



PRIMERA SECCION

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



PERIODICO OFICIAL

TOMO CXXIII

Saltillo, Coahuila, viernes 22 de abril de 2016

número 33

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION
MAY 12 AM 11:32

REGISTRADO COMO ARTÍCULO DE SEGUNDA CLASE EL DÍA 7 DE DICIEMBRE DE 1921.
FUNDADO EN EL AÑO DE 1860
LAS LEYES, DECRETOS Y DEMÁS DISPOSICIONES SUPERIORES SON OBLIGATORIAS POR EL HECHO
DE PUBLICARSE EN ESTE PERIÓDICO

RUBÉN IGNACIO MOREIRA VALDEZ
Gobernador del Estado de Coahuila de Zaragoza

VÍCTOR MANUEL ZAMORA RODRÍGUEZ
Secretario de Gobierno y Director del Periódico Oficial

ROBERTO OROZCO AGUIRRE
Subdirector del Periódico Oficial

I N D I C E

PODER EJECUTIVO DEL ESTADO

DECRETO No. 410.- Se adiciona el artículo 48 BIS a la Ley para el Desarrollo e Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado de Coahuila de Zaragoza.	1	94481
DECRETO No. 412.- Se modifican y adicionan diversas disposiciones de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Coahuila de Zaragoza.	2	94480
DECRETO No. 413.- Se designa al C.P.C. José Luis González Jaime, como Contralor Interno del Instituto Electoral de Coahuila, por un periodo de seis años a partir de que rinda la protesta de Ley.	7	
REGLAMENTO de la Ley para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza.	8	114532
PARTICIPACIONES correspondientes a los municipios del Estado en el trimestre enero-marzo del 2016, así como la Liquidación 2015.	24	

EL C. RUBÉN IGNACIO MOREIRA VALDEZ, GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO INDEPENDIENTE, LIBRE Y SOBERANO DE COAHUILA DE ZARAGOZA, A SUS HABITANTES SABED:

QUE EL CONGRESO DEL ESTADO INDEPENDIENTE, LIBRE Y SOBERANO DE COAHUILA DE ZARAGOZA:

DECRETA

NÚMERO 410.-

ARTÍCULO ÚNICO.- Se adiciona el artículo 48 BIS a la Ley para el Desarrollo e Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado de Coahuila de Zaragoza, para quedar como sigue:

JAVIER DE JESÚS RODRÍGUEZ MENDOZA
(RÚBRICA)

DIPUTADA SECRETARIA

CAROLINA MORALES IRIBARREN
(RÚBRICA)

DIPUTADA SECRETARIA

LUISA IVONE GALLEGOS MARTÍNEZ
(RÚBRICA)

IMPRÍMASE, COMUNÍQUESE Y OBSÉRVESE
Saltillo, Coahuila de Zaragoza, a 21 de abril de 2016

EL GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO

RUBÉN IGNACIO MOREIRA VALDEZ
(RÚBRICA)

EL SECRETARIO DE GOBIERNO

VÍCTOR MANUEL ZAMORA RODRÍGUEZ
(RÚBRICA)



RUBÉN IGNACIO MOREIRA VALDEZ, Gobernador Constitucional del Estado de Coahuila de Zaragoza, en ejercicio de las facultades que me confieren los artículos 82 fracción XVIII y 85 tercer párrafo de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza; y el artículo 9 apartado "A", fracción XIV de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza; y

CONSIDERANDO

PRIMERO.- Que para la presente administración es prioridad garantizar que las instituciones gubernamentales desempeñen de manera eficaz sus funciones a través de ordenamientos legales que les permitan cumplir con los objetivos trazados en cumplimiento a la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza y con ello, el respeto a los derechos humanos, mediante la creación o reforma de leyes, reglamentos y demás normatividad en armonía con las disposiciones Federales en el marco de los Tratados Internacionales.

SEGUNDO.- Que en fecha 27 de junio de 2006 se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, el decreto por el cual se crea la Dirección para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila, mismo que en su ARTÍCULO TERCERO señala que la Dirección tendrá como objeto "... diseñar, planear, programar, coordinar, ejecutar, verificar y vigilar las acciones que se lleven a cabo por parte de la administración pública estatal para promover y asegurar la igualdad en el territorio de la entidad, así como vigilar y revertir las acciones tomadas por particulares que vayan en contra del principio de igualdad", del mismo modo el 24 de agosto de 2007 se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, el Decreto en el que se crea la Ley para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza., que establece como objeto "...Promover y garantizar el derecho a la igualdad real de oportunidades y trato de las personas, a participar y beneficiarse de manera incluyente en las actividades educativas, de salud, productivas, económicas, laborales, políticas, culturales, recreativas, y en general en todas aquellas que permiten el desarrollo pleno e integral de las personas, y prevenir toda forma de discriminación en contra de cualquier persona, motivada por razones de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, económica o de salud, estado de gravidez, lengua, religión, expresión de las ideas u opiniones, preferencias sexuales, estado civil, filiación e identidad política, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y que represente obstáculo para su desarrollo pleno e integral, en los términos de lo establecido en los artículos séptimo y octavo de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza ..." por lo anterior, resulta imprescindible crear los ordenamientos normativos que reglamenten dichas disposiciones, considerar instrumentos como el Plan Estatal de Desarrollo para lograr un diseño institucional que responda a las necesidades de manera apropiada respecto del entorno político, económico y social de nuestro Estado.

TERCERO.- Que dentro de los principales objetivos y estrategias contenidos en el Plan Estatal de Desarrollo 2011-2017, en el eje rector 3 "Una Nueva Propuesta Para el Desarrollo Social", se encuentran el siguiente objetivo y estrategias:

Objetivo 3.4 Favorecer el acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo humano, prevenir la discriminación de cualquier tipo y abatir la violencia en contra de las mujeres.

Estrategia 3.4.1 Combatir la presencia de estereotipos que contribuyen a la persistencia de la discriminación contra las personas debido a su sexo, por padecer alguna discapacidad, edad, condición social o económica, salud, embarazo, lengua, religión,

preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y el acceso equitativo a las oportunidades.

Estrategia 3.4.2 Adecuar los marcos normativos y el diseño institucional a fin de prevenir y sancionar la discriminación y la violencia en contra de las personas en todos los ámbitos.

Estrategia 3.4.3 Difundir los derechos de las mujeres en los ámbitos económico, laboral, social, cultural y político.

Estrategia 3.4.4 Impulsar la presencia y participación de las mujeres en actividades económicas, políticas y sociales, en condiciones de igualdad respecto de los hombres.

Estrategia 3.4.5 Incorporar la perspectiva de género en la gestión pública, incluida toda función y tarea de gobierno.

Estrategia 3.4.6 Promover la agencia económica de las mujeres que permita generar mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.

Estrategia 3.4.7 Asegurar la prioridad en la atención de los padecimientos y prevención de enfermedades distintivas de la mujer.

Estrategia 3.4.8 Concertar con organizaciones de la sociedad civil acciones de prevención contra la discriminación y violencia de género, así como de promoción de sus derechos.

Que lo anterior resultando en el fomento e impulso a las reformas necesarias, la creación de leyes y reglamentos para establecer nuevas atribuciones y con ello buscar cumplir con los objetivos para que los derechos humanos sean respetados, garantizados, promovidos y protegidos.

CUARTO.- Que para su debido cumplimiento, resulta indispensable establecer de manera ordenada, la forma en que se va a desarrollar la función gubernamental en materia de Igualdad y No Discriminación y con ello generar certeza a los gobernados, atendiendo y homologando criterios de la actuación administrativa en este rubro, siendo de suma importancia expedir el Reglamento de la Ley para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza, mediante el cual se establece una serie de disposiciones que permitirán especificar los objetivos, estrategias, sistemas y bases de coordinación señalados en la Ley para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza, del cual se desprende y encuentra su fundamento legal, especificando estructuras y facultades de quienes habrán de observar este ordenamiento y con ello, desarrollar con mayor eficacia y transparencia el ejercicio de sus facultades y realización de las actividades establecidas.

Por lo expuesto he tenido a bien emitir el siguiente:

REGLAMENTO DE LA LEY PARA PROMOVER LA IGUALDAD Y PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA

CAPÍTULO PRIMERO DE LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD Y LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

SECCIÓN I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- Naturaleza

El presente ordenamiento es de orden público e interés social y reglamenta la Ley para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza.

ARTÍCULO 2.- Objeto

Este reglamento tendrá por objeto proveer en la esfera administrativa a la exacta observancia de la Ley para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza y desarrollar los preceptos que establecen las normas y procedimientos que deberán aplicarse para promover y garantizar el derecho a la igualdad real de oportunidades y trato de las personas, así como prevenir toda forma de discriminación en su contra y regular la coordinación y acuerdos que coadyuven a estos fines.

El presente ordenamiento también regulará la estructura, facultades, funcionamiento, operación, desarrollo y control de la Dirección para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza, así como los procedimientos de queja que ante ésta se tramiten.

ARTÍCULO 3.- Glosario

Para los efectos de este Reglamento, además de lo establecido en el artículo 3 de la Ley, se entenderá por:

I Director: El o la titular de la Dirección para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza;

II Secretaría: Secretaría de Gobierno del Estado de Coahuila de Zaragoza; y

III Unidad Administrativa: Conjunto de oficinas y funciones agrupadas bajo la responsabilidad de un titular dentro de la Dirección;

SECCIÓN II

DE LOS ÓRGANOS PARA PROMOVER LA IGUALDAD Y PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO

ARTÍCULO 4.- Órganos responsables

Corresponde a los Poderes Públicos y sus dependencias, así como a los Municipios y organismos públicos autónomos, en el ámbito de su competencia y atribuciones, observar la aplicación de este Reglamento, de manera individual y/o conjunta, conforme su competencia y atribuciones, así como garantizar las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas.

ARTÍCULO 5.- Poder Ejecutivo y Municipios

El Ejecutivo del Estado y los ayuntamientos vigilarán que los planes estatal y municipales de desarrollo contengan las acciones afirmativas y compensatorias en materia de discriminación, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 14 de la Ley, así como cualquier otra medida de trato diferenciado que resulte justificada a fin de garantizar la igualdad real de oportunidades, y prevendrán las formas de discriminación a que se refiere la fracción VI del artículo 3º de la Ley.

ARTÍCULO 6.- La Dirección

La Dirección, establecerá los planes, proyectos y acciones que resulten más adecuados, para llevar a cabo de manera conjunta o coordinada con los Poderes Públicos y sus dependencias, así como con los municipios y organismos públicos autónomos, la promoción y el establecimiento de los instrumentos legales y materiales necesarios para garantizar el respeto y cumplimiento de los principios de Igualdad y de No Discriminación conforme a la Ley.

La Dirección, establecerá sus planes y proyectos, así como, el funcionamiento de sus órganos, actuando de manera conjunta y coordinada con la comisión intersecretarial nombrada para ese efecto por el Titular del Ejecutivo, conforme al artículo 9º de la Ley.

ARTÍCULO 7.- Naturaleza y objeto de la Dirección

La Dirección, es un órgano desconcentrado de la Secretaría, con autonomía técnica, administrativa y de operación, sujeto a la relación jerárquica del poder central de la Administración Pública del Estado, por lo que carece de personalidad jurídica y patrimonio propio.

La Dirección tiene por objeto diseñar, planear, programar, coordinar, ejecutar, verificar y vigilar las acciones que lleven a cabo por parte de la administración pública estatal para promover y asegurar la igualdad en el territorio de la entidad, así como vigilar y revertir las acciones tomadas por particulares que vayan en contra del principio de Igualdad y No Discriminación.

ARTÍCULO 8.- Domicilio

La Dirección dependerá orgánica y administrativamente de la Secretaría y establecerá su despacho central en la ciudad de Saltillo, Coahuila, sin perjuicio de que pueda establecer en otras poblaciones del Estado las delegaciones y oficinas que se consideren necesarias para la realización del objeto que le corresponde.

ARTÍCULO 9.- Atribuciones de la Dirección

La Dirección, para el cumplimiento de su objeto, además de las atribuciones citadas en el artículo 27 de la Ley, tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Realizar un diagnóstico de la situación real que prevalece en el Estado en relación con el respeto del derecho fundamental a la igualdad por parte de entidades públicas y privadas, así como por particulares;
- II. Coordinar las acciones entre las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Estatal para garantizar la igualdad en el territorio de Coahuila;
- III. Emitir un Programa Estatal para garantizar la igualdad, que sea congruente con el similar Nacional conforme a la legislación aplicable;
- IV. Verificar que las entidades y servidores públicos estatales, así como el sector privado adopten medidas y programas para promover y hacer efectiva la igualdad de las personas en el Estado y, en su caso, expedir los reconocimientos respectivos;
- V. Promover, realizar, difundir y fomentar estudios, investigaciones y foros de consulta relacionados con la igualdad en los ámbitos político, económico, de salud, comunicaciones, transporte, social, educativo y cultural;
- VI. Realizar estudios sobre los ordenamientos jurídicos y administrativos estatales vigentes en la materia, y proponer, en su caso, de conformidad con las disposiciones aplicables, las modificaciones que correspondan y opinar sobre las iniciativas de reforma que se encuentren relacionadas con el tema;
- VII. Emitir opinión en relación con los proyectos de reglamentos que sobre la materia, elaboren las instituciones públicas;
- VIII. Promover dentro del sector educativo, los temas de no discriminación, igualdad real de oportunidades y trato de las personas en el Estado;

IX. Tutelar los derechos fundamentales de los individuos, comunidades, población o grupos vulnerables, minorías o colectividades objeto de discriminación, mediante la emisión de criterios, acuerdos, mandamientos, circulares, diseño, programación y ejecución de cursos, talleres educativos, de sensibilización por sectores, de divulgación, asesoría y orientación, en los términos de las disposiciones aplicables;

X. Promover y establecer relaciones de coordinación en la materia con entidades, instituciones públicas federales, locales y municipales, así como con personas y organizaciones sociales y privadas;

XI. Establecer a través de la Departamento de Vinculación, Capacitación y Actualización, la forma en que las entidades públicas se coordinarán para hacer efectiva la Ley;

XII. Solicitar a las entidades e instituciones públicas o particulares, la información para verificar el cumplimiento de este ordenamiento y de las medidas que la Dirección adopte o emita en el ámbito de su competencia, con las excepciones previstas en la legislación;

XIII. Las demás que determinen las leyes aplicables y el Ejecutivo Estatal por conducto de la Secretaría, para el cumplimiento de su objeto.

ARTÍCULO 10.- De la información

La información que generen, obtengan, adquieran, transformen o conserven, los Departamentos y Subdirecciones de la Dirección, es pública en los términos, condiciones y límites que señala la Ley de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales para el Estado de Coahuila de Zaragoza. Para este propósito, la Dirección contará con una Unidad de Transparencia que desarrollará las funciones previstas en artículo 122 fracción III de dicha Ley.

ARTÍCULO 11.- Criterios de interpretación y legislación de aplicación supletoria

La interpretación de la Ley y del Reglamento, será congruente con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza, y tomarán en consideración los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por el Estado Mexicano, así como las recomendaciones y resoluciones adoptadas en los organismos internacionales y regionales.

Cuando de la naturaleza, modos y circunstancias de los actos o hechos de que se trate se presenten diferentes interpretaciones, se preferirá aquella que proteja con mayor eficacia a las personas, grupos, minorías o colectividades que resulten afectados por dichas conductas discriminatorias.

ARTÍCULO 12.- Conductas consideradas como no discriminatorias

Para los efectos de este Reglamento no son consideradas conductas discriminatorias:

I. Las acciones legislativas, educativas o de políticas públicas positivas o compensatorias que, sin afectar derechos de terceros, establezcan tratos diferenciados con el objeto de promover la igualdad real de oportunidades. Dichas acciones tendrán un carácter temporal y no podrán mantenerse después de alcanzados los objetivos para los cuales fueron diseñadas;

II. Las distinciones basadas en capacidades o conocimientos especializados para desempeñar una actividad determinada;

III. La distinción establecida por las instituciones públicas de seguridad social, entre sus asegurados y la población en general;

IV. En el ámbito educativo, los requisitos académicos, de evaluación y los límites por razón de edad;

V. Las que se establezcan como requisitos de ingreso o permanencia para el desempeño del servicio público y cualquier otro señalado en los ordenamientos legales;

VI. El trato diferenciado que en su beneficio reciban las personas con discapacidad o movilidad limitada, adultos mayores, mujeres en periodo de gestación y en general toda persona que se encuentren en un estado de vulnerabilidad temporal o permanente;

VII. Las distinciones, exclusiones, restricciones o preferencias que se hagan entre ciudadanos y no ciudadanos, y

VIII. En general, todas las que no tengan el propósito de anular o menoscabar los derechos, y libertades, o la igualdad real de oportunidades y trato de las personas, ni de atentar contra la dignidad humana.

SECCIÓN III

DE LOS DEBERES Y RESPONSABILIDADES DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN Y DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTATALES

ARTÍCULO 13.- Principios de actuación del personal

El personal de la Dirección, prestará sus servicios inspirado en la promoción y respeto de los derechos fundamentales del ser humano, en especial el de Igualdad y No Discriminación. Deberá conducirse en todo momento con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, honestidad y profesionalismo, prestando sus servicios con diligencia.

ARTÍCULO 14.- Identificación de los servidores públicos

En el desempeño de sus funciones, especialmente en el desahogo de las diligencias en las que intervengan los servidores públicos de la Dirección, deberán identificarse con la credencial oficial vigente expedida por aquélla a su nombre.

En caso de uso indebido de la credencial, se actuará de conformidad con la normatividad aplicable.

ARTÍCULO 15.- Responsabilidad del personal de la Dirección

El personal de la Dirección, no será sujeto de sanción por las determinaciones adoptadas en los procedimientos de queja, salvo que se incurra en los supuestos previstos en el Título Séptimo, de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza, o se incumplan las obligaciones previstas en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos Estatales y Municipales del Estado de Coahuila de Zaragoza.

ARTÍCULO 16.- Obligaciones de información de los servidores públicos y autoridades

Los servidores públicos, las autoridades estatales y municipales a que se refiere el artículo 3 de la Ley, en sus fracciones VIII, IX, XIII, XVII y XIX, están obligados tanto a auxiliar al personal de la Dirección en el desempeño de sus funciones, como a rendir los informes que les soliciten en los términos establecidos por la misma Ley.

ARTÍCULO 17.- Responsabilidades y sanciones

La omisión de colaboración de los servidores públicos Estatales y Municipales a las labores de la Dirección, podrá ser motivo de la presentación de una queja en su contra ante su superior jerárquico, independientemente de las responsabilidades administrativas a que haya lugar.

Cuando una autoridad o servidor público omita dar respuesta a los requerimientos de información que le formule o practique la Dirección, en más de dos ocasiones, el caso deberá ser turnado a la Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas del Estado, a fin de que en los términos de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos Estatales y Municipales del Estado de Coahuila de Zaragoza, se instaure el procedimiento administrativo correspondiente y se impongan las sanciones que resulten aplicables.

Los servidores públicos y los particulares que durante, y con motivo de los procedimientos de queja, incurran en faltas o delitos, serán responsables penal y administrativamente, según corresponda. La Dirección hará del conocimiento de las autoridades competentes estas situaciones.

SECCIÓN IV**DE LAS MEDIDAS POSITIVAS Y COMPENSATORIAS A FAVOR DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES****ARTÍCULO 18.- Medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad**

Las entidades públicas, desde el ámbito de su competencia, deberán cumplir las acciones específicas que a cada una le atañen en términos de lo dispuesto en el Capítulo Cuarto de la Ley.

ARTÍCULO 19.- Igualdad de oportunidades

Las entidades públicas están obligadas a adoptar las medidas que tiendan a favorecer la igualdad real de oportunidades y a prevenir y eliminar todas las formas de discriminación de las personas a que se refiere el artículo 3º, fracción VI de la Ley.

CAPÍTULO SEGUNDO**DE LA ADMINISTRACIÓN Y ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA DIRECCIÓN****SECCIÓN I****DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN****ARTÍCULO 20.- Funcionamiento de la Dirección**

Para su funcionamiento, la Dirección contará con una Dirección General y dispondrá de los recursos humanos, financieros y materiales que sean autorizados por el Ejecutivo Estatal, de acuerdo al presupuesto de egresos respectivo.

ARTÍCULO 21.- Comisión Intersecretarial

Para el eficaz cumplimiento de su objeto, la Dirección contará con la ayuda de una Comisión Intersecretarial que será un órgano de consulta y apoyo técnico.

ARTÍCULO 22.- Integración, atribuciones y reglas de funcionamiento de la Dirección

La integración, atribuciones y reglas de funcionamiento de la Dirección, son las establecidas en el Decreto de su creación y en los artículos 26, 27, 28 y 29 de la Ley, así como en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 23.- Nombramiento y requisitos del titular de la Dirección

La o el titular de la Dirección será designado por el titular del Poder Ejecutivo y deberá cumplir con los requisitos siguientes:

- I. Ser mexicano en pleno ejercicio de sus derechos ciudadanos;
- II. Tener treinta años de edad el día de su designación;
- III. Contar con buena reputación en la sociedad;
- IV. No haber sido condenado por delito doloso que amerite pena de prisión de más de un año, pero si se tratare de robo, fraude, falsificación, abuso de confianza u otro que lastime la buena fama en concepto público, quedaría inhabilitado para el cargo cualquiera que haya sido la pena;

V. Contar con título y cédula profesional legalmente expedidos, así como un amplio conocimiento en materia de Igualdad y No Discriminación.

ARTÍCULO 24.- Atribuciones del titular de la Dirección

El titular de la Dirección, además de las contenidas en el artículo 28 de la Ley, tendrá las atribuciones siguientes:

- I. Acordar con la persona titular de la Secretaría, lo relativo a las materias inherentes y presentar los informes que les sean solicitados;
- II. Elaborar, proponer, coordinar, dar seguimiento y evaluar la ejecución del Programa Estatal para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación, conforme a la legislación aplicable;
- III. Dirigir, administrar y coordinar el desarrollo de las actividades de la oficina y dictar los acuerdos que tiendan a dicho fin;
- IV. Supervisar y coordinar los departamentos técnicos y administrativos adscritos a la oficina;
- V. Nombrar, reubicar o remover al personal de la oficina, previa autorización de la persona titular de la Secretaría;
- VI. Determinar las políticas y directrices generales a que deberán sujetarse las unidades administrativas adscritas a la oficina; establecer los mecanismos de registro, control y evaluación que se requieran para el cumplimiento de su objeto;
- VII. Las demás que determinen las leyes aplicables y el Titular del Ejecutivo Estatal por conducto de la Secretaría para el cumplimiento de su objeto.

ARTÍCULO 25.- Ausencia del titular de la Dirección

Las ausencias temporales del titular de la Dirección, se cubrirán por el servidor público que para ello designe la Secretaría.

SECCIÓN II DE LA COMISIÓN INTERSECRETARIAL

ARTÍCULO 26.- Comisión intersecretarial

La Dirección contará con la ayuda de una Comisión Intersecretarial que será un órgano de consulta y apoyo técnico, para el eficaz cumplimiento de sus objetivos y la aplicación real y efectiva de la Ley y el presente Reglamento.

ARTÍCULO 27.- Creación y Funcionamiento

La creación y funcionamiento de la Comisión se hará de acuerdo a lo previsto por el artículo 9 de la Ley.

ARTÍCULO 28.- Integración de la Comisión

La Comisión Intersecretarial creada por el Titular del Ejecutivo, se integrará con:

- I. Una Presidencia Honoraria, que ejercerá el Titular del Ejecutivo;
- II. Una Presidencia Ejecutiva, que ejercerá la persona titular de la Secretaría;
- III. Una Secretaría Técnica que ejercerá la persona titular de la Dirección para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila;
- IV. Vocales, que serán las personas que se designen con la representación de cada una de las siguientes dependencias:
 - a) El Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia y Protección de Derechos;
 - b) La Secretaría de Finanzas;
 - c) La Secretaría de Desarrollo Social;
 - d) La Secretaría de Salud;
 - e) La Secretaría de Educación;
 - f) La Secretaría de las Mujeres;
 - g) El Instituto Coahuilense de las Personas Adultas Mayores, y
 - h) La Secretaría de la Juventud.

Así mismo, participarán como vocales, con voz sin voto, previa invitación del Ejecutivo Estatal y aceptación correspondiente, representantes de instituciones de salud y académicas, así como de organismos no gubernamentales, de los sectores público, social y privado cuyas actividades tengan relación con el objeto de este Reglamento.

Los cargos de la Comisión serán honoríficos, por lo que sus miembros no percibirán remuneración alguna, y emitirá su propio Reglamento.

ARTÍCULO 29.- Suplencia de los miembros de la Comisión

Los miembros de la Comisión, podrán designar a sus respectivos suplentes, quienes fungirán como miembros en ausencia de aquellos, previa comprobación ante la Dirección de su carácter.

Los integrantes de la Comisión, tendrán derecho a voz y voto en todos aquellos asuntos de la competencia de este órgano colegiado.

ARTÍCULO 30.- Atribuciones de la Comisión

Las atribuciones de la Comisión, serán las que le encomiende el Titular del Ejecutivo y aquellas que se determinen en las disposiciones reglamentarias que para tal efecto se emitan.

ARTÍCULO 31.- Sesiones de la Comisión

La Comisión sesionará ordinariamente de manera bimestral, y extraordinariamente a solicitud del Presidente Ejecutivo o de la mayoría de sus miembros, en atención a la importancia y urgencia de los asuntos que se deban tratar.

Las reglas específicas de las sesiones y demás disposiciones aplicables a la Comisión, serán establecidas en el Reglamento Interior que al efecto se expida.

**SECCIÓN III
ESTRUCTURA ORGANICA****ARTÍCULO 32.- Estructura orgánica**

Para el estudio, planeación, programación, evaluación y despacho de los asuntos a cargo de la Dirección, su titular contará con el apoyo de las siguientes unidades administrativas:

- I. Subdirección Jurídica;
- II. Subdirección de Gestión, Promoción y Logística;
- III. Departamento de Vinculación, Capacitación y Actualización; y
- IV. Departamento de Administración, Informática y Estadística.

Los titulares de las unidades administrativas deberán estar en pleno ejercicio de sus derechos, y tener la calificación profesional y ética necesarias para el desempeño de la función.

Las ausencias temporales de los titulares de las unidades administrativas serán cubiertas por el inferior inmediato que el titular de la Dirección designe.

ARTÍCULO 33.- Atribuciones de las Subdirecciones

Las Subdirecciones tendrán, en el ámbito de su competencia, las siguientes atribuciones:

- I. Planear, programar, organizar, dirigir y supervisar el funcionamiento de las unidades administrativas que les sean adscritas;
- II. Someter a la consideración del titular de la Dirección las políticas, programas, planes y proyectos del área de su competencia;
- III. Acordar con el titular de la Dirección el despacho de los asuntos relevantes de su competencia;
- IV. Desempeñar las facultades y comisiones que el titular de la Dirección les delegue o encomiende, y mantenerlo informado con relación al desarrollo de sus actividades;
- V. Delegar facultades a los titulares de las unidades administrativas que tenga adscritas;
- VI. Suscribir los documentos relativos al ejercicio de sus facultades, y los que les correspondan por delegación o suplencia;
- VII. Proporcionar la información solicitada por autoridad competente, o por las unidades administrativas de la Dirección, y expedir constancias de los documentos que obren en sus archivos;
- VIII. Asegurar el buen uso y preservar los bienes asignados a su Unidad Administrativa;
- IX. Proponer al titular de la Dirección, la modificación y ampliación de la estructura orgánico-funcional de las Unidades Administrativas que son titulares;
- X. Proponer al titular de la Dirección a las personas susceptibles de ocupar las plazas vacantes del área a su cargo o, en su caso, aquellas que pueden ser promovidas, o que en virtud de su desempeño laboral puedan ser tomadas en consideración para recibir los estímulos y recompensas;
- XI. Solicitar información a las instituciones públicas o a particulares, para el mejor desarrollo de sus atribuciones, en el ámbito de su competencia, con las excepciones previstas por la legislación; y
- XII. Las demás que les confiera el titular de la Dirección.

ARTÍCULO 34.- Atribuciones de la Subdirección Jurídica

La Subdirección Jurídica tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Asesorar, resolver y apoyar en materia jurídica a la Dirección, para el ejercicio de sus atribuciones, así como fijar, sistematizar y difundir los criterios de interpretación y aplicación de las disposiciones jurídicas que normen su funcionamiento;
- II. Representar a la Dirección, cuando así se le delegue esta encomienda, de acuerdo a la fracción III del artículo 28 de la Ley;
- III. Formular las bases, revisar los requisitos legales a que deban someterse los convenios, contratos e instrumentos jurídicos a celebrar por la Dirección, de cualquier naturaleza que generen derechos y obligaciones patrimoniales a cargo de la Dirección, así como dictaminarlos;
- IV. Llevar a cabo la legalización y registro de firmas de los servidores públicos de la Dirección, y expedir cuando así se le delegue copias certificadas de documentos y constancias existentes en los archivos de la Dirección;

- V. Registrar y resguardar los contratos, convenios, acuerdos y demás actos jurídicos celebrados por la Dirección;
- VI. Coordinar el desarrollo de los proyectos del área de su competencia, así cuando se le solicite la coordinación de los que se realicen conjuntamente con otras instancias;
- VII. Desarrollar y fomentar estudios relacionados con la discriminación en los ámbitos político, económico, social, cultural, religioso, o de cualquier otro que resulte pertinente;
- VIII. Dirigir la realización de estudios e investigaciones de los ordenamientos jurídicos y administrativos vigentes en la materia y, proponer en su caso, de conformidad con las disposiciones aplicables, las modificaciones que correspondan;
- IX. Promover la creación y desarrollo de la Red Estatal de Enlaces Jurídicos Municipales en materia de Igualdad y No Discriminación de investigación permanente con relación al tema de Igualdad y No Discriminación;
- X. Elaborar y presentar a la Dirección, reportes especiales relacionados con la discriminación en el territorio estatal, que se consideren relevantes, derivados de los estudios que se realizan en el desarrollo de sus atribuciones a través de la Red Estatal de Enlaces Jurídicos Municipales en materia de Igualdad y No Discriminación;
- XI. Promover y coordinar la generación de estadísticas relacionadas con la discriminación; establecer los criterios de análisis de las mismas, y coordinar la creación de un banco de datos a través de la Red Estatal de Enlaces Jurídicos Municipales en materia de Igualdad y No Discriminación;
- XII. Diseñar, dar seguimiento y evaluar las políticas públicas, estrategias e instrumentos para prevenir y eliminar la discriminación, que conduzcan a fomentar la igualdad de oportunidades y de trato a favor de las personas que se encuentren en territorio estatal;
- XIII. Efectuar estudios de los instrumentos internacionales en materia de igualdad, prevención y eliminación de la discriminación;
- XIV. Brindar a los miembros de la Dirección, así como de la Comisión, el apoyo jurídico necesario para el cumplimiento de sus funciones;
- XV. Para el mejor ejercicio de sus atribuciones, esta subdirección tendrá a su cargo la integración y conservación del acervo documental de la Dirección;
- XVI. Iniciar a petición de parte, o de oficio, en los casos que la Dirección considere pertinente, la investigación de quejas por presuntas conductas discriminatorias;
- XVII. Tutelar los derechos de los individuos o grupos que consideren ser objeto de discriminación, mediante asesoría y orientación, en los términos de este ordenamiento;
- XVIII. Conocer y resolver el procedimiento de queja señalado en la Ley y en este Reglamento;
- XIX. Dirigir la tramitación de los procedimientos de queja, iniciados por presuntas conductas discriminatorias, garantizando que se proporcione la atención adecuada;
- XX. Solicitar a las instituciones públicas o a particulares, la información necesaria para integrar los expedientes de queja;
- XXI. Realizar las actividades necesarias para lograr, por medio de la conciliación, la solución inmediata de las quejas que por su propia naturaleza así lo permitan;
- XXII. Practicar las investigaciones y estudios para fundar y motivar los acuerdos de conclusión de los procedimientos de queja;
- XXIII. Realizar las actividades necesarias para la estricta aplicación de las medidas administrativas que se adopten en las resoluciones;
- XXIV. Solicitar a las instituciones públicas o a particulares, la información necesaria para verificar el cumplimiento de lo convenido en las conciliaciones;
- XXV. Realizar las diligencias necesarias para verificar el adecuado seguimiento en la atención a los quejosos canalizados a una institución pública o privada, en los casos de procedimientos de queja concluidos;
- XXVI. Realizar las acciones pertinentes para verificar la ejecución en tiempo y forma de las medidas y programas para prevenir y eliminar la discriminación en las instituciones y organizaciones públicas y privadas, cuando deriven de los procedimientos de queja;
- XXVII. Atender a las personas que formulen dudas, inconformidades o peticiones con relación al estado que guardan sus respectivos expedientes;
- XXVIII. Solicitar a las instituciones públicas o a particulares, información relacionada con los procedimientos que se deriven por la aplicación de medidas administrativas;
- XXIX. Elaborar informes especiales debidamente fundados y motivados, cuando los hechos motivo de queja se consideren graves y/o relevantes;
- XXX. Someter a la consideración de la Dirección, la aprobación de los proyectos de emisión de los acuerdos de no discriminación, de resolución por disposición, o informes especiales, derivados de los procedimientos de quejas, y
- XXXI. Las demás que le confiera el Titular de la Dirección.

ARTÍCULO 35.- Atribuciones de la Subdirección de Gestión, Promoción y Logística

La Subdirección de Gestión, Promoción y Logística tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Recopilar la información relativa a organismos públicos y organizaciones sociales necesarias, para orientar la toma de decisiones de la Dirección;
- II. Coordinar la determinación de los indicadores básicos de gestión en materia de operación, productividad, financieros y de impacto social que permitan dar seguimiento, medir y evaluar el desempeño de la Dirección;
- III. Establecer las líneas metodológicas de medición del impacto social del Programa Estatal para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación y coordinar la elaboración de los estudios correspondientes;

- IV. Coordinar y apoyar a la Dirección, en el funcionamiento de la Red Estatal de Enlaces Municipales en materia de Igualdad y No discriminación;
- V. Dirigir el intercambio de información en materia de lucha contra la discriminación entre la Dirección y la Red Estatal de Enlaces Municipales en materia de Igualdad y No discriminación y otras instancias sociales;
- VI. Dirigir el intercambio de información en materia de lucha contra la discriminación entre la Dirección y otras instancias sociales;
Brindar a los miembros de la Dirección, así como de la Comisión, el apoyo jurídico necesario para el cumplimiento de sus funciones;
- VII. Programar y coordinar, en términos operativos y logísticos, los contactos y las relaciones intersecretariales, privadas, nacionales o extranjeras, para promover proyectos y actividades de la Dirección, y
- VIII. Las demás que le confiera el titular de la Dirección.

ARTÍCULO 36.- Atribuciones del Departamento de Vinculación, Capacitación y Actualización

El Departamento de Vinculación, Capacitación y Actualización, tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Promover la aplicación de programas, proyectos y acciones para promover la igualdad y prevenir y eliminar la discriminación;
- II. Promover una cultura de Igualdad y No Discriminación a través de capacitaciones continuas, así como la denuncia por conductas discriminatorias;
- III. Promover la aplicación de políticas públicas y programas de gobierno para fomentar la igualdad de oportunidades y de trato, a favor de las personas que son objeto de discriminación dentro del territorio estatal;
- IV. A fin de mantener informada a la sociedad, difundir periódicamente los avances, resultados e impactos de las políticas, programas y acciones en materia de prevención y eliminación de la discriminación. Especialmente, y a solicitud de la Subdirección Jurídica, difundirá los acuerdos de no discriminación, resoluciones por disposición, e informes especiales;
- V. Difundir y promover contenidos y materiales que tengan por objeto prevenir y eliminar las prácticas discriminatorias, y dar a conocer las atribuciones y actividades de la Dirección;
- VI. Divulgar estudios tanto respecto de las prácticas discriminatorias en México, como de la cultura de la no discriminación;
- VII. Divulgar los compromisos asumidos por el Estado Mexicano en los instrumentos internacionales que contengan disposiciones en la materia, así como promover su cumplimiento en los diferentes ámbitos de gobierno a través de la Red Estatal de Enlaces Municipales en materia de Igualdad y No discriminación.
- VIII. Proponer las líneas estratégicas y coordinar el diseño e instrumentación de programas, materiales educativos y audiovisuales, que sienten las bases para una reforma cultural a favor de la inclusión, la pluralidad, la tolerancia, el respeto y, en general, la igualdad en derechos, trato y acceso a las oportunidades de desarrollo de mujeres y hombres;
- IX. Elaborar y proponer, al titular de la Dirección, las políticas y objetivos en materia de comunicación social, divulgación e imagen institucional, así como operar los programas que se deriven de la misma; y
- X. Las demás que le confiera el titular de la Dirección.

ARTÍCULO 37.- Atribuciones del Departamento de Administración, Informática y Estadísticas

El Departamento de Administración, Informática y Estadísticas, tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Administrar los recursos humanos, materiales, servicios generales, e informáticos de la Dirección;
- II. Establecer, con la aprobación del titular de la Dirección, las políticas y procedimientos en materia administrativa, asegurando el óptimo aprovechamiento de los recursos autorizados por la Secretaría;
- III. Realizar los procesos de adquisiciones por conducto de la Coordinación General Administrativa de la Secretaría; recursos materiales; servicios generales; protección civil; archivo de concentración y recepción de documentos, excepto la correspondencia relativa a los procedimientos de queja y los derivados de medidas administrativas, en apego a la normatividad establecida;
- IV. Llevar a cabo los procesos de informática, software y hardware, y de sistemas de información, con sujeción a la normatividad y en coordinación con las demás Unidades Administrativas de la Dirección;
- V. Coordinar las tareas de operación y actualización de la página web de la Dirección;
- VI. Elaborar las estadísticas que reflejen el desempeño de la Dirección; y
- VII. Las demás que le confiera el titular de la Dirección.

CAPÍTULO TERCERO DEL PROCEDIMIENTOS DE QUEJA

SECCIÓN I Disposiciones Generales del Procedimiento de Queja

ARTÍCULO 38.- Glosario para los procedimientos de queja

Para los efectos de la tramitación de los expedientes de queja se entenderá por:

- I. Acta circunstanciada.- Documento elaborado por la Dirección, en el que se hace constar de manera detallada, uno o varios hechos o actos jurídicos relacionados con los procedimientos de queja, y que se glosa al expediente correspondiente.

- II Acuerdo de Conclusión.- Resolución debidamente fundada y motivada mediante la cual se resuelve dar por terminado un procedimiento de queja.
- III Admisión de Instancia.- Documento que se emite cuando los hechos en que se fundan la queja son calificados como presuntos actos de discriminación y son admitidos a trámite.
- IV Certificación de documentos o hechos.- Facultad de la Dirección, para autenticar documentos preexistentes en los expedientes de la queja o declaraciones y hechos que tengan lugar en presencia de ellos.
- V Conciliación.- Es la etapa del procedimiento de queja por medio de la cual la Dirección, buscará avenir a las partes involucradas a resolverla, a través de alguna de las soluciones que les presente el conciliador.
- VI Denuncia.- Es el acto por el que una persona, organización de la sociedad civil, colectividades u órgano del gobierno, hace del conocimiento de la Dirección, hechos o actos que se presuman como generadores de discriminación, los cuales pueden ser hacia la persona del denunciante o hacia otras personas.
- VII Falta de interés.- La omisión injustificada del quejoso para aportar los elementos necesarios en el trámite del procedimiento correspondiente.
- VIII Notificación.- Aviso o comunicación por el que se entera a las partes en un procedimiento de queja, respecto de cualquier diligencia, actuación o resolución relacionada con el procedimiento y que preferentemente deberá realizarse por escrito, o en su caso por correo electrónico, servicio de mensajería o cualquier otro medio que resulte adecuado, siempre que se pueda obtener acuse de recibo de la notificación.
- IX Peticionario.- Persona, organizaciones de la sociedad civil, minorías o colectividades, que acuden ante la Dirección a presentar una queja.
- X Queja.- Denuncia o petición formulada por conductas presuntamente discriminatorias atribuidas a particulares, autoridades o servidores públicos.
- XI Ratificación.- Acto voluntario del peticionario o peticionarios por el que con su firma o huella digital, hace suyo un acto jurídico realizado en el procedimiento.
- XII Solicitud de medidas precautorias o cautelares.- Pedimento fundado y motivado que la Dirección dirige a un particular, autoridad o servidor público involucrados en una queja, ante la noticia de un presunto acto de discriminación que se considere particularmente grave, y que, de realizarse producirá consecuencias de difícil o imposible reparación por afectar los derechos fundamentales, con la finalidad de que el destinatario adopte las medidas pertinentes para evitar su consumación.
- XIII Suplencia de la deficiencia de la queja.- Deber de la Dirección de recibir del quejoso o reclamante, con toda claridad y precisión, la narración de los hechos, para precisarlos y desprender su naturaleza, modos y circunstancias en que ocurrieron, a fin de evitar cualquier desvío de interpretación.

ARTÍCULO 39.- Principios que regirán los procedimientos de queja

Los procedimientos de queja que se tramiten ante la Dirección, serán breves y sencillos; se regirán por los principios de antiformalidad, inmediatez, concentración, sencillez, buena fe y suplencia de la queja, procurando el contacto directo entre quejosos y servidores públicos o particulares para evitar la dilación de las comunicaciones escritas y de las actuaciones no indispensables.

Las formalidades esenciales de los procedimientos de queja serán sólo las que señale la Ley y el presente Reglamento, y las resoluciones que se dicten en ellas se basarán únicamente en las constancias que integren sus expedientes.

ARTÍCULO 40.- De quienes pueden presentar quejas

Cualquier persona, organizaciones de la sociedad civil, minorías o colectividades, podrán presentar quejas por presuntas conductas discriminatorias ante la Dirección, por sí, o por medio de un representante, independientemente de que tenga vínculos o no con el agraviado. Las organizaciones de la sociedad civil o colectividades, designarán a una persona que las represente en la tramitación del procedimiento. En el caso de que sean varios los peticionarios, deberán designar un representante común, con quien se entenderán las notificaciones, salvo que la Dirección decida la notificación individual a cada quejoso.

ARTÍCULO 41.- Desechamiento de quejas

Se desecharán las quejas anónimas, así como aquellas que resulten evidentemente improcedentes o infundadas; las que no expongan hechos que caractericen actos de discriminación, o estos consistan en la reproducción de un acto discriminatorio ya examinado y resuelto.

ARTÍCULO 42.- De las quejas improcedentes o infundadas

Se considerará que una queja es evidentemente improcedente o infundada, cuando se advierta carencia de fundamento, o de improcedencia de la pretensión o cuando se advierta que el peticionario se conduce con falsedad o mala fe, o tenga por finalidad vulnerar la autonomía o la autoridad moral de la Dirección.

ARTÍCULO 43.- Gratuidad de las actuaciones de la Dirección

Todas las actuaciones que se lleven a cabo por parte del personal de la Dirección, serán gratuitas. Esta circunstancia deberá informarse desde el primer contacto que tenga el quejoso o reclamante con el personal de la Dirección.

ARTÍCULO 44.- De los términos en los procedimientos de queja

Los términos y plazos que se señalan en la Ley, así como en el presente Reglamento, se contarán considerando días hábiles.

ARTÍCULO 45.- De la información y documentación

El personal de la Dirección, deberá manejar la información o documentación relativa a los asuntos de su competencia de manera confidencial, en los términos del artículo 67 de la Ley de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales para el Estado de Coahuila de Zaragoza.

ARTÍCULO 46.- Plazo para la admisión de la queja

El personal de la Subdirección Jurídica de la Dirección contará con un plazo de tres días hábiles, contados a partir del día siguiente de que le fue turnado el expediente de queja para realizar la calificación correspondiente.

ARTÍCULO 47.- Del tratamiento de la información superveniente

Los escritos o peticiones que se reciban con posterioridad al inicio del procedimiento, y se refieran a los mismos hechos que motivaron su apertura, se analizarán por el servidor público a cargo del expediente, para, en su caso, acumularlos al mismo, o radicarlos como un nuevo procedimiento.

ARTÍCULO 48.- De la acumulación de procedimientos

Cuando se presenten dos o más quejas que se refieran al mismo acto u omisión presuntamente discriminatorios, la Dirección podrá acumular los asuntos para su trámite en un solo procedimiento.

En este caso el último se acumulará al primero, salvo que por razón justificada a juicio de la Dirección, según sea el caso, resulte más conveniente acumularlos de manera inversa. El peticionario del procedimiento acumulado continuará siendo parte del asunto.

ARTÍCULO 49.- De la excusa de la Dirección

La Dirección por conducto de su titular, de manera excepcional podrá excusarse de conocer de un determinado caso, si éste puede afectar su autoridad moral o autonomía del organismo.

ARTÍCULO 50.- Del impedimento para conocer sobre la queja

La Dirección estará impedida para conocer de la queja, cuando el presunto agraviado acuda, asimismo, en queja ante la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Coahuila de Zaragoza o ante la Comisión Nacional de Derechos Humanos, según corresponda.

La Dirección podrá solicitar a la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Coahuila de Zaragoza o la Comisión Nacional de Derechos Humanos, información necesaria para verificar si se está siguiendo un procedimiento dentro de dichas instituciones que obre sobre los mismos hechos.

ARTÍCULO 51.- De las actas circunstanciadas

Todas las actuaciones practicadas por el personal de la Dirección con motivo de la integración de los expedientes de queja, deberán constar en actas circunstanciadas.

ARTÍCULO 52.- De la notificación por estrados

Cuando el domicilio señalado por las partes sea inexistente, inexacto, o a pesar de las gestiones realizadas por el personal de la Dirección, no sea posible su localización, esta circunstancia se hará constar en las actuaciones, y cualquier diligencia, acto o resolución relacionada con el trámite del procedimiento, se notificará por medio de los estrados de la Dirección.

Este aviso deberá permanecer por un plazo no menor a treinta días hábiles, los que se determinarán en el auto correspondiente.

SECCIÓN II PROCEDIMIENTO DE QUEJA

ARTÍCULO 53.- Inicio del trámite

Las quejas que se presenten con motivo de un acto, omisión o práctica que contrarie los preceptos de la Ley para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación, podrán presentarse por escrito con la firma o huella digital y datos generales de la peticionaria, así como la narración de los hechos que las motiven.

También podrán formularse verbalmente mediante comparecencia ante la Dirección, vía telefónica o por correo electrónico institucional, en estos supuestos deberán ratificarse dentro de los cinco días hábiles siguientes a su presentación, de lo contrario se tendrán por no presentadas.

Será obligación de la Dirección, en su caso, suplir las deficiencias de la queja presentada e investigar de inmediato sobre los hechos denunciados.

ARTÍCULO 54.- Tipos de calificación de la queja

Una vez presentada, y en su caso ratificada, la queja podrá ser calificada de las formas siguientes:

- I. Un presunto acto de discriminación;

- II. Por no ser competente de la Dirección;
- III. Pendiente cuando no haya suficientes elementos para calificar;
- IV. Un caso de no discriminación;
- V. Un caso de improcedencia.

Cuando aparezcan nuevos elementos y estos sean aportados por el quejoso o recabados de oficio por la Dirección, la calificación original podrá ser modificada.

En el supuesto de haberse calificado la queja como pendiente, y no se tuvieran nuevos elementos para modificarla, se dictará acuerdo y asentará en el expediente la leyenda “sin calificar, por falta de información”.

ARTÍCULO 55.- Calificación de un presunto acto de discriminación

Cuando de la queja se desprendan actos presuntamente discriminatorios, a la brevedad posible se dará continuidad al procedimiento.

ARTÍCULO 56.- Calificación por no ser competente para atender la queja

Cuando la queja haya sido calificada como un caso de incompetencia, a la brevedad posible y sin admitir la instancia, se comunicará este acto al peticionario y se le hará saber la causa de la incompetencia de la Dirección y sus fundamentos.

Así mismo, se le orientará de manera breve y sencilla respecto a la naturaleza de su asunto y las posibles formas de solución. En su caso, se precisará el nombre de la dependencia pública competente para atenderlo, a la que se enviará un oficio en el que se le hará saber que la Dirección ha orientado al peticionario hacia ella y le solicitará que lo reciba para la atención de su problema. Hecho lo anterior se dará por concluido el procedimiento.

ARTÍCULO 57.- De la calificación como pendiente cuando no haya suficientes elementos para calificar

Cuando la queja haya sido calificada como pendiente, por ser confusa o se requiera aportar mayor información, el servidor público a cargo del procedimiento deberá realizar las gestiones pertinentes para aclararla, entre ellas, solicitará informes de colaboración a las autoridades o particulares, quienes contarán con un plazo de cinco días contados a partir del día siguiente en que reciban la solicitud, para entregar el informe.

Si lo que se requiere es que el peticionario proporcione mayor información para estar en condiciones de deducir los elementos que permitan la intervención de la Dirección, se notificará tal hecho por escrito al interesado para que la proporcione en un plazo de cinco días posteriores a la notificación; en caso de omisión, después del segundo requerimiento, se archivará el expediente por falta de interés.

ARTÍCULO 58.- De la calificación como caso de no discriminación

Cuando la queja haya sido calificada como de no discriminación, se emitirá acuerdo en el que se tendrá por concluido el expediente, notificándose dicha resolución al peticionario.

ARTÍCULO 59.- De la calificación de improcedencia de la denuncia

Cuando la queja haya sido calificada como improcedente, dentro de los cinco días siguientes a su presentación, se emitirá un acuerdo en el que se tendrá por concluido el expediente, notificándose al interesado dentro de los cinco días siguientes a la emisión del mismo.

ARTÍCULO 60.- Admisión de la queja

Una vez presentada la queja, la Dirección deberá resolver sobre su admisión, dictando un acuerdo de inicio con los siguientes requisitos:

- I. Ordenará su notificación dentro de los tres días siguientes, al particular que se señale como responsable;
- II. Solicitará al presunto responsable de los actos de discriminación, un informe por escrito con relación a los actos u omisiones de carácter discriminatorio que se le atribuyan;
- III. El informe deberá ser rendido por el presunto responsable al que se le atribuyan los actos u omisiones, dentro del plazo de cinco días, contados a partir del mismo día de la notificación;
- IV. En el informe, el particular hará constar los antecedentes del asunto, los fundamentos y motivaciones de los actos u omisiones que se le imputan, la existencia de los mismos, así como, los elementos de información que considere necesarios; y
- V. La omisión de informar dentro del plazo señalado, dará lugar a tener por ciertos los hechos imputados y a que la Dirección ejerza su facultad de realizar las investigaciones pertinentes.

En casos de urgencia y cuando se tratase de una autoridad municipal o estatal, independientemente del oficio de solicitud de informe, se podrá establecer de inmediato comunicación telefónica con la autoridad señalada como responsable o con su superior jerárquico para darle a conocer la gravedad del problema y, en su caso, solicitar las medidas precautorias o cautelares necesarias para evitar la consumación irreparable de la violación a los derechos fundamentales.

ARTÍCULO 61.- Ampliación del término para rendir informe

El plazo señalado en el artículo anterior para rendir el informe podrá ser ampliado para la autoridad o servidor público señalado como responsable cuando, a juicio de la Dirección, aquellos proporcionen razones suficientes para ese objeto.

ARTÍCULO 62.- Contenido del informe

El informe del presunto responsable debe referirse a la existencia o no de los actos u omisiones que se le imputan y, en caso afirmativo, las razones y fundamentos legales de los mismos, y acompañarán los elementos de información y constancias necesarias para apoyar el informe.

ARTÍCULO 63.- Apertura de la etapa de conciliación

Una vez calificada y admitida la queja como un presunto acto de discriminación, y si del informe y de otras fuentes se desprenden elementos que lo corroboren, se hará constar en el expediente la apertura de la etapa de conciliación prevista en los artículos 47 y 48 de la Ley.

La Dirección propondrá a las partes someterse a un procedimiento de conciliación. Lo anterior será notificado a las partes a efecto de que dentro del término de tres días siguientes al de la notificación, manifiesten su interés para someterse al procedimiento conciliatorio.

ARTÍCULO 64.- Audiencia de conciliación

En caso de que las partes acepten someterse al procedimiento de conciliación, la audiencia para tal efecto deberá celebrarse dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha en que se dictó el acuerdo teniendo a ambas partes por sometiéndose a dicho procedimiento, acuerdo que se les deberá notificar por lo menos, un día antes de la fecha de la audiencia, citándolos para que acudan a la misma.

ARTÍCULO 65.- Del procedimiento de conciliación

La Dirección, a través del procedimiento de conciliación deberá ofrecer a las partes propuestas de solución para llegar a un acuerdo benéfico para todos los intervinientes.

En el caso de que las partes acepten la solución o soluciones propuestas por el conciliador, se hará constar en un convenio en el que se subsane la violación. La Dirección a través del procedimiento de conciliación deberá conducir a las partes para que ellas mismas lleguen a una solución a su conflicto.

En el caso de que las partes concreten la solución al conflicto planteado, se hará constar en un convenio en el que se subsane la violación.

ARTÍCULO 66.- Reglas de la audiencia de conciliación

La audiencia de conciliación se celebrará observando las siguientes reglas:

- I. Será presidida por el personal de la Subdirección Jurídica de la Dirección que haya sido designado por la o el titular de la Dirección para ello;
- II. Serán privadas, por lo que sólo podrán encontrarse en el recinto en el que se lleven a cabo, las personas que legítimamente deban intervenir. En el caso de que las partes hayan solicitado a la Dirección comparecer acompañados y su petición sea acordada de conformidad, sus acompañantes no podrán intervenir en la audiencia, pero sí podrán asistir o asesorar al interesado en la procedencia y efectos de la conciliación a que se llegare.
- III. Las personas que así lo requieran, serán asistidas por un traductor o intérprete, lo cual se asentará en el acta respectiva.
- IV. Los servidores públicos de la Dirección, estarán obligados a identificarse.
- V. Las personas que intervengan en la audiencia deberán comportarse respetuosamente tanto hacia la Dirección, como, hacia la otra parte; no se permitirá la alteración del orden por persona alguna.
- VI. En el acta circunstanciada correspondiente se hará constar el día, lugar y hora en que inicie y termine la audiencia. Asimismo, se harán constar las propuestas de conciliación, las posturas adoptadas al respecto y, en su caso, la solución a la que se llegue, elaborándose el convenio respectivo, una vez hecho esto, se dará lectura al acta y de estar conformes las partes con el convenio establecido, la firmarán junto con el personal de la Dirección que esté a cargo de la audiencia.
- VII. La audiencia de conciliación, podrá ser diferida y se fijará nuevo día y hora para su celebración, si la parte quejosa, acredita, antes de la fecha de la audiencia, que existe una razón fundada que les impida acudir a la misma o si alguna de las partes o ambas no acuden a la audiencia por caso fortuito o de fuerza mayor, pero dentro de los tres días posteriores a la fecha de la audiencia, justifican la causa de su inasistencia.
- VIII. La audiencia principal de conciliación, podrá ser suspendida por el conciliador o por las partes actuando de acuerdo por una única vez, debiendo reanudarse dentro de los cinco días posteriores a la suspensión.

ARTÍCULO 67.- Negativa a conciliar

Si transcurrido el plazo citado en el artículo 64 de este Reglamento, el particular no hace manifestación alguna respecto a su voluntad de someterse al procedimiento de conciliación, o habiéndolo hecho en sentido afirmativo, después adopte conductas evasivas para atender la audiencia, se entenderá que no aceptó el procedimiento no adversarial, debiendo dictar la Dirección un acuerdo en el que se reporte tal situación, y se ordene continuar con el procedimiento.

ARTÍCULO 68.- De la investigación

Cuando la queja no sea resuelta en la etapa de conciliación, la Dirección iniciará las investigaciones del caso, para lo cual tendrá las siguientes facultades:

- I. Solicitar a los presuntos responsables a los que se imputen conductas discriminatorias, la presentación de informes o documentos complementarios debidamente autenticados;
- II. Solicitar de otros particulares, autoridades o servidores públicos, documentos e informes relacionados con el asunto materia de la investigación;
- III. Practicar inspecciones, con asistencia del personal técnico o profesional previamente designado, en los lugares en que se encuentren las autoridades o servidores públicos a los que se imputen conductas discriminatorias, incluyendo el cotejo y obtención de copias certificadas de sus archivos, asentando las actas circunstanciadas del caso;
- IV. Citar a las personas que deban comparecer como testigos o peritos; y
- V. Practicar todas las demás actuaciones que juzgue convenientes para el mejor conocimiento del asunto.

ARTÍCULO 69.- De la solicitud de pruebas

Para documentar debidamente las evidencias, la Dirección solicitará, a las partes en el procedimiento ofrecer, rendir y desahogar todas aquellas pruebas que se estimen necesarias, conforme a lo establecido para ese efecto en el Código Procesal Civil vigente en el Estado.

ARTÍCULO 70.- De las pruebas que se pueden solicitar u ofrecer

Las pruebas que se podrán solicitar u ofrecer, son las siguientes:

- I. La declaración de parte;
- II. Informe de las Autoridades;
- III. Documentos públicos y privados;
- IV. Reconocimiento, examen o inspección, previstos en el artículo 55 de la Ley;
- V. Prueba pericial;
- VI. Testimonios;
- VII. Fotografías, copias fotostáticas, grabaciones en disco, cassette, cinta, video o cualquier otro tipo de reproducción y, en general todos aquellos elementos aportados por la ciencia y la tecnología; y
- VIII. Presunciones e indicios.

ARTÍCULO 71.- Facultades en la investigación

En cualquier momento de la integración e investigación de una queja, el personal de la Dirección designado al efecto, de manera oficiosa podrá presentarse en cualquier oficina pública o centro penitenciario para comprobar cuantos datos fueren necesarios; hacer las entrevistas personales pertinentes, sea con autoridades o con testigos; o, para mejor proveer, proceder a la revisión y estudio de los expedientes o documentación necesarios, pudiendo obtenerse las copias certificadas que se requieran, para agregarse a los autos.

Las autoridades deberán dar las facilidades que se requieran para el buen desempeño de las labores de investigación, y permitir el acceso a la documentación o los archivos respectivos, en los términos del artículo 21 de la Ley de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales para el Estado de Coahuila de Zaragoza.

Para el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo, oportunamente se librarán los oficios que correspondan a las autoridades, servidores públicos o titulares de oficina.

ARTÍCULO 72.- Conclusión del procedimiento de queja

La Dirección puede dictar acuerdos de trámite en el curso de sus investigaciones, los cuales serán obligatorios para los servidores públicos o particulares que deban comparecer o aportar información o documentos; su incumplimiento traerá aparejadas las medidas administrativas y responsabilidades señaladas en esta ley y demás disposiciones aplicables.

ARTÍCULO 73.- De la resolución

Desahogadas las pruebas, la Dirección deberá dictar una resolución en la cual se señale si hubo o no conducta discriminatoria y cuáles serán las consecuencias de la misma. Dicha resolución se dictará en un plazo no mayor a cinco días hábiles y podrá notificarse por estrados.

ARTÍCULO 74.- Resolución por acuerdo de no discriminación

Si al concluir la investigación, no se comprobó que las autoridades o particulares hayan cometido las conductas discriminatorias imputadas, la Dirección dictará la resolución por acuerdo de no discriminación.

ARTÍCULO 75.- Resolución por disposición

Si al finalizar la investigación, la Dirección comprueba que las autoridades o particulares denunciados cometieron alguna conducta discriminatoria, emitirá resolución por disposición en los términos que procedan, en la cual se señalarán las medidas administrativas a que se refiere el Capítulo Séptimo de la Ley.

ARTÍCULO 76.- Conclusión del procedimiento de queja

Los procedimientos de queja podrán concluir por:

- I. Ser incompetente la Dirección para conocer del asunto;
- II. Carecer de evidencias o elementos que permitan acreditar la existencia del hecho o acto de discriminación que dio origen al procedimiento;
- III. Desistimiento del quejoso o del presunto agraviado, expresado libremente y ratificado ante la Dirección;
- IV. Haberse dictado la resolución por disposición correspondiente en los términos del Capítulo Séptimo de la Ley, quedando abierto el caso exclusivamente para los efectos de su seguimiento;
- V. La falta de interés del peticionario o del presunto agraviado en la continuación del procedimiento;
- VI. Haberse acumulado el expediente a otro que continúe en trámite;
- VII. La solución de la queja en la etapa de conciliación, o durante el trámite del procedimiento;
- VIII. Carecer de evidencias que permitan la identificación del autor del presunto acto de discriminación;
- IX. Tratarse de un caso de improcedencia;
- X. No existir materia para seguir conociendo del expediente de queja;
- XI. Tenerse por no presentada la queja;
- XII. No sometimiento al procedimiento conciliatorio;
- XIII. Haberse excusado el titular de la Dirección de conocer del asunto; y
- XIV. Publicación de un informe especial.

ARTÍCULO 77.- Acuerdo de conclusión

En el acuerdo en el que se tenga por concluido un procedimiento, se establecerá con toda claridad la causa de terminación, su fundamento legal, motivado y reglamentado.

ARTÍCULO 78.- Notificación del acuerdo de conclusión

Los acuerdos de conclusión se notificarán tanto al peticionario como al presunto responsable.

SECCIÓN III**DE LAS MEDIDAS ADMINISTRATIVAS PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN****ARTÍCULO 79.- Medidas administrativas**

Si de las constancias que obran en el expediente respectivo se desprende que se cometió un acto discriminatorio, se podrá proceder de la siguiente manera:

- I. Si quien cometió la falta es un Servidor Público, además de las medidas administrativas y de reparación que se le imponga, quedará sujeto a las responsabilidades en que haya incurrido, en los términos de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos Estatales y Municipales del Estado de Coahuila de Zaragoza. En este supuesto se dará vista al superior jerárquico del funcionario así como a la Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas a efecto de que se integre la resolución al expediente del servidor público.
- II. Si quien cometió la falta es una persona física, se impondrá multa de cien a quinientas veces el salario mínimo vigente en nuestra entidad;
- III. Si la falta es atribuible a una persona moral, se impondrá multa de cien a mil veces el salario mínimo vigente en nuestra entidad. Además de las sanciones económicas a que se refieren las fracciones anteriores, la Dirección podrá establecer como sanción cursos, capacitación, talleres o seminarios de sensibilización que promuevan la igualdad de oportunidades a empleados públicos o personas físicas en lo individual o como partes de una persona moral;
- IV. Revocación de la autorización, permiso o licencia para operación de establecimientos comerciales o de servicios al público;
- V. Cancelación de la correspondiente concesión o permiso;
- VI. Clausura definitiva, parcial o total, del establecimiento o edificio;
- VII. La fijación de carteles en los que se haga alusión a la falta de observancia del derecho a la Igualdad y a la No discriminación en el lugar de que se trate.
- VIII. La supervisión y presencia del personal de la Dirección para promover y verificar la adopción de medidas a favor de la igualdad de oportunidades y la eliminación de toda forma de discriminación en cualquier establecimiento, por el tiempo que disponga la determinación correspondiente;
- IX. La publicación íntegra de la resolución por disposición emitida por la Dirección; y
- X. La publicación o difusión de una síntesis de la recomendación o resolución mediante la que se haya impuesto una sanción administrativa, en los medios impresos o electrónicos de comunicación.

Las sanciones, a criterio de la Dirección, podrán ser conmutadas por horas de servicio comunitario a favor de la igualdad entre las personas. Para la aplicación de las sanciones contempladas en las fracciones II y III del presente artículo, la Dirección se auxiliará de la Recaudación de Rentas del Estado, la cual integrará un procedimiento administrativo de ejecución para tal efecto.

ARTÍCULO 80.- De la responsabilidad civil o penal

Las sanciones administrativas consignadas en este capítulo, se impondrán sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que hubiere lugar.

ARTÍCULO 81.- De los criterios para imponer las sanciones

La Dirección, impondrá las sanciones a que se refiere el presente capítulo basándose para ello en los siguientes criterios:

- I. El carácter intencional de la conducta discriminatoria;
- II. La gravedad o consecuencias derivadas de la conducta discriminatoria;
- III. La reincidencia;
- IV. Las circunstancias socio-económicas del infractor; y
- V. El número de personas afectadas con la conducta.

Se entiende que se incurre en reincidencia, cuando la misma persona o autoridad incide en nueva violación a la prohibición de discriminar.

ARTÍCULO 82.- Reparación del daño

Para efectos de la reparación del daño se estará a lo previsto por el Código Civil para el Estado de Coahuila de Zaragoza.

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. La Comisión Intersecretarial deberá celebrar su sesión de instalación dentro de los sesenta días contados a partir de la entrada en vigor del presente reglamento.

TERCERO. El Reglamento Interior de la Comisión Intersecretarial deberá expedirse ciento ochenta días después de instalada la misma.

CUARTO. La Red Estatal de Enlaces Municipales Jurídicos deberá crearse en un término de ciento ochenta días contados a partir de la entrada en vigor del presente reglamento.

QUINTO. Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente decreto.

Dado en la Residencia Oficial del Poder Ejecutivo, en la ciudad de Saltillo, Coahuila de Zaragoza, a los 18 días del mes de marzo de 2016.

**SUFRAGIO EFECTIVO, NO REELECCIÓN
EL GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO**

**RUBÉN IGNACIO MOREIRA VALDEZ
(RÚBRICA)**

EL SECRETARIO DE GOBIERNO

**VÍCTOR MANUEL ZAMORA RODRÍGUEZ
(RÚBRICA)**