios de los cuales 39 fueron mujeres y 12 hombres; entre estos, funcionarios de IEE, PGJE, SEIN, DIF.

La Lic. Indra Vega dela Peña, Directora de Planeación de la Secretaría de la Mujer del Estado de Coahuila, nombre del Gobierno del Estado y en representación de la Secretaria Sonia Villarreal Pérez Titular de la Secretaría de las Mujeres del Estado de Coahuila, agradeció la presencia del personal de las diferentes dependencias estatales de gobierno.

A manera de presentación realizó una breve reseña curricular de facilitador Lic. Jaime Javier Aguirre Martínez, Director de la Consultoría Masculinidad y Políticas, A.C., quien a su vez agradeció a las y los presentes su asistencia y agradeció a la Secretaría de las Mujeres de Estado de Coahuila el haber sido invitado para la realización de dichos talleres y realizó la presentación del Taller:

Presentación del Taller.

El facilitador realizó la exposición sobre el objetivo general del taller así como los contenidos y la forma en que se desarrollaría.

Objetivo General:

Que las y los participantes conozcan el protocolo para los acasos de acoso y hostigamiento sexual y reflexionen sobre la forma de operarlo en sus instituciones, elaboren la ruta crítica para operarlo y conozcan el uso de la plataforma electrónica para los casos mencionados.

Contenido del Taller:

Presentación

Género, reforzando conceptos

Marco Jurídico Sobre Acoso y Hostigamiento Sexual

Aplicación del Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento

Uso de la plataforma Electrónica

Elaboración de ruta crítica para la creación de comités de atención a casos de AyHS

Conclusiones, Recomendaciones y Evaluación

Desarrollo de Taller.

I. Presentación de los participantes.

Con el objetivo de crear un ambiente de confianza y comunicación entre los asistentes, el facilitador se presentó ante las y los presentes, debido al alto número de asistencia, conforme a su participación se fueron presentando.



II. Género, reforzando conceptos.

Este tema se trató con el objetivo de que las y los participantes homogeneizaran los elementos básicos de la teoría de género, por tal el facilitador abordó los conceptos básicos de género mediante láminas ilustrativas de los elementos básicos sobre los que las y los participantes reflexionaron.

Posteriormente el facilitador expuso los tipos de paternidad y sobre la forma en cómo afectan a las y los integrantes de las familias.

Participaciones:

Ricardo Turrubiates: Hace falta mucho por hacer sobre la violencia de género, pienso que las cosas han cambiado, la sociedad utiliza las redes sociales para manifestarse, expresan sus enojos por maltrato a un animal pero no les escandaliza el maltrato a un niño.

Asimismo en la Procuraduría General de Justicia del Estado y en la Procuraduría de la familia coinciden en que han aumentado las denuncias de los hombres; es decir que denuncian a su mujer por violencia familiar.

Antes los hombres arreglaban las cosas golpeando a las mujeres pero ahora si se toca a una mujer los hombres tienen la ley en contra, por lo que hacen ahora es denunciar a las mujeres.

En relación a estos casos en los 10 años anteriores no se había recibido ninguna denuncia pero ahora en lo que va del año se han presentado 35 casos.

Facilitador: es muy importante el demostrar con datos todos estos cambios, si queremos cambiar las cosas, entonces debemos demostrarlo y se tendrán que desarrollar propuestas metodológicas.

Marcela: la impartición de estos cursos son muy importantes que se dirijan a la mujer debido a que es ella quien educa y se pueda acabar con esta sociedad machista que existe en México.

Facilitador: hay que tomar en consideración los hombres que ya se están habiendo en las familias mexicanas, en Sabinas, en Monclova, en Torreón, todas las mujeres trabajan, la madre sale a trabajar y no están educando quienes educan son los medios de comunicación (la televisión, la radio, la prensa, etc.), en la tv los hombres son hombres porque tienen muchas mujeres y dinero, son violentos.

Mujer: las ausencias también educan; el que la mamá y el papá no estén porque se encuentran trabajando, podría provocar que los hijos reproduzcan las situaciones con la propia familia (efecto espejo).

Mujer: ... el decir que las mujeres son quienes educan ya está fuera de discusión porque ya vemos quienes son los que educan, los abuelos, la escuela, los medios de comunicación, los problemas planteados son muy complejos y tiene que ver con elaboración de políticas públicas de mayor profundidad, la perspectiva de género es un herramienta fundamental para cambiar y eliminar los obstáculos que impiden al servidor público de realizar el trabajo con el impacto necesario.

Se tiene que trabajar con respecto a la igualdad, profundizar en el respeto a los derechos humanos, en mejores salarios dignos y remunerados porque todos estos asuntos están asociados a la pobreza. Sucede la violencia en estratos económicos más altos pero fundamentalmente quienes reciben y ejercen violencia se encuentran en situación de pobreza.

Facilitador: el objetivo de este tipo de talleres es buscar cómo transformar los elementos de identidad, buscando la creación de hombres transformadores y no violentos y cómo se puede llegar a ello.

Se han dado muchos cambios, por ejemplo en Torreón se está viendo la posibilidad de crear un lugar para atender a hombres violentos.

Para continuar con la exposición el facilitador apoyado en un proyector expuso:
Sistema sexo género.

La perspectiva de género como marco de análisis teórico conceptual.

Conceptos de posición y condición de género.

Participaciones:

Ricardo: en los últimos resultados de la Encuesta Nacional de Adicciones 2011 las mujeres no han rebasado a los hombres en el consumo de alcohol pero en lo que se refiere al consumo de drogas aun cuando las mujeres no han rebasado a los hombres ha aumentado el consumo igual en alcohol y tabaco ya tomas y fuma más la mujer.

Facilitador: las mujeres en espacios públicos y que trabajan cuentan con su propio dinero y tienen la libertad de comprar lo que ellas quieran incluida la droga, luego entonces lo que se tienen que elaborar políticas públicas diferentes porque las mujeres ya tienen esta problemática en donde empieza a incapacitarse para el trabajo y para la vida.

Manuel Cavazos: no debe ser que el gobierno actúe imponiendo reglas sino que se debe preparar a la sociedad para que ella misma tome los caminos adecuados, no podemos apoyarnos solamente en las leyes que realmente no resuelven nada.

Al Derecho se le achaca todo y no es la panacea, es una creación del hombre pero que no cambia nada, el querer hacer leyes y más leyes provocará el perderse en una enciclopedia jurídica. Se debe llegar al seno de la sociedad, los cambios son necesarios pero cambiando la esencia de los seres humanos pero no a las leyes.

Facilitador: es verdad, es necesario que la población participe y se crean acciones en algunas instituciones para lograr hacer trabajar a la población como es el caso del Indesol que realiza convocatorias para la población y para organizaciones de la sociedad civil con objeto de lograr ese cambio; es el ciudadano y el proceso de ciudadanía quienes debería estar confrontando a las instituciones que cumplan con los derechos del ser humano y del ciudadano.

La ley por sí sola no sirve de nada, se necesitan especialistas y profesionales quienes sepan interpretarla, aplicarla y también crearla.

El funcionario público tiene el papel de impulsar políticas públicas que logren el cambio y es necesario formar a los especialistas y profesionales que las interpreten, las aplique y las elaboren.

José Luis Villarreal: Me parece que Coahuila si cuenta con leyes para hombres, tengo mucho tiempo escuchando términos como “el sexo es bueno pero saber hacerlo es mejor”, campañas preservativos gratuitos en diferentes puntos, “la familia pequeña vive mejor y se le pueden dar mejores condiciones”, en el congreso ya hay propuestas para el permiso de paternidad, ahora se toma en cuenta en la ley la trata de blancas, en donde se le trate a la mujer como igual en todos los aspectos.

Ana Laura: Si se ha podido cambiar un poco la estructura de género pero solo en algunas estructuras sociales y aún quienes piensan de manera machista son los más.

Bernardo Arístides: lo de las políticas se maneja de manera específica en cada estado, lo que tiene que haber es disponibilidad de alguien para el cambio.

III. Marco Jurídico sobre Acoso y Hostigamiento Sexual.

El facilitador expuso que el objetivo del presente tema era el que las y los participantes conocieran y reforzaran sus conocimientos sobre el marco jurídico sobre acoso y hostigamiento sexual y reflexionaran sobre la forma como se opera en la práctica.

Cada uno de los equipos trabajó sobre las diferentes matrices jurídicas que les fueron asignadas, reflexionaron hicieron una lámina y una o un representante de cada equipo expuso sus resultados.



Exposición equipo 1.

QUÉ SE HACE PARA QUE SE CUMPLA

QUÉ FALTA POR HACER

<p>CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER CONVENCIÓN DE BELEM DO PARÁ ART. 7 Los Estados Parte condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación.</p> <p>Se establece la figura del fraude Familiar. La mitad del gabinete está formado por mujeres (crear un ley ante este mandato)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se creó la ley Federal para una Vida libre de Violencia. - La Ley Local para una Vida Libre de Violencia - Código penal tipifica el delito de acoso sexual y el feminicidio y violencia en el noviazgo - Creación de la Secretaría de la Mujer - Las Instancias Municipales de la Mujer - La Dirección para Promover la Igualdad y prevenir la discriminación - La ley de Trata de Personas - Plan Estatal de Desarrollo 20112-2017 - Igualdad y la no discriminación. - La propuesta de Género en la gestión pública 	<ul style="list-style-type: none"> - Tipificar el delito por hostigamiento - Capacitación de los servidores públicos en las nuevas reformas y en la ley de responsabilidad de los servidores públicos - Llevar a la práctica y las sanciones necesarias
<p>LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA CAPÍTULO VIII LOS CENTROS DE REHABILITACIÓN PARA AGRESORES ARTÍCULO 43.- Los agresores acudirán de manera voluntaria a recibir rehabilitación en estos centros, sin perjuicio de las medidas y acciones que deban cumplir, derivadas de mandato de la autoridad competente..</p>	<p>La procuraduría de Justicia tiene Talleres para agresores.</p> <p>Los CAIF</p> <p>En Saltillo existe la Unidad para la Atención y prevención de la violencia de género</p>	<p>Difundir los Centros Formar Reglamentos de Leyes Considerar presupuesto para a la instrumentación.</p> <p>La creación de centros de Rehabilitación (art. 43)</p>

Mujer: Lo que se hace: art 7. hay una serie de modificaciones en las leyes de Coahuila, el gobernador ha enviado un paquete como por ejemplo el tipificar el feminicidio como una forma de advertir a los agresores para que cese la violencia contra las mujeres.

El acoso y hostigamiento ya están en el Código Penal como delito y faltaría agregar el hostigamiento que se tendría que seguir por querrela

Ya también se aprobó la Ley de Trata de Personas que establece una serie de artículos y medidas para terminar con la práctica.

En el Plan Estatal de Desarrollo se establece como obligación que los servidores públicos estén capacitados en la utilización de la herramienta de perspectiva de género.

En lo que se refiere a la atención y rehabilitación de los agresores ya procuraduría cuenta con un taller, en saltillos se creó la unidad de Atención para la Perspectiva de Género.

Hombre: entre lo que se ha hecho es que el Gobernador determinó que su gabinete esté integrado en un 50% por mujeres, lo que falta por hacer es que esta determinación se instrumente en la ley para que en adelante los siguientes gobernadores lo sigan realizando.

Falta por tipificar el hostigamiento en el Código Penal, capacitar a los servidores públicos en las nuevas reformas de las leyes vigentes y en la Ley de Responsabilidades de Servidores Públicos por en ella se determina que puede haber “responsabilidad en la omisión del cumplimiento de la misma”.

Se deben establecer y tomar acciones administrativas para sancionar si no se cumple con ella.



La sociedad debe conocer que existen leyes que defienden, que protegen y a las que pueden acudir.
 Falta hacer centros de rehabilitación.
 Falta formular los reglamentos de las leyes que permita la posibilidad de asignar recursos presupuestales para el cumplimiento de la Ley.
 Considerar los presupuestos para la reglamentación.

Exposición equipo 2.

	QUÉ SE HACE PARA QUE SE CUMPLA	QUÉ FALTA POR HACER
<p>CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER. ART. 2 Los Estados Parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a: d) Abstenerse de incurrir en todo acto de práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen con esta obligación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con las instituciones adecuadas para atender el problema • Existen leyes y/o proyectos contra la discriminación. • Se han implementado programas y talleres contra la discriminación. • La Constitución contempla la igualdad entre el hombre y la mujer • Hay leyes secundarias (trabajo, no discriminación, vida libre sin violencia) que ya contemplan este tema. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir en programas educativos temas relacionados • Mayor difusión del tema • Trabajo comunitario • Brigada de prevención • Aplicación igualitaria de la ley • Educación sexual • Campañas de prevención • Cultura de la denuncia • Eliminación de prejuicios y tabúes.
<p>LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA ARTÍCULO 15.- Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán: VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ya existe la ley • Ya hay campañas • Unidad de violencia a víctimas • Investigación de diversas instituciones (académicas y gubernamentales) 	<ul style="list-style-type: none"> • Tipificación y correcta aplicación del término • Más campañas de acoso sexual y hostigamiento a hombres • No hay sanciones concretas • Ley de responsabilidad • Asesoría de la Secretaría de la Mujer

Mujer: en lo que se refiere a la discriminación del art.2 ya contamos en el estado con leyes que refieren el tema de la no discriminación sin embargo de nada sirve tener leyes y regular y establecer sanciones si no existe congruencia entre lo que se regula y en lo que se está educando; de nada sirve que a los niños se les hable de no violencia cuando en su casa los agreden.
 Existen destinos de presupuesto para estas acciones pero no sirve de nada si en su casa, los valores que se les enseña son otros.

Hombre: el art. 15 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se refiera a sanciones falta por revisar estas leyes, realizar campañas y que las personas las entiendan bien.
 Es una Ley sin sanción, sin reglamento, no se terminan sanciones completas y claras.
 Revisar protocolos para entender los protocolos existentes, actualizarlos y darlos a conocer en las diferentes instituciones.
 También se debería tipificar la violencia en el noviazgo



Exposición equipo 3.

	QUÉ SE HACE PARA QUE SE CUMPLA	QUÉ FALTA POR HACER
<p>LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA ARTÍCULO 17.- - El Estado mexicano debe garantizar a las mujeres la erradicación de la violencia en la comunidad, a través de:</p> <p>I. La reeducación libre de estereotipos y la información de alerta sobre el estado de riesgo que enfrentan las mujeres en una sociedad desigual y discriminatoria;</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Atención a través de la línea telefónica 075 para orientar jurídicamente y psicológicamente a las mujeres * Creación de albergues y refugios * Asesoría jurídica por parte de la Secretaría de las Mujeres. * Cursos y talleres 	<ul style="list-style-type: none"> • Difusión en los medios • Pláticas, cursos y talleres para reeducar a las familias. • Incluir y reestructurar planes de estudio bachillerato y secundaria)
<p>CÓDIGO PENAL DEL ESTADO DE COAHUILA. Artículo 399 bis.- SANCIONES Y FIGURA TÍPICA DEL ACOSO SEXUAL.- Se aplicará de uno a tres años de prisión que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual cuando se cause un perjuicio o daño. Solo se procederá contra el hostigador, a petición de la parte ofendida.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Instalación de comités y pláticas • Políticas de prevención • Atención de denuncias • Foros y conferencias para la prevención y erradicación de la violencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Difundir y orientar a las personas ante qué autoridad debe presentar su denuncia.

Mujer: lo que falta por hacer es la difusión de la información a la población, se debe trabajar en las familias porque de nada sirve el trabajo que se realiza si no se trabaja al interior de las familias, se deben incluir estos temas y reestructurar planes de estudio bachillerato y secundaria. Que se obligue a quien violenta a que tome los talleres y que no sea opcional.

Equipo 4.

	QUÉ SE HACE PARA QUE SE CUMPLA	QUÉ FALTA POR HACER
<p>LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA CAPÍTULO II DEL PROGRAMA INTEGRAL PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES ARTÍCULO 38.- El Programa contendrá las acciones con perspectiva de género para VIII. Vigilar que los medios de comunicación no fomenten la violencia contra las mujeres y que favorezcan la erradicación de todos los tipos de violencia, para fortalecer el respeto a los derechos humanos y la dignidad de las mujeres;</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Reglamentar * Programas Sociales 	<ul style="list-style-type: none"> * Mayor difusión * Fomentar la denuncia * Crear una dependencia comisión y/o administración que vigile y sancione.
<p>CODIGO PENAL FEDERAL. Artículo 259 bis.- Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual cuando se cause un perjuicio o daño. Solo se procederá contra el hostigador, a petición de la parte ofendida.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Reglamentado (tipificado CPF) * Se formaron comités institucionales para vigilar y orientar políticas de prevención, atención y denuncia. 	<ul style="list-style-type: none"> * Sensibilizar a la ciudadanía * Seguir trabajando (Difusión e implementación) * Respetar * Construir Cultura.

Hombre: en los medios de comunicación que ahora se incluye el Facebook y los demás en internet se exhibe mucho la violencia. Es necesaria una instancia que vigile las redes en internet sobre la violencia y que sancione.

Participaciones.

Hombre: se debe educar también a los legisladores en materia de equidad de género.

Hombre: que bueno que se reglamente pero es mejor la prevención y ésta labor se da en las familias.

Hombre: es cierta forma no nos hacen falta más leyes sino una cultura de la legalidad.

Facilitador: la responsabilidad de los funcionarios de todos los niveles tiene que ver con que las leyes se respeten y se lleven a cabo, actualmente se revisa el funcionamiento de las leyes.
En un corto tiempo ha habido cambios y ha habido procesos de ciudadanía.

IV. Aplicación del Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento.

El objetivo de este tema fue el que las y los participantes conocieran el protocolo y reflexionaran sobre las formas de ponerlo en práctica en sus respectivas instituciones.

Para abordar este tema el facilitador con apoyo de un proyector realizó una exposición sobre el documento denominado “**Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual**” asimismo explico sobre el establecimiento del **Comité para la Prevención, Atención y Sanción de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual**, sobre sus integrantes, funciones principales del comité, sus roles y principales funciones de los consejeros.

Expuso además el **Procedimiento para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual**, sus principios de intervención, procedimiento de entrevistas para la investigación para el comité, instrumento entrevista de la persona afectada, instrumento entrevista a la parte acusada, las normas de carácter preventivo y los formatos respectivos.

Formatos de:	Denuncia	Declaración
	Seguimiento del caso	Seguimiento de denuncias

Para poder abordar el tema y aplicar lo aprendido respecto del **Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual** expuesto anteriormente se repartió a cada uno de las y los participantes una copia del mismo y el facilitador entregó a algunos de los participantes un guion para que interpretar un personaje con objeto de realizar dos socio dramas con el tema de hostigamiento y acoso sexual, algunos de ellos fueron parte del Comité de atención y el resto de las y los participantes se les dejó del papel de observadores.

Socio drama

Un jefe acosa a una empleada, la empleada acude al comité y realiza la denuncia a una persona integrante del comité con experiencia terapéutica.

En el comité se le explica que recibirá apoyo, se le explica cuál será el procedimiento a seguir.

La integrante de recursos humanos entrevista al acosador.

Debe ubicar en una clasificación de tipo de acoso que sufrió la compañera.

Comité.

Emite una recomendación en cuanto a las medidas preventivas indicándole la instancia a la que debiera acudir.

Se levanta una constancia de la queja que se ha presentado.

Informarle al acosador lo que implica legalmente el seguir actuando de ese modo.

Explicarle a la acosada que no por haber podido sancionar deba dejar de hacerlo, que la siguiente vez se turnará el caso a la instancia legal correspondiente.

Reflexiones.

Entre los comentarios de las y los participantes destaca lo siguiente:

Hombre: la aplicación del protocolo implica situaciones legales muy complejas, se deben contemplar porque se incurriría en delito desde el punto de vista de la Secretaría del Trabajo por no haber testigos.

Ana Laura: desde la notificación existen huecos, se debe notificar legalmente por qué se está llamando al acosador, en el caso del personal sindicalizado no se pueden llamar por sí solos, no es sencillo ese procedimiento.

No existe ningún recurso para poder enfrentar esas situaciones por parte de Comité.

Respecto de la confidencialidad no es tan posible realizarla debido a que cuando llegue el abogado del acusado no se le podrá negar la información.

Mujer: solo se podrá turnar a la instancia correspondiente, y levantar un acta administrativa con los elementos que se contemplan en el Protocolo es muy difícil.

Ana Laura : se debe considerar qué dice la Ley de Responsabilidad de Servidores Público, el Código Penal, la Ley de Protección hacia las Mujeres, el Estatuto de los Trabajadores Sindicalizados, de los de Confianza, la Ley Federal de Trabajo, etc. Lo que amerita una revisión muy exhaustiva.

Hombre: no es necesario que la parte afecta acuda al Comité si puede acudir a la Agencia del Ministerio público porque es un delito de corte penal.

Mujer: en la Secretaría de la Mujer ya habíamos visto estos huecos legales en el protocolo por eso es que solamente se ha considerado las campañas de prevención por medio de carteles e información impresa y la existencia del Comité puede enfocarse para prevenir.

Ana Laura: entonces se debe incluir en el protocolo “presentar queja” y no denuncia porque se debe tener cuidado con la terminología.

Mujer: es importante definir la figura y el lenguaje se hace una recomendación de carácter interno administrativo, si la persona no entiende o no quiere se acude a la figura siguiente y se acude al Jurídico.

El facilitador aclara y retoma el concepto de Taller es construir, “lo que limita, no imposibilita”, habrá que hacer un Protocolo más estructurado, sin transgredir el derecho de las personas teniendo como objetivo prevenir, erradicar sancionar el acoso y hostigamiento sexual.

V. Uso de la Plataforma Electrónica

Para cubrir este punto el facilitador expuso con apoyo del proyector el Protocolo Sistema Seguimiento PROSISE para casos de acoso y hostigamiento

Para la exposición se siguió el texto editado por la Secretaria de la Mujer, la primera parte fue una breve introducción que dio una visión general de la plataforma, el facilitador comentó que la plataforma era una enorme base de datos en donde se registra los casos de acoso y hostigamiento y sus particularidades lo cual da información desagregada sobre las características de las personas involucradas, sus lugares de residencia

y los lugares donde sucedieron los hechos, características de los agresores y otros complementos informativos que permiten obtener un mapa de varias dimensiones sobre la situación de acoso y hostigamiento sexual.

Para la exposición el facilitador utilizó el texto del PRSISE proyectado en formato PDF, comentó que en él se muestra cómo acceder a la plataforma, lo cual se realiza mediante la siguiente dirección.

<http://prosise.com.mx>

58

Una vez dentro de la plataforma el siguiente paso es identificarse en el sistema, y luego se deben obtener nombre de usuario y contraseña para acceder.

A partir de ahí se podrán hacer denuncias y consultar datos generales de las realizadas por otras personas.

Se podrá conocer respecto a las denuncias el nivel de gravedad de acuerdo a la categorización propuesta en el protocolo para prevenir acoso y hostigamiento sexual.

La plataforma permite conocer en qué dependencias y en qué áreas de ellas se están dando eventos de esta naturaleza, también permite conocer información desagregada por municipios y a partir de ahí se podrán generar procesos de planeación.

El facilitador también comentó sobre las posibilidades de seguimiento de las denuncias y sobre otras posibilidades como las de adjuntar archivos con información sustantiva en torno a las denuncias que se presentan.

Las y los participantes comentaron que algunos de ellos ya habían trabajado en la plataforma y tenían sugerencias para agregar y para que casos de acoso y hostigamiento que se dan en otras instituciones como las deportivas o religiosas estén contemplados.

Taller 7 realizado el 16 de noviembre de 2012 en Saltillo, Coahuila

Se llevó a cabo el día 16 de noviembre en el municipio de Saltillo, con una duración de 8 hrs. de las 8:00 a 16:00 horas incluyendo dos recesos de 15 minutos para servicios de café.

El taller fue dirigido a funcionarias y funcionarios del Gobierno del Estado de Coahuila.

Participaron un total de 27 personas de las cuales 20 fueron mujeres y 7 hombres; entre estos, funcionarios del Instituto Estatal de Desarrollo Docente e Investigación Educativa, SEDER, SSP, Poder Judicial, Secretaría del Trabajo, SEDESO, SEFIN.

La Lic. Indra Vega de la Peña, Directora de Planeación de la Secretaría de la Mujer, a nombre del Gobierno del Estado y en representación de la Secretaria Sonia Villarreal Pérez Titular de la Secretaría de las Mujeres del Estado de Coahuila, agradeció la presencia del personal de las diferentes dependencias estatales de gobierno.



A manera de presentación realizó una breve reseña curricular de facilitador Lic. Jaime Javier Aguirre Martínez, Director de la Consultoría Masculinidad y Políticas, A.C., quien a su vez agradeció a las y los presentes su asistencia y agradeció a la Secretaría de las Mujeres de Estado de Coahuila el haber sido invitado para la realización de dichos talleres y realizó la presentación del Taller:

Presentación del Taller.

El facilitador realizó la exposición sobre el objetivo general del taller así como los contenidos y la forma en que se desarrollaría.

Objetivo General:

Que las y los participantes conozcan el protocolo para los acasos de acoso y hostigamiento sexual y reflexionen sobre la forma de operarlo en sus instituciones, elaboren la ruta crítica para operarlo y conozcan el uso de la plataforma electrónica para los casos mencionados.

Contenido del Taller:

- Presentación
- Género, reforzando conceptos
- Marco Jurídico Sobre Acoso y Hostigamiento Sexual
- Aplicación del Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento
- Uso de la plataforma Electrónica
- Elaboración de ruta crítica para la creación de comités de atención a casos de AyHS
- Conclusiones, Recomendaciones y Evaluación

Desarrollo de Taller.

I. Presentación de los participantes.

Con el objetivo de crear un ambiente de confianza y comunicación entre los asistentes, el facilitador se presentó ante las y los presentes, debido alto número de asistencia, conforme a su participación se fueron presentando.

Con el objetivo de crear un ambiente de confianza y comunicación entre los asistentes, el facilitador les solicitó se presentaran indicando lo siguiente:

Nombre	Lugar de origen	Cargo funciones
Silvia Guerrero Cano	Mexicali, Baja California	Secretaría de Desarrollo Rural, Jefe de Proyecto del Programa Municipalizado
Cynthia Ortiz	Saltillo	Secretaría de Desarrollo Rural, Jefe de Departamento, Proyecto Apoyo para el Campo
Magaly Vázquez Rodríguez	Monclova	Secretaría de Desarrollo Rural, Asistente de la Secretaría Técnica
Sandra Alicia González	Saltillo	Secretaría de Desarrollo Rural, Programas del Campo en el Área de Agricultura

Julio Alonso Martínez	Saltillo	A cargo del Departamento de Recursos Humanos de la Secretaría del Trabajo
Penélope Rodríguez	Monclova	Unidad Jurídica del Poder Judicial
Miriam Fuentes	Saltillo	Policía Judicial en el Departamento de Recursos Humanos
Guadalupe Hernández Bonilla	D.F.	Poder Judicial en el Consejo de la Judicatura como Secretaria de Acuerdo y Trámite
Eduardo Gaona Vallejo	Saltillo	Administración General Federal en la Administración Federal Jurídica como Jefe de Departamento
Silvia Cristina	Múzquiz	Administración Federal en el Área de Administración Central como Asistente Ejecutivo
Yaneth de la Peña	Saltillo	Administración Fiscal General, Administración Central de Recaudación en manejo de personal
Rosario Covarrubias Sánchez	Saltillo	Secretaría del Trabajo Encargada del Departamento de Atención de Menores
Luis López	Saltillo	Secretaría de la Juventud como Coordinador Jurídico
Silvia Sifuentes Rodríguez	Saltillo	Administrativa del Educación para Adultos
María de Socorro Orozco	Saltillo	Instituto Estatal de Educación para Adultos, Área de Formación
Israel Zomara Salas	Saltillo	Secretario a la Visitaduría General del Estado, auxilio a los visitadores judiciales en inspecciones
Nombre	Lugar de origen	Cargo funciones
Eduardo Avilés	Saltillo	Secretaría de Salud, Departamento de Recursos Humanos como soporte administrativo
Ana Luz Calderón	Monterrey	Instituto Municipal de la Mujer, Bolsa de Trabajo
Mireya Franco	San Pedro	Directora de Reintegración en la Secretaría de Seguridad Pública
Virginia Aguirre	Saltillo	Auxiliar de la Subdirección de Recursos Humanos en Administración de Personal
Indra Vega		Titular de Planeación de la Secretaría de las Mujeres
Luis Alberto		Secretaría de la Mujer como Coordinador del Programa Transversalización

II. Género, reforzando conceptos.

Este tema se trató con el objetivo de que las y los participantes homogeneizaran los elementos básicos de la teoría de género, por tal el facilitador abordó los conceptos básicos de género mediante láminas ilustrativas de los elementos básicos sobre los que las y los participantes reflexionaron.

Realiza un breve historia sobre los avances de género y cómo se van agregado conceptos.

Posteriormente el facilitador con apoyo de un proyector expuso los conceptos de sexo y género, sus diferencias y el sistema sexo género así como posición y condición de las mujeres.

Participaciones:

Luz Elena: las reglas de operación establecidas delimitan las decisiones y la formación académica son diferentes, entonces muchas veces a los servidores públicos no puede actuar; es decir que las formas y los comportamiento son diferentes entre lo que sucede en las ciudades y en el campo.

Hombre: Todos los seres humanos nacen con derechos que deben

El Facilitador explica a los asistentes que el servidor público debe ajustarse a los derechos de los seres humanos, derechos de las mujeres y de los hombres y trabajara para garantizar la igualdad de género. Se debe revisar el momento histórico que se vive en Coahuila arrojará la Agenda urgente por trabajar.

III. Marco Jurídico sobre Acoso y Hostigamiento Sexual.

El facilitador expuso que el objetivo del presente tema era el que las y los participantes conocieran y reforzaran sus conocimientos sobre el marco jurídico sobre acoso y hostigamiento sexual y reflexionaran sobre la forma como se opera en la práctica.

Cada uno de los equipos trabajó sobre las diferentes matrices jurídicas que les fueron asignadas, reflexionaron hicieron una lámina y una o un representante de cada equipo expuso sus resultados.



Exposición equipo 1.

	QUÉ SE HACE PARA QUE SE CUMPLA	QUÉ FALTA POR HACER
<p>CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER CONVENCIÓN DE BELEM DO PARÁ ART. 7 Los Estados Parte condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación.</p>	<p>Marco Jurídico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia para el estado de Coahuila - Código Penal artículo 399 bis: sanciones y figura típica de acoso sexual - Ley para promover la igualdad y prevenir la discriminación en el Estado de Coahuila - Creación dela Secretaría de la Mujer. - Mesa interinstitucional para la transversalización de la perspectiva de género. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Implementación de sistemas de confidencialidad y/o privacidad en los asuntos de: acoso, hostigamiento en los que conozca el comité. ✓ Promoción y Difusión. ✓ Sensibilización de perspectiva de género ✓ Pláticas, conferencias en donde se dé a conocer los tipos de violencia que existen. ✓ En diferentes espacios: privado, social y educativo ✓ Conocimiento, socialización de existencia de los Comités en las organizaciones.
<p>CODIGO PENAL FEDERAL. Artículo 259 bis.- Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domesticas o cualquier otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual cuando se cause un perjuicio o daño. Solo se procederá contra el hostigador, a petición de la parte ofendida.</p>	<p>Artículo 399 bis del Código Penal</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fortalecimiento de los valores desde la niñez ✓ Fomentar la denuncia

Hombre: lo que se percibe que falta por hacer para ambos artículos es la creación de un sistema de confidencialidad y/o privacidad en los asuntos de acoso y hostigamiento que conozca el Comité; promoción y difusión masiva de la información y sobre la existencia de los comités; el fortalecimiento de los valores éticos desde la niñez y promover la cultura de la denuncia.

Exposición equipo 2.

	QUÉ SE HACE PARA QUE SE CUMPLA	QUÉ FALTA POR HACER
<p>CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER.</p> <p>ART. 2 Los Estados Parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:</p> <p>d) Abstenerse de incurrir en todo acto de práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen con esta obligación</p> <p>LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA</p> <p>CAPÍTULO II DEL PROGRAMA INTEGRAL PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES</p> <p>ARTÍCULO 38.- El Programa contendrá las acciones con perspectiva de género para</p> <p>VIII. Vigilar que los medios de comunicación no fomenten la violencia contra las mujeres y que favorezcan la erradicación de todos los tipos de violencia, para fortalecer el respeto a los derechos humanos y la dignidad de las mujeres;</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Marco jurídico - Programas federales y estatales - Sensibilización y concientización de dependencias estatales y municipales - Reforma a la Ley Federal del Trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Bajar información a todos los niveles • Que los comités les permitan realizar los objetivos • Precisión en la probanza de éstas figuras • Equidad en los medios de comunicación.

Mujer: en la reforma no se plantea la forma de comprobar el acoso y hostigamiento sexual

Lo que falta de por hacer es que el conocimiento se baje, que no quede como un requisito y que se difunda a todos los niveles, darle seguimiento permanente. Y se a conocer sobre el funcionamiento y el objetivo del Comité y que funcione para lo que creado y que de todos los niveles puedan acudir a él en caso necesario. Que el Comité permanezca y sea creíble.



Exposición equipo 3.

	QUÉ SE HACE PARA QUE SE CUMPLA	QUÉ FALTA POR HACER
<p>LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA</p> <p>ARTÍCULO 15.- Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:</p> <p>VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.</p>	<p>* Establecer disposiciones legales (leyes, reglamentos)</p>	<p>• Implementarlas (aplicarlas a través de los procesos establecidos)</p>

<p>LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA CAPÍTULO VIII LOS CENTROS DE REHABILITACIÓN PARA AGRESORES ARTÍCULO 43.- Los agresores acudirán de manera voluntaria a recibir rehabilitación en estos centros, sin perjuicio de las medidas y acciones que deban cumplir, derivadas de mandato de la autoridad competente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer disposiciones legales (leyes, reglamentos) 	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar cultura de la denuncia • Expedir reglamentación de las disposiciones generales que precisen acciones. • Infraestructura o asignar competencias de esta naturaleza a dependencias o entidades ya establecidas • Capacitación de personal en este rubro • Adecuación del marco jurídico (obligatorio)
--	--	---

Mujer: en relación al artículo 15 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, lo que falta por hacer se debe realizar una reglamentación para que determine el procedimiento para cumplir con las leyes, se debe fomentar la cultura de la denuncia; podrán estar todas las disposiciones pero si no se cuenta con todos los mecanismos reales para aplicar entonces difícilmente se podrá aplicar la ley.

Hombre: en lo que se refiere a la rehabilitación de los agresores en el artículo 43 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila, no existen centros de rehabilitación como tal, se busca la forma de crearlos ya sea con la instancia correspondiente y/o buscar las opciones aplicando acciones de transversalidad y que si no existe la posibilidad de realizar la acción si poder canalizar para que lo realice otra instancia.

Y en lo que se refiere a que se rehabiliten de manera voluntaria, se ve un hueco en esa disposición puesto que no hay un elemento que coaccione a los agresores para que se rehabilite, por lo que esta ley se debe perfeccionar, se debe mejorar para que resulte efectiva.

Mujer: muchas de las leyes se refieren solamente a los hombres como los agresores cuando también hay mujeres, se debe trabajar con equipos multidisciplinarios para verdaderamente erradicar la violencia.

Equipo 4.

	<p>QUÉ SE HACE PARA QUE SE CUMPLA</p>	<p>QUÉ FALTA POR HACER</p>
<p>LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA ARTÍCULO 17.- El Estado mexicano debe garantizar a las mujeres la erradicación de la violencia en la comunidad, a través de: I. La reducción libre de estereotipos y la información de alerta sobre el estado de riesgo que enfrentan las mujeres en una sociedad desigual y discriminatoria;</p>	<p>Difusión de material de audio, video e impreso por parte del estado, asociaciones civiles, con intención de orientar, reeducar, alertar e informar a la sociedad sobre esta situación.</p>	<p>Campañas permanentes y continuas para mantener informada a la sociedad y exista un mayor involucramiento en todos los niveles.</p>
<p>CODIGO PENAL DEL ESTADO DE COAHUILA. Artículo 399 bis.- SANCIONES Y FIGURA TIPICA DEL ACOSOS SEXUAL- Se aplicará de uno a tres años de prisión que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual cuando se cause un perjuicio o daño. Solo se procederá contra el hostigador, a petición de la parte ofendida.</p>	<p>Las evidencias del cumplimiento de esta ley son muy pocas</p>	<p>Crear comités para dar protección de confidencialidad y seguimiento a las denuncias.</p>

Mujer: la sociedad también debe estar enterada de estas leyes, debe socializarse la información porque así como hay leyes pues también hay sanciones por lo que la población en general debe estar enterada.

Participaciones.

Mujer: las relaciones entre hombres y mujeres han cambiado y tanto en Saltillo como en el resto del Estado se ha dado un fuerte apoyo a este tipo de legislación es una forma de avance pero los medios de comunicación juegan con un papel muy importante.

IV. Aplicación del Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento.

El objetivo de este tema fue el que las y los participantes conocieran el protocolo y reflexionaran sobre las formas de ponerlo en práctica en sus respectivas instituciones.

Para abordar este tema el facilitador con apoyo de un proyector realizó una exposición sobre el documento denominado “**Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual**” asimismo explico sobre el establecimiento del **Comité para la Prevención, Atención y Sanción de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual**, sobre sus integrantes, funciones principales del comité, sus roles y principales funciones de los consejeros.

Expuso además el **Procedimiento para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual**, sus principios de intervención, procedimiento de entrevistas para la investigación para el comité, instrumento entrevista de la persona afectada, instrumento entrevista a la parte acusada, las normas de carácter preventivo y los formatos respectivos.

Formatos de:	Denuncia	Declaración
	Seguimiento del caso	Seguimiento de denuncias

Para poder abordar el tema y aplicar lo aprendido respecto del **Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual** expuesto anteriormente se repartió a cada uno de las y los participantes una copia del mismo y el facilitador entregó a algunos de los participantes un guion para que interpretar un personaje con objeto de realizar dos socio dramas con el tema de hostigamiento y acoso sexual, algunos de ellos fueron parte del Comité de atención y el resto de las y los participantes se les dejó del papel de observadores.

Primer caso.

Una jefa acosa a un empleado presionándolo para que entregue un trabajo y le ofrece un incremento en su pago, el trabajador no accede y le sigue presionando y le ordena que vaya a su departamento para entregarle un trabajo a la media noche.

El trabajador no se presenta y al lunes siguiente la patrona solicita el despido del trabajador sin justificación alguna y el trabajador no hace denuncia.

Comité.



Del primer caso el Comité se enteró por el Área de Recursos Humano, sin embargo sesiona y acuerda que en todo caso y mediante denuncia presentada la recomendación sería cambiar a ambos de área y recomendar se amoneste a la jefa hostigadora.

Estudia el caso, analiza el expediente de acosado y emite la recomendación al departamento de Recursos Humanos.

El comité acuerda la creación de la normatividad de Comité y establecer sus fechas de sesiones periódicas.

Segundo caso.



Un jefe de departamento invita a una compañera del mismo nivel a salir pero ella no accede argumentando mucho trabajo, el compañero insiste y le invita a bailar y ella se niega de nuevo; él sigue insistiendo y así le sigue molestando.

La empleada acude al Comité para denunciar el hecho y solicitar le apoyen porque la situación ya le está afectando en su desempeño laboral.

El comité para el segundo caso realiza la investigación correspondiente, realiza una entrevista a ambas partes, se reúne para analizar la situación y emitir una recomendación. Hablar con el acosador e indicarle que está actuando mal y recomendar a Recursos Humanos que levante acta administrativa.

Recomienda que el acosador se canalice a la instancia correspondiente a fin que de que reciba rehabilitación.

V. Uso de la Plataforma Electrónica

Para cubrir este punto el facilitador expuso con apoyo del proyector el Protocolo Sistema Seguimiento PROSISE para casos de acoso y hostigamiento

Para la exposición se siguió el texto editado por la Secretaria de la Mujer, la primera parte fue una breve introducción que dio una visión general de la plataforma, el facilitador comento que la plataforma era una enorme base de datos en donde se registra los casos de acoso y hostigamiento y sus particularidades lo cual da información desagregada sobre las características de las personas involucradas, sus lugares de residencia y los lugares donde sucedieron los hechos, características de los agresores y otros complementos informativos que permiten obtener un mapa de varias dimensiones sobre la situación de acoso y hostigamiento sexual.

Para la exposición el facilitador utilizo el texto del PRSISE proyectado en formato PDF, comento que en él se muestra como acceder a la plataforma, lo cual se realiza mediante la siguiente dirección.

<http://prosise.com.mx>

Una vez dentro de la plataforma el siguiente paso es identificarse en el sistema, y luego se deben obtener nombre de usuario y contraseña para acceder.

A partir de ahí se podrán hacer denuncias y consultar datos generales de las realizados por otras personas.

Se podrá conocer respecto a las denuncias el nivel de gravedad de acuerdo a la categorización propuesta en el protocolo para prevenir acoso y hostigamiento sexual.

La plataforma permite conocer en que dependencias y en que áreas de ellas se están dando eventos de esta naturaleza, también permite conocer información desagregada por municipios y a partir de ahí se podrán generar procesos de planeación.

El facilitador también comento sobre las posibilidades de seguimiento de las denuncias y sobre otras posibilidades como las de adjuntar archivos con información sustantiva en torno a las denuncias que se presentan.

Las y los participantes comentaron que ya conocían la plataforma y que es sencilla de operar y que ofrece mucha información pero que son pocas las instituciones que están aportando información por tanto habrá que trabajar con más fuerza en posicionar la plataforma en instituciones de seguridad y en municipios alejados donde hay más resistencia en abordar estos temas.

SISTEMATIZACION

Durante el desarrollo de los talleres se elaboraron como productos la ruta crítica para la creación de comités para prevenir y atender casos de Acoso y Hostigamiento Sexual.

Taller 1 realizado el 8 de noviembre de 2012 en Torreón, Coahuila

Ruta Crítica Unidad de Atención a Víctimas de la Violencia

Informar a Dirección de DIF	—————▶	2 días
Realizar Programa	—————▶	1 semana
Formar el comité	—————▶	2 semanas
Promoción del comité	—————▶	1 vez por semana
Capacitación para miembros y usuarias	—————▶	1 vez cada mes
Promoción para que se abra otro comité en otras instituciones	—————▶	Permanentemente
Formación de instituciones que supervisen	—————▶	3 veces por semana

Ruta Crítica Dirección General de Seguridad Pública Municipal

Paso Formar el comité en la semana en 1 semana

1.

Paso Capacitación para el comité en 2 semanas

2.

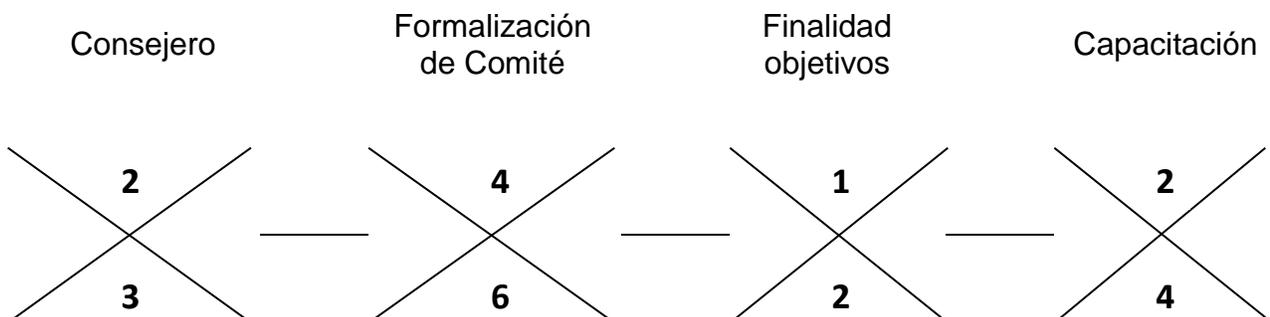
Paso Para iniciar la Ruta Crítica se pondrá 3 meses como límite para bajar los índices de acoso y hostigamiento en la Corporación Policiaca, esto a base de una campaña donde se hará del conocimiento de los elementos y empleados administrativos por medio de carteles y volantes donde se les asegurará en cuanto a su derecho.

3.

Paso Terminado el tiempo de la ruta crítica que se fijó de 3 meses, el comité realizará un "Protocolo de Actuación" para saber cómo actuar en caso de presentar acoso y hostigamiento y el paso a seguir es una Denuncia.

4.

Ruta Crítica de la Instancia Municipal de las Mujeres Francisco I. Madero, Coahuila



Los números de este cuadro representan semanas

Ruta Crítica de la Instancia Municipal de la Mujer Matamoros, Coahuila.

1. Conjuntar a un grupo de personas (llámese Funcionarios Públicos, Directivos y Ciudadanía en General) a una plática para informar sobre todo lo que compete al Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral.
2. Formar Comités para que sigan transmitiendo todo lo conocido sobre el tema. Esta labor será constante y a su vez se capacitará a más gente para que siga trascendiendo la información y de ese modo educarnos y reeducarnos.
3. Crear Grupos en zonas estratégicas para ser visores de que no se practique este acto.
4. En un lapso de tiempo corto se verán resultados pequeños pero aproximadamente en un lapso de 10 años a más podremos ver los resultados de este proyecto ya que se está educando y reeducando.

Taller 2 realizado el 9 de noviembre de 2012 en Torreón, Coahuila

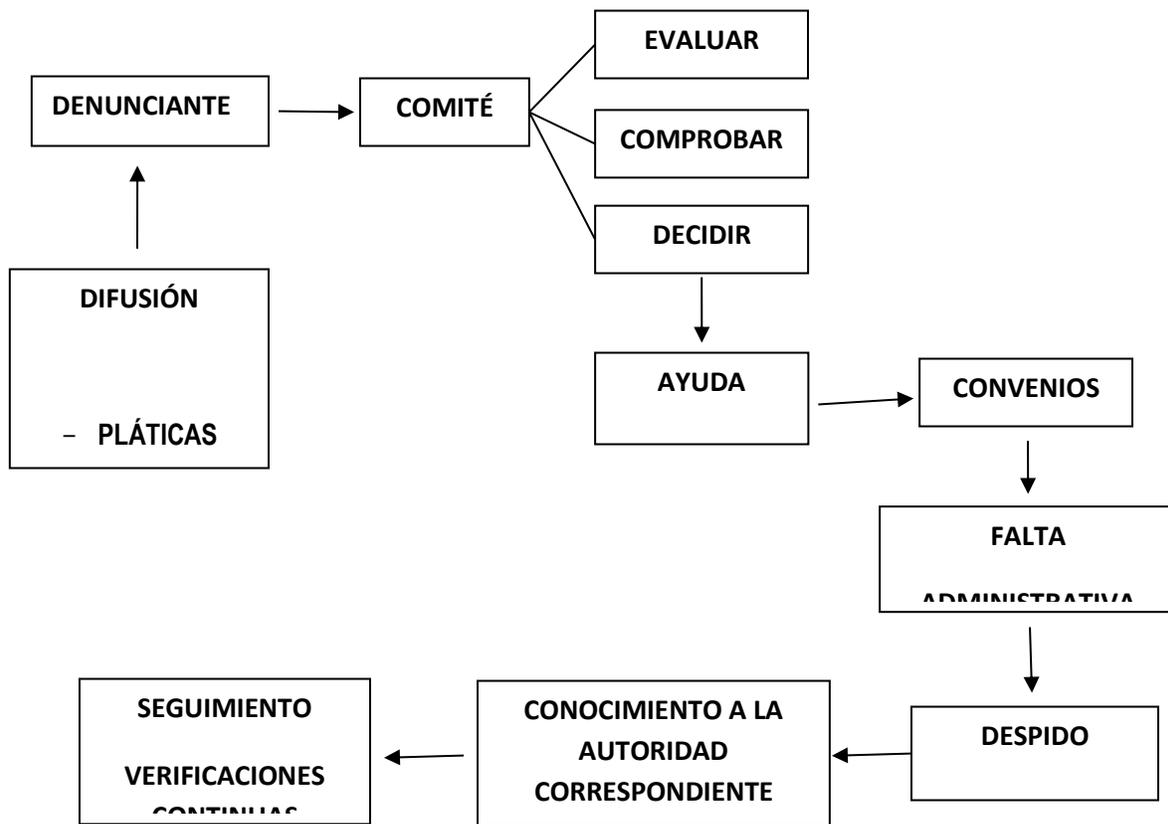
Ruta Crítica de la Secretaría de las Mujeres

Formar un comité que serían los encargados de recibir denuncias y quejas de hostigamiento y acoso tanto a nivel público como en los diferentes comercios, fábricas, maquiladoras, etc., hacer investigaciones a fondo con el fin de esclarecer la situación presentada e identificar el nivel de hostigamiento o acoso, escuchando a ambas partes y si la parte afectada solicita, conciliar con el "Acosador", recomendando la asistencia a un proceso terapéutico; si se negara el acosador entonces se procedería a la denuncia.

Ruta Crítica de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Coahuila

1. Recibir a la víctima y darle asesoría jurídica
2. Canalizarla a alguna instancia gubernamental u ONG para apoyo psicológico.
3. Realizar la investigación correspondiente y apoyo en recabo de pruebas.
4. Buscar la manera de que se acompañe a la víctima del acoso e interponer la denuncia.
5. Darle seguimiento a la denuncia.

Ruta Crítica Unidad de D.S.P.M.



Ruta Crítica de CAIF

Pacientes Afectados

Escuchar, Indagar, Orientar

Hostigamiento

Área legal, Unidad de Atención a la Violencia
M.P.

Área psicológica dependiendo del grado del daño hacia su persona si se da seguimiento o se finaliza

T. social= investigación de campo para confirmar la situación de la denuncia

Ruta Crítica de DIF

Susanne
Duclaud
Consejero

- _ Mauro Cossío
(R.H)
- _ Claudia García
(Jurídico)
- _ Jorge Chavez
(mandos medios)
- _ Norma Castañeda
(mandos medios)
- Brenda Rodríguez
_ (mandos medios)
- _ Luis Carlos
(psicólogo)

Taller 3 realizado el 12 de noviembre de 2012 en Piedras Negras, Coahuila

Ruta Crítica de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

- Las cuestiones en la investigación deben ser más concretas y directas (tanto el empleado como a su jefa) necesaria para integrar bien la averiguación.
- Seriedad en la elaboración de la investigación.

Ruta Crítica de la Presidencia Municipal (Contraloría)

Proponer al jefe constituir un comité y exponerle que los casos de hostigamiento son reales y nadie está exento de pasar por eso.

Ruta Crítica DIF Municipal

Que un mando superior o de autoridad jurídica se encargara de hacer un comité el cual le dé el seguimiento de acuerdo al apoyo de la ley.

Ruta Crítica Procuraduría General de Justicia

El taller fue muy dinámico e interesante.

Ruta crítica Presidencia Municipal

Dicho tema lo platicaré con mi jefe para hacer comentarios pertinentes a las empresas para evitar estas situaciones en las áreas laborales.

Ruta crítica Departamento de Seguridad Pública

Mi observación sería que este Taller fuera planteado directamente al Director de Seguridad Pública quien es el que autoriza y solicitaría a sus mandos superiores la implementación del Comité.

Taller 4 realizado el 13 de noviembre de 2012 en Sabinas, Coahuila Ruta Crítica Presidencia Municipal Sabinas

- Hablar con el alcalde y cabildo para proponer la formación del comité (2 semanas)
- Cabildo acepte formación comité (2 semanas)
- Se lanza la convocatoria y se da un plazo para que los interesados formen el comité (1 mes)

Ruta Crítica Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

En el IMSS se encuentra establecido un reglamento interno en el contrato colectivo de trabajo por lo cual no se podrá formar este Comité ya que dentro de este reglamento vienen referencias sobre el manejo del hostigamiento y acoso sexual.

Ruta Crítica de la Secretaría de Educación Pública

- Presentar la situación a Directivos
- Formar un comité con los maestros que estén de tiempo completo en la institución así como maestros con una antigüedad de más de 15 años y otros de menos de 5.
- Formar el comité con la autorización de directivos y apoyo.
- Capacitar al comité mediante una conferencia sobre los procedimientos y leyes al respecto.
- Difusión de la existencia de comité.

Ruta Crítica del Instituto Tecnológico J. de M.

- | | | | |
|-----------------|--------------------------|--|---|
| Para inicio | <input type="checkbox"/> | Integrar comité | 1 semana |
| | | Informar a directiva y rehabilitar permiso | 1 semana |
| Capacitación | <input type="checkbox"/> | 2 semanas | |
| Difundir comité | <input type="checkbox"/> | En un semestre en total | <input type="checkbox"/> Medio impreso
En conferencias y juntas directivas |

En total 1 semestre para implementarlo.

Ruta Crítica de la Clínica Hospital ISSSTE Nueva Rosita.

- Dar a conocer al jefe de enseñanza el taller de hostigamiento y acoso sexual y laboral, para que se de seguimiento al protocolo de instalar un comité de prevención y apoyo al personal que está sufriendo hostigamiento u acoso.

Ruta Crítica P.G.J.E.

Si se cuenta con departamento de trabajo social o psicóloga (o) para atender de 1ª. Mano a la víctima y levantar una constancia de hechos ante superiores jerárquicos; luego acudir ante el Agente del Ministerio Público que corresponde presentar la querrela directamente la persona ofendida, la cual puede hacer directamente sin necesidad del acta antes citada y se le da el seguimiento respectivo. Se gira la orden de investigación a la Policía Investigadora del Estado, se designa perito psicológico, desahogo de testigos, los medios de prueba necesarios para el ejercicio de la acción penal correspondiente (si la persona acusa de inmediato a la policía solo levantan el reporte debe ser ante el M.P. en horas y días laborables.

Ruta Crítica Secretaría de Salud

- 1 semana* Presentar el proyecto ante las autoridades
- 2 semanas* Difusión del programa al personal
- 2 semanas* Establecer el comité.
- 1 semana* Capacitar al comité
- 2 semanas* Difusión de las funciones del comité

Taller 5 realizado el 14 de noviembre de 2012 en Monclova, Coahuila

Ruta Crítica R. Ayuntamiento Frontera, Coahuila

1. Organizar el Comité dentro de la dependencia invitando a los compañeros a formarlo y que voluntariamente se comprometan.
2. Hacer del conocimiento a todas las personas que laboramos en esa dependencia, que existe el hostigamiento y acoso laboral es igualdad de género.
3. Que se capacite al Comité para estar en posibilidades de dar o emitir una resolución adecuada a las denuncias que se lleguen a presentar.
4. Recibir denuncias
5. Citar a las partes (ofendida y al actor)
6. Reunirse el Comité para analizar la denuncia (Consejero, Recursos Humanos, medios, psicólogo) para determinar.
7. Por último el Comité resolver

Ruta Crítica Presidencia Municipal Monclova

- * Primeramente se tiene que hacer del conocimiento al Presidente Municipal de este Comité.
- * Si se llegara a formar el comité capacitar a sus integrantes para que puedan tener un buen conocimiento sobre el Protocolo y tomar bien las decisiones.
- * Hacer del conocimiento a todo el personal que existe el comité para que tengan la voluntad y valentía de denunciar.
- * Quiero hacer mención que esto en un futuro podría ser una realidad pero si la instancia municipal de las mujeres tardó 3 años en estructurarse, este comité podría tardarse 3 años más; todo esto por falta de recursos.

Ruta Crítica de la Instancia Municipal de las Mujeres Francisco I. Madero, Coahuila

1. Denuncia por la persona afectada.
2. Investigación, área psicológica, recursos humanos con el afectado y hostigador y demás información que se obtenga.
3. Ubicar el nivel de gravedad.
4. Hacer conocimiento al comité para que previos análisis y entrevistas sometan a consideración del comité el caso.
5. Que el comité emita una resolución que determine si procede o no una sanción que pueda ser desde un cambio de área, departamento, hasta la destitución del cargo en su caso y para el caso de cambio se destituya por reincidencia.

Ruta Crítica de la P.G.J.E.

Llevar los conocimientos adquiridos al Delegado de la Procuraduría para formar equipo de trabajo, comité que vigilará si existe dentro de la institución, este tipo de situaciones ya que la cultura no permite que los compañeros se quejen por temor a burlas o a que los ignoren.

Taller 6 realizado el 15 de noviembre de 2012 en Saltillo, Coahuila

Ruta Crítica Procuración General de Justicia del Estado.

Recepción de queja

Registro de la queja

Convoca a Comité

Comité analiza la queja y tramita informe a la Dirección

General de responsabilidades que inicia investigación administrativa y en su caso procede y concluya con la resolución y sean competentes

Ruta Crítica Registro Público

Conformar el Comité, difundir en la dependencia la existencia del Comité, dar seguimiento a las quejas menores por parte de los trabajadores como una política alternativa de prevención al hostigamiento y acoso sexual y laboral.

Ruta Crítica del Instituto Coahuilense de Catastro

En nuestra dependencia no tenemos estructurado el Comité por motivo de que en su mayoría de los trabajadores son sindicalizados y somos muy pocos personal de confianza, si hay manera de recibir apoyo de otra instancia que tenga ya estructurado su Comité.

Ruta Crítica SEDEC

- | | |
|---|-----------------|
| - Conformación de Comité | Este mes |
| - Instalación del comité | |
| - 1ª.Sesión de Comité para discutir los términos, ajustes que deben considerarse en los procedimientos y definir las acciones que tomará el comité en virtud de los antecedentes, tal vez sean preventivas e informativas | Diciembre 2012 |
| - Implementar acciones | |
| | Principios 2013 |

Ruta Crítica INEDEC

En nuestra dependencia está instalado el Comité, falta capacitación – definir facultades y que el Protocolo se encuentre acorde respecto de otras legislaciones (Ley Federal de Trabajo, Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley de Responsabilidades, Código Penal, etc.) para que no se tomen funciones que no correspondan. Considero debe estar enfocado a política de prevención y no un órgano sancionador.

Taller 7 realizado el 16 de noviembre de 2012 en Saltillo, Coahuila

Ruta Crítica de la Secretaría de Gestión Urbana.

1. Proponer al titular de la Secretaría la integración y conformación del Comité para la Atención de los casos de Hostigamiento y Acoso Sexual.
2. Una vez conformado proponer la capacitación de cada uno de sus integrantes según las funciones que debe desempeñar cada uno de los integrantes.
3. Proponer pláticas y talleres al personal de la secretaría sobre el tema, propiciando condiciones óptimas para que en caso de existir este tipo de situaciones sea denunciado al Comité.

Ruta Crítica Secretaría de la Juventud

- 1) Planteamiento del contenido del taller a la titular.

- 2) Solicitar la implementación del Comité, replicar el taller en la Secretaría.
- 3) Una vez aprobado, establecer el Comité en la entidad buscando los perfiles adecuados.
- 4) Difundir la conformación y funciones del comité en la entidad.
- 5) Definir estrategias y aplicarlas en el ámbito laboral de la dependencia en este tema.

Ruta Crítica de la Secretaría del Trabajo.

1. Emitir el acuerdo de creación del Comité.
2. Convocatoria de participación
3. Selección de los participantes del Comité
4. Acciones, atribuciones y difusión
5. Canalizar las denuncias o casos a las áreas correspondientes.

Ruta Crítica IEEA

1. Convocatoria de la Dirección General
2. Carta compromiso llenada por los integrantes que forman el Comité.
3. Integrantes del Comité: consejero, recursos humanos, representante del Marco Jurídico, 2 o 3 mandos medios de las Áreas, 1 persona que cuente con la experiencia en transversalidad de género
4. Oficializar el Comité
5. Capacitarlo
6. Operarlo

Ruta Crítica SEDESOL

- 1) En acuerdo con el Área Administrativa de la Dependencia se debe elegir a las personas con el perfil indicado y en las áreas que aborden mayor densidad al personal que forme el comité.
- 2) Deberá actuar cada uno de los integrantes con el compromiso de trabajar para que este comité cumpla el objetivo salvaguardando el derecho de los afectados.
- 3) Se debe dar a conocer este comité de manera oficial a todas las áreas y personal de esta dependencia a fin de que todos conozcan a las personas que forman este comité y pueda tener la confianza de hacer sus denuncias.
- 4) Este comité deberá tener reuniones establecidas bajo un programa de trabajo, para evaluar el estado y situaciones de las denuncias y revisar resultados.
- 5) Tener permanencia y credibilidad así como compromiso.

Ruta Crítica Administración Fiscal General

Exponer el proyecto al titular de la administración discal general, Ing. Ismael Ramos Flores para que se tomen medidas necesarias para establecer y formalizar el comité para la prevención de los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral.

Una vez

Establecido el acuerdo emitir la convocatoria para la primer sesión, en lo cual se establecerán las actividades a realizar por parte de cada uno de los integrantes del comité. Publicar, difundir la existencia del comité.

Ruta Poder Judicial del Estado

- En el Poder Judicial existe, está constituido el Comité por la Atención de casos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral
- Se necesita capacitación para los integrantes del comité.
- Difusión en la institución sobre la atención de casos de Hostigamiento y Acoso Sexual.

Ruta Crítica Secretaría de Desarrollo Rural

- Conocimiento del comité dentro de la dependencia.
- Dar a conocer las funciones y objetivos del comité
- Dar seguimiento a las solicitudes a casos que se presentan en la dependencia
- Dar recomendaciones a los casos presentados.

CONCLUSIONES

Las conclusiones generadas en los talleres son las siguientes:

Taller 1 realizado el 8 de noviembre de 2012 en Torreón, Coahuila

Es importante señalar que las y los participantes señalaron que aún cuando si se ha avanzado en algunos espacios para alcanzar la igualdad y la equidad de género, todavía se desconocen las leyes como la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Coahuila, Código Penal del Estado de Coahuila refiriendo las sanciones para el acoso sexual, los convenios internacionales como CEDAW y Blem Do Pará con objeto de evitar y erradicar la violencia hacia las mujeres, entre otras.

Argumentaron que *“de nada sirve la preparación y la información que se nos proporciona a los que estamos en las instituciones en las ciudades ya que cuando llegamos a los municipios no saben nada de esas leyes que deben aplicar y respetar...”*, aún falta mucho por hacer en cuanto a la sensibilización de las y los funcionarias y funcionarios públicos de las instituciones y en los gobiernos locales.

El poder ejecutivo y el poder judicial deben incorporar en sus acciones la perspectiva de género y apegarse a la Ley.

Se observa que aún en los municipios no se tienen conocimientos de las leyes por eso no apoyan a las instituciones.

Se cuenta con los elementos jurídicos que sugieren y permiten la creación de espacios para la reeducación de las personas violentas.

Taller 2 realizado el 9 de noviembre de 2012 en Torreón, Coahuila

- Los servidores públicos aún desconocen los acuerdos internacionales firmados por México por tal no se cumple con ellos.
- Hace falta que en los planes de gobierno se asignen más recursos para atender asuntos de género.
- Desde la escuela primaria se puede empezar a trabajar como eje transversal la equidad de género.
- Nos llevamos muchas ganas de seguir trabajando sin embargo esperamos que esto no se quede solo en esto.
- El tiempo que se destinó para el taller fue corto, que se realicen en mínimo dos días consecutivos.
- Se llegó a la conclusión de que el Comité debe ser independiente de la institución o empresa para darle la confianza al denunciante y quienes le rodean de que nos habrá represalias.

Taller 3 realizado el 12 de noviembre de 2012 en Piedras Negras, Coahuila

- En algunas áreas ya existe algún comité y el taller funcionó para enseñarnos cómo acercarnos a él sin tenerle miedo.
- Sabía que existía el comité pero no sabía cómo funcionaba.
- Pudimos darnos cuenta con el socio drama que aún cuando efectivamente existió hostigamiento, nos e pudo sancionar a la agresora por desconocer la ley.

Taller 4 realizado el 13 de noviembre de 2012 en Sabinas, Coahuila

- Los funcionarios de gobierno, quienes elaboran las leyes tendrán que crear estrategias para que no haya huecos en los que puedan esconderse quienes violentan, acosan y hostigan, además de que se tendrán que asignar mayores recursos para atender estos casos.

Taller 5 realizado el 14 de noviembre de 2012 en Monclova, Coahuila

- Las leyes para sancionar a los que violentan ya existen, sin embargo las leyes deben incluir que pueden ser tanto hombres como mujeres.
- En el Código Penal del Estado de Coahuila se contempla el acoso pero no el hostigamiento.
- No existe acompañamiento integral hacia las mujeres maltratadas que presentan denuncia, deber ser asistidas por psicológicos, abogaos y garantizarles seguridad.

- ❏ No existe colaboración entre las dependencias para atención de casos de violencia.
- ❏ Proponen la creación de un Centro Especializado de Terapia Familiar a nivel familiar que solo se ocupe de ello.

Taller 6 realizado el 15 de noviembre de 2012 en Saltillo, Coahuila

- ❏ Existe desconocimiento de las leyes en los servidores públicos
- ❏ Los participantes definen que no hace falta la creación de más leyes sino que las actuales deben revisarse y reformularse con perspectiva de género.
- ❏ Debe existir congruencia entre lo que las instituciones predicán a la población con lo que se vive realmente en los hogares.
- ❏ En todos los medios de comunicación se promueve la violencia. (TV, internet, periódico, etc.)
- ❏ En el Protocolo no se contemplan sanciones solo recomendaciones.

Taller 7 realizado el 16 de noviembre de 2012 en Saltillo, Coahuila

- ❏ Regular lo que se transmite en los medios de comunicación para erradicar la violencia.
- ❏ Los equipos coincidieron en que se debe socializar la información al resto de la población.