

REGLAMENTO DE LA LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

(Publicado Periódico Oficial del Estado 5 de Marzo de 2010)

TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO OBJETO Y APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- El presente ordenamiento es de orden público e interés social y de observancia general en todo el Estado y tiene por objeto proveer en la esferas administrativa la exacta observancia de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo, garantizando el derecho de las mujeres y los hombres a la igualdad sustantiva en sus diversas acepciones, en el ámbito público y privado, a través de los mecanismos de aceleramiento de la igualdad que se articulen en las políticas públicas, para el debido y cabal cumplimiento de dicha Ley.

ARTÍCULO 2.- Para los efectos del presente reglamento, además de lo señalado en el artículo 4° de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo, se entenderá:

I.- Sostenibilidad social. La permanencia de los cambios sociales; y

II.- Reglamento. El presente Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo;

ARTÍCULO 3.- La política pública en materia de igualdad sustantiva del Estado, se articulará dentro del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo, el cual contendrá:

I.- Estrategias;

II.- Líneas de acción;

III.- Metas cuantitativas y cualitativas;

IV.- Indicadores;

VI.- Mecanismos de evaluación; y

VII.- Presupuesto asignado.

ARTÍCULO 4.- Las medidas compensatorias, especiales y permanentes que señala la ley, se aplicarán en los diversos ámbitos públicos y privados, destacando:

I.- Paridad en la ocupación de plazas administrativas y cargos de confianza dentro de la Administración Pública Estatal y Municipal;

II.- Sensibilización de género;

III.- Formación de los servidores públicos de la Administración Pública Estatal y Municipal en materia de perspectiva de género e igualdad sustantiva;

IV.- Concursos especiales para matricular mujeres, otorgar microcréditos, o incorporarse a los servicios públicos o a los civiles de carrera, con que cuente el Estado, destinando al menos un treinta por ciento del total de éstos exclusivamente para ser destinados a mujeres, que cumplan los requisitos que la normatividad aplicable establezca;

V.- La elaboración de programas que favorezcan y garanticen la igualdad de acceso de mujeres y hombres a la alimentación, la educación, la cultura, la seguridad social y la salud; y

VI.- La implementación de programas que favorezcan la incorporación y participación de las mujeres en las actividades deportivas.

TÍTULO SEGUNDO CONSTRUCCIÓN DE LA IGUALDAD SUSTANTIVA

CAPÍTULO PRIMERO ESTRATEGIAS DE ACCESIBILIDAD

ARTÍCULO 5.- La racionalidad pragmática que emplee la Administración Pública Estatal y Municipal para la implantación de acciones y políticas públicas que garanticen y favorezcan la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, se basará en:

I.- El acceso a la justicia;

III.- La participación de las mujeres en la toma de decisiones.

ARTÍCULO 6.- A fin de favorecer el que se dé la igualdad entre mujeres y hombres en materia de justicia, se observará lo siguiente:

I.- Eliminar la solemnidad en los procedimientos y procesos penales y civiles;

II.- Elaborar una guía sobre derechos de las mujeres con lenguaje claro y preciso que contenga glosarios jurídicos;

III.- Favorecer la construcción de paralegales en legislación relacionada con la igualdad y sensibilización de género

IV.- Capacitación y sensibilización de los operadores de los sistemas de procuración y administración de justicia;

V.- Formar con perspectiva de género a los cuerpos de seguridad pública estatal y municipal, así como a la policía que tenga la función de realizar investigaciones o indagatorias penales; y

VI.- Garantizar la suplencia de la queja para las mujeres en los procedimientos que así procedan, tanto en las consideraciones de hecho y de derecho.

Se entiende como suplencia de la queja, la integración que realice la autoridad judicial en las omisiones, errores o deficiencias en que hubiese incurrido la promovente en la formulación de su demanda o queja.

ARTÍCULO 7.- La guía a que se refiere la fracción II del artículo anterior, contendrá los conceptos jurídicos básicos vinculados a los derechos procesales de las mujeres, debidamente ordenados por materia, así como los procedimientos para hacer valer los mismos, incorporando aspectos de argumentación jurídica y clínica procesal.

ARTÍCULO 8.- Con la finalidad de garantizar el acceso de las mujeres al empoderamiento, autonomía y al desarrollo económico, las dependencias y entidades de la administración pública paraestatal deberán simplificar las reglas de operación de proyectos y/o programas productivos, independientemente de que su financiamiento sea federal, estatal o municipal, y prestar, necesariamente, los servicios de acompañamiento y asesoría técnica en cada uno de las zonas y comunidades donde se requiera, informando de ello al Instituto Quintanarroense de la Mujer.

ARTÍCULO 9.- Con el objeto de reconocer e impulsar el empoderamiento de las mujeres quintanarroenses que hayan destacado en los ámbitos político, empresarial, ciudadano, científico, tecnológico, educativo, cultural, deportivo, ecológico, indigenista, de la salud y la comunicación, el Instituto Quintanarroense de la Mujer deberá estimular y reconocer su esfuerzo y dedicación a la labor de ellas, por ser parte fundamental en el desarrollo y crecimiento de Quintana Roo.

ARTÍCULO 10. El Instituto Quintanarroense de la Mujer podrá certificar a mujeres y hombres que se desempeñen como paralegales, entendiendo que éstos serán aquellos que tengan los conocimientos básicos e inmediatos para prestar el auxilio legal en las comunidades y facilitar las primeras promociones en procedimientos

administrativos y penales.

La asistencia y auxilio legal que los paralegales presten, será independiente a los servicios de asesoría y asistencia jurídica que brinden las autoridades e instancias de la Administración Pública Estatal y Municipal.

ARTÍCULO 11.- Para que tenga lugar la certificación que señala el artículo anterior se deberán llenar los siguientes requisitos:

I.- Ser mayor de edad, y no haber sido sancionado penal o administrativamente por actos de violencia familiar o de otro tipo o modalidad de violencia de género;

II.- Estar ventilando ante los tribunales -civiles o familiares, controversias de orden familiar, o juicios de divorcio, vinculados a violencia familiar, en donde sea parte actora;

III.- Tomar la capacitación que se establezca;

IV.- Acreditar que cuenta con cedula profesional, expedida por la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública, e inscrita ante la Dirección de Profesiones de la Secretaría de Educación de Quintana Roo; y

V.- Aprobar el examen correspondiente que establezca el Instituto Quintanarroense de la Mujer, para tales efectos.

ARTÍCULO 12.- Los representantes de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, así como de los Municipios, promoverán y emitirán lineamientos que favorezcan y garanticen el ingreso, selección permanencia y profesionalización de las mujeres; para ello deberán:

I.- Institucionalizar la transversalización de la perspectiva de género;

II.- Construir indicadores de género;

III.- Implantar mecanismos de aceleramiento de la igualdad; y

IV.- Capacitar y promocionar permanentemente la profesionalización de las mujeres.

CAPÍTULO SEGUNDO SOSTENIBILIDAD SOCIAL

ARTÍCULO 13.- La sostenibilidad social es el proceso por el cual los cambios sociales se pueden perpetuar a partir de la institucionalización de la perspectiva de género, y su debida transversalización en todos los ámbitos sociales y culturales del Estado, de manera interdisciplinaria.

ARTÍCULO 14.- Para propiciar la sostenibilidad social en la Administración Pública Estatal y Municipal, es importante que las buenas prácticas se evalúen de la siguiente forma:

I.- Evaluación del grado de cumplimiento; y

II.- Evaluación de la actividad o de la actuación.

ARTÍCULO 15.- La evaluación del grado de cumplimiento, se efectuará en dos etapas:

I.- La primera de ellas corresponde a un proceso de autoevaluación, mediante un instrumento diseñado ex profeso, sobre igualdad y no discriminación; y

II.- Evaluación externa, que puede ser a través de cualquiera de las instituciones señaladas en el artículo 21 de este reglamento.

ARTÍCULO 16.- Corresponde a la evaluación de la actividad o de la actuación efectuarla mediante el establecimiento de indicadores específicos con perspectiva de género, tanto cualitativos como cuantitativos.

ARTÍCULO 17.- Las dependencias y entidades de la administración pública estatal deberán nombrar enlaces para el diseño, desarrollo, operación y actualización del Sistema Estatal de Información Geográfica y Estadística de la Mujer, el cual será el instrumento oficial que permita dar seguimiento y evaluación de los programas públicos con perspectiva de género. La coordinación del Sistema estará a cargo del Instituto Quintanarroense de la Mujer, y se auxiliará de la Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional, del Consejo Estatal de Población, así como del COPLADE.

En el marco de la celebración del Día Internacional de la Mujer, el Instituto Quintanarroense de la Mujer deberá informar por sector los resultados obtenidos por el Sistema Estatal de Información.

ARTÍCULO 18.- Ninguna Institución pública o privada podrá certificarse, sin antes haber realizado el proceso de sostenibilidad social a que se refiere este capítulo.

CAPÍTULO TERCERO AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO

ARTÍCULO 19.- Toda política pública de igualdad debe apuntar a la autonomía de las mujeres y de los hombres, que les permita tomar las decisiones y elecciones en cuanto:

- I.- A la actividad profesional o laboral, a que se dedicarán;
- II.- El proceso educativo o carrera profesional o técnica;
- III.- La pareja y régimen conyugal o de unión libre, entre otros;
- IV.- A conformar o abstenerse de estructurar una familia;
- V.- La distribución de los propios salario de manera individual; y
- VI.- Todas aquellas que individualmente les puedan corresponder.

ARTÍCULO 20.- Las masculinidades sin estereotipos es una de las principales estrategias de la igualdad, la misma analizará y fomentará;

- I.- Hombres que renuncien a la violencia como práctica de sometimiento o expresión de afecto;
- II.- La incorporación de la paternidad responsable y que participé en igualdad de condiciones que las mujeres en las obligaciones de crianza y educación de los hijos;
- III.- La jornada doméstica masculina, en equidad con las mujeres; y
- IV.- Su participación y responsabilidad, como hombre de familia.

Los grupos de análisis de la masculinidad, serán acreditados en cuanto a su currícula, por el Instituto, y en ellos invariablemente deberán participar mujeres y ser conducidos por facilitadores de ambos sexos, a fin de no excluir a las mujeres.

TÍTULO TERCERO INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

CAPÍTULO PRIMERO TRANSVERSALIDAD

ARTÍCULO 21.- La institucionalización de la perspectiva de género es la herramienta fundamental de la igualdad sustantiva, la cual deberá operar mediante los proceso de transversalización que marca la ley, en las acciones que implementa la Administración Pública Estatal y Municipal.

ARTÍCULO 22.- Se consideran estrategias de la institucionalización de la perspectiva de género:

- I.- Elaborar diagnósticos focales en materia de igualdad sustantiva;

II.- Certificación de buenas prácticas para la igualdad;

III.- Operación de Comités de Género;

IV.- Establecer sistemas de información institucional desagregados por sexo al interior de las dependencias, para incorporar sus datos al Banco Estatal;

V.- Incorporación de la perspectiva en la "curricula" judicial, ministerial y de los cuerpos de seguridad pública;

VI.- Incorporar programas de capacitación continua y permanente; y

VII.- Seguimiento y evaluación.

Los diagnósticos focales serán sobre un aspecto determinado a evaluar en la implementación de la igualdad, independientemente si sea realizado por instituciones públicas o privadas. En el marco del Subcomité de Equidad de Género del COPLADE se diseñará un programa integral de capacitación con perspectiva de género para que las dependencias y entidades de la administración pública necesariamente apliquen en el ámbito laboral de su competencia.

ARTÍCULO 23.- Los Comités de Género estarán integrados de manera equilibrada de mujeres y hombres servidores públicos de la dependencia o entidad de la Administración Pública Estatal y tendrán como atribuciones:

I.- El monitoreo de la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género;

II.- La promoción de programas en materia de perspectiva de género;

III.- La promoción de la paridad de género;

IV.- Impulsar la reingeniería de proceso;

V.- La evaluación de las acciones y políticas públicas que se implanten.

ARTÍCULO 24.- Para los efectos de la transversalización todas las dependencias que integran la Administración Pública Estatal y Municipal sin excepción, contarán con lineamientos básicos para la institucionalización de la igualdad sustantiva en su ámbito, como política pública fundamental, la cual establecerá:

I.- Determinación de normas internas de convivencia que fomenten la igualdad;

II.- Acciones institucionales para la igualdad sustantiva;

III.- Medidas temporales de aceleramiento para la igualdad sustantiva entre las mujeres y hombres que laboran en dicha dependencia;

IV.- Medidas temporales de aceleramiento para la población, en los casos en que la dependencia preste algún tipo de servicios;

V.- Calendario de capacitación y sensibilización en materia de violencia y perspectiva de género;

VI.- Mecanismos para la incorporación equitativa de mujeres y hombres, por niveles jerárquicos a la Administración Pública.

CAPÍTULO SEGUNDO CERTIFICACIÓN EN MATERIA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA IGUALDAD

ARTÍCULO 25.- La certificación es el procedimiento por el cual se asegura que la igualdad sustantiva, sea un proceso institucional y sistemático el cual se ajuste a las normas o lineamientos o recomendaciones de organismos dedicados a la normalización, ya sea a nivel nacional, estatal o internacional.

Se podrá establecer las normas de transversalidad, de buenas prácticas de igualdad, de no discriminación y aquellas que el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres determine, y que sean procedentes, siempre y cuando se ajusten a las disposiciones de este capítulo.

A partir de las especificaciones de la norma, de su cumplimiento y del resultado de la evaluación exitosa realizada por un tercero, se otorgará la certificación de buenas prácticas de igualdad sustantiva del Estado de Quintana Roo, a las instituciones públicas o privadas que estén sometidas a dicho procedimiento.

ARTÍCULO 26.- El Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, establecerá a través del Instituto Quintanarroense de la Mujer, la norma estatal de buenas prácticas de igualdad sustantiva, y un modelo de equidad de género, cuya evaluación será realizada de manera tripartita para la certificación respectiva, por:

- I.- Una institución certificadora o académica nacional o estatal;
- II.- Una institución con experiencia en materia de género y discriminación; y
- III.- La Secretaria Ejecutiva del Sistema Estatal.

ARTÍCULO 27.- Para los efectos del artículo anterior el Instituto Quintanarroense de la Mujer, establecerá los parámetros que deberá contener la norma estatal de buenas prácticas de igualdad sustantiva, para que se califique como tal, destacando:

- I.- Asignación de puestos, plazas, becas o espacios laborales o docentes a mujeres por lo menos en un 30%;
- II.- Códigos de ética con perspectiva de género;
- III.- Calendario de capacitación anual sobre las temáticas señaladas en el presente reglamento con regularidad;
- IV.- Tener capacitado por lo menos el 75% del personal en materia de violencia y perspectiva y que los mismos acrediten el examen respectivo; y
- V.- Contar con un área o comité que institucionalice la perspectiva de género, el cual recepte quejas sobre hostigamiento y acoso sexual.

ARTÍCULO 28.- Para la debida certificación de cualquier institución pública o privada, se efectuarán por lo menos tres visitas de seguimiento y verificación por el Oficial de Género, al que le sea asignada la institución, para que el mismo:

- I.- Constate los procedimientos regulares de la institución y que en los mismos no hay discriminación;
- II.- Que existe publicidad que difunda la perspectiva de género y encause las quejas sobre desigualdad y violencia;
- III.- Que se da debido y cabal cumplimiento al artículo 21 de este reglamento; y
- IV.- Efectué aleatoriamente entrevistas al personal.

ARTÍCULO 29.- Las empresas que obtengan la certificación que prevé la Ley y este reglamento podrán solicitar en términos de la legislación financiera o fiscal del Estado, la exención o los beneficios tributarios a que tengan derecho, lo cual podrá ser aplicable para el caso de que el municipio donde se localice la empresa tenga también algunos beneficios tributarios.

CAPÍTULO TERCERO PROTOCOLOS

ARTÍCULO 30.- Para institucionalizar la igualdad entre mujeres y hombres se elaborarán protocolos en los diferentes ámbitos que contempla la Ley y podrán ser:

- I.- De actuación;

II.- De intervención;

III.- De implantación; y

IV.- Facultativo,

ARTÍCULO 31.- Los protocolos de actuación, norma la actividad de la Administración Pública Estatal y Municipal, en tanto que los facultativos, señalarán las atribuciones operativas necesarias para materializar un derecho o medida consagrada en la ley.

Para los efectos de la implantación, se conformarán cuando el servicio o procedimiento no exista con anterioridad y requiera su instauración, pudiéndose conformar protocolos de intervención, cuando sea indispensable la operación precisa, clara y concreta de una área específica de dichas administraciones.

CAPÍTULO CUARTO OFICIAL DE GÉNERO

ARTÍCULO 32.- El Oficial de Género es el servidor público, experto en perspectiva de género e igualdad, capacitado, certificado y adscrito al Instituto, cuyas funciones son:

I.- Dar el acompañamiento sustantivo para corregir cualquier práctica de desigualdad;

II.- Fungir como asesor de la dependencia o área que tenga encomendada en la materia señalada;

III.- Auxiliar a determinar el grado de compromiso institucional; y

IV.- Favorecer la implantación de las reglas para la aplicación de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

ARTICULO 33.- Para ser oficial de género, se requiere:

I.- Acreditar contar con el perfil psicométrico y de actitudes empáticas con la igualdad sustantiva;

II.- Haber recibido capacitación en materia de violencia y perspectiva de género, los últimos dos años, antes de la designación, o tener experiencia acreditable equivalente;

III.- Haber radicado los últimos dos años en el Estado;

IV.- Tener por lo menos cubierto el 80% de alguna licenciatura.

ARTICULO 34.- Las instituciones privadas o empresas, podrán solicitar también la asignación temporal de un Oficial de Género, a fin de institucionalizar la igualdad sustantiva y obtener una certificación.

El instituto para desahogar la solicitud señalada en el párrafo anterior podrá proporcionarle a la empresa o instrucción privada la lista de los oficiales privados que se encuentran certificados, o asignar uno de los servidores públicos que tengan esta función, cuando le sea viable.

ARTÍCULO 35.- Las dependencias a que hace alusión el artículo anterior podrán solicitar al Instituto Quintanarroense de la Mujer, la designación permanente o temporal de un Oficial de Género adscrito ha dicho Instituto para el acompañamiento sustantivo, en la implementación de sus lineamientos o para los efectos de preparar la certificación institucional.

TÍTULO CUARTO SUSTANCIACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE ACOMPAÑAMIENTO SUSTANTIVO Y ADMINISTRATIVO

CAPÍTULO PRIMERO PROCEDENCIA DEL ACOMPAÑAMIENTO SUSTANTIVO

ARTICULO 35.- Si el acompañamiento sustantivo se iniciara por motivos de la evaluación institucional o por solicitud expresa de cualquier dependencia de la Administración Pública Estatal o Municipal, o bien de una

empresa, se procederá dentro de los 15 días siguientes al término de la evaluación o solicitud a:

I.- A designar Oficial de Género, con arreglo al presente reglamento; y

II.- A coadyuvar en la elaboración del plan correctivo o a la debida orientación para el proceso de certificación de buenas prácticas.

ARTÍCULO 36.- Tratándose del deshago de una queja contra la institución pública o privada, por actos de desigualdad o discriminación, en términos de la Ley y del presente Reglamento, sin dilación alguna el Instituto Quintanarroense de la Mujer procederá a:

I.- A notificar de la queja dentro de las 72 horas a su recepción, para que dicha institución presente su plan de corrección de los actos que se le imputan o bien informe sobre el particular negando o aceptando dicha imputación;

II.- Designara Oficial de Género para que verifique el informe que señala la fracción anterior y la viabilidad en su caso del plan correctivo, presentándose dicho oficial a la verificación correspondiente a la institución dentro de los siguientes cinco días, a la notificación de la queja a la institución; y

III.- Valoración del plan correctivo y de la puesta en marcha de las acciones que I contempla el mismo, y si el motivo de la queja ha sido subsanado, o existe responsabilidad de por parte de algún servidor público o empleado de la empresa, en cuyo caso se procederá a iniciar el procedimiento administrativo a que haya lugar.

ARTICULO 37.- Para el caso de que subsista el motivo de la queja o exista la negativa para tomarlas acciones conducentes por parte de las instituciones públicas o privadas, se emitirá la recomendación a que haya lugar y se procederá.

I.- Si se tratare de instituciones públicas, se remitirá la recomendación, al superior jerárquico de quien niegue las acciones o bien mantenga el motivo de queja por discriminación o desigualdad. Solicitando instruya al subalterno sobre el particular; y

II.- Tratándose de empresas del sector privado, se publicitará la recomendación, y se dará vista a las cámaras de la industria a la que pertenezca, o a las dependencias públicas que supervisen su actuar conforme a la legislación aplicable.

CAPÍTULO SEGUNDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

ARTÍCULO 38.- El Procedimiento Administrativo, estará a cargo por el Instituto Quintanarroense de la Mujer, y se iniciará mediante presentación de queja por:

I.- El interesado o persona que haya sido sometida a actos de discriminación y de desigualdad por servidores públicos o particulares; y

II.- Las autoridades e instituciones públicas y privadas que tengan conocimiento de actos de discriminación y desigualdad.

III.- Se iniciará formalmente el procedimiento administrativo con la presentación verbal o por escrito de la queja.

ARTÍCULO 39.- Presentada la queja, el Instituto procederá a:

I.- Levantar la constancia o acta administrativa, asentando los hechos que la motivan;

II.- Girar citatorio al presunto infractor, haciéndole saber la sanción a la que se puede hacer acreedor, los hechos que la motivan, y el plazo que tiene para presentar pruebas.

Se le hará saber al presunto infractor que se le otorga la garantía de audiencia y legalidad, a efecto de que ofrezca toda clase de pruebas en su descargo, salvo la confesional y las que sean contrarias a la moral, al derecho o las buenas costumbres, y manifieste lo que a su derecho convenga. El plazo para ofrecer pruebas será siempre no menor de tres días hábiles ni mayor de cinco, contados a partir del día siguiente a la fecha en

que le sea notificado el citatorio.

ARTÍCULO 40.- El procedimiento administrativo se desarrollará en una sola audiencia y en caso de que el presunto infractor no comparezca o bien no ofrezca prueba alguna. El Instituto en un plazo no mayor de cinco días emitirá su resolución correspondiente.

Admitidas las pruebas, el Instituto en un plazo no mayor de tres días procederá al desahogo de las mismas, de conformidad con la naturaleza de éstas, recibiendo también los alegatos que sean procedentes de parte del infractor y de la parte interesada.

ARTÍCULO 41.- Desahogadas las pruebas y recibido los alegatos, el Instituto, a la valoración y consideración de la pruebas y sin mayor trámite en un plazo no mayor de cinco días hábiles emitirá la resolución correspondiente.

ARTÍCULO 42.- Las sanciones que imponga la autoridad administrativa, será de acuerdo a las disposiciones y lineamientos que establece la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo.

ARTÍCULO 43.- La resolución que emita la autoridad contendrá la sanción que corresponda, los alcances de dicha infracción, así como los medios de defensa con los que cuenta.

ARTÍCULO 44.- La autoridad administrativa, llevará un registro de las quejas iniciadas y de las resoluciones emitidas, a fin de sistematizar la información del Banco Estatal de Datos y de evaluar el cumplimiento de las disposiciones de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Quintana Roo, e implementar acciones y mecanismos para su cumplimiento y materializar la igualdad sustantiva.

ARTÍCULO 45.- En contra de los actos y resoluciones administrativas dictadas con base en las disposiciones jurídicas de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo y de este Reglamento, procederán los medios de defensa que prevé la ley correspondiente.

TÍTULO CUARTO CONSEJO SOCIAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ARTÍCULO 46.- El instituto Quintanarroense de la Mujer se vinculará con diversas instituciones, organismos, grupos sociales y demás personas que intervienen en regular y garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres mediante los mecanismos institucionales y de aceleramiento para la igualdad, así como a través de las políticas públicas de equiparación que permitan en el Estado la materialización de la igualdad sustantiva o real en los ámbitos público o privado; para tal fin, se crea el Consejo Social para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, quien validará las propuestas que formulen los diversos actores para que éstas se integren a la política de igualdad en el Estado.

ARTÍCULO 47.- El Consejo Social para la Igualdad entre Mujeres y Hombres estará integrado por Consejeras y Consejeros, de los cuales al menos el 70% serán mujeres, y representarán a instituciones académicas, asociaciones civiles, organismos no gubernamentales, empresariales, indígenas y demás sectores sociales que aseguren la participación y representación de la sociedad quintanarroense. Las mujeres que hayan sido titulares del Instituto Quintanarroense de la Mujer, necesariamente formarán parte del Consejo.

El cargo de Consejera o Consejero será honorífico, por lo que no percibirán retribución, emolumento o compensación alguna; serán designados y se organizarán conforme lo establezca la normatividad que al efecto emita el Consejo Directivo del Instituto Quintanarroense de la Mujer.

Los integrantes del Consejo Social para la Igualdad durarán en su encargo cuatro años, pudiendo permanecer un periodo más de tiempo.

ARTÍCULO 48.- Al frente del Consejo Social para la Igualdad se nombrará a una Consejera Presidenta que será propuesta por la mayoría simple de entre los Consejeros.

ARTÍCULO 49.- El Consejo Social para la Igualdad entre Mujeres y Hombres tendrá las siguientes facultades:

I.- Fungir como órgano de vinculación y enlace de la sociedad con el Instituto Quintanarroense de la Mujer en lo relativo en los asuntos de igualdad, y en los demás asuntos en materia de equidad y género que sean

sometidos a su consideración;

II.- Vigilar y dar seguimiento a los acuerdos que emita el Sistema Estatal para la Igualdad, así como vigilar que se cumpla con las líneas estratégicas y de acción propuestas en el Programa Estatal para la Igualdad, en la Ley y en este Reglamento;

III.- Evaluar y dar seguimiento a los acuerdos y acciones emprendidas por los Consejos Sociales Municipales en materia de igualdad sustantiva que se establezcan en el Estado;

IV.- Impulsar y favorecer la participación de los sectores interesados en las acciones relacionadas con el objeto de la Ley para la Igualdad entre las mujeres y hombres;

V.- Emitir a través de su presidenta, opiniones y recomendaciones sobre el análisis que se haga de los programas, proyectos y acciones que se emprendan por el Sistema Estatal, así como de las diversas instituciones del sector público;

VI.- Promover vínculos de coordinación con los responsables de las iniciativas a favor de la equidad e igualdad de oportunidades de las mujeres y hombres en las instancias de gobierno, así como con los sectores y organizaciones de la sociedad en general;

VII.- Proponer medidas para modificar las políticas, estrategias, programas, y proyectos, así como acciones derivados de la Ley y este reglamento; y

VIII.- Las demás que establezca este Reglamento o la normatividad que rija su operación y administración.

ARTÍCULO 50.- El Consejo Social para la Igualdad sesionará al menos una vez al año, con la asistencia del 50% más uno de sus miembros.

ARTÍCULO 51.- En cada uno de los Municipios se crearán Consejos Sociales Municipales, quienes fungirán como observadores en los diferentes ámbitos de participación de mujeres y hombres; responderán a los planteamientos que le efectúe el Consejo Social para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado, pudiendo emitir la recomendaciones que estimen pertinentes dentro del ámbito de su competencia.

TRANSITORIOS

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

ARTÍCULO SEGUNDO.- Dentro de los sesenta días contados a partir de que entre en vigor el presente Reglamento se deberá instalar el Consejo Social para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 45 y 46 del presente reglamento. Por única ocasión la Titular del Instituto Quintanarroense de la Mujer designará a los integrantes del Consejo Social, los cuales serán ratificados por el Gobernador del Estado.

DADO EN EL RECINTO DEL PODER EJECUTIVO, EN LA CIUDAD DE CHETUMAL, CAPITAL DEL ESTADO DE QUINTANA ROO, A LOS TRES DÍAS DEL MES DE MARZO DEL AÑO DOS MIL DIEZ.