

## REGLAMENTO DE LA LEY DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

LIC. JAVIER CORRAL JURADO, GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE CHIHUAHUA, EN EJERCICIO DE LA FACULTAD QUE ME CONFIEREN LOS ARTÍCULOS: 93 FRACCIONES IV Y XLI, ASÍ COMO 97 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO, 1° FRACCIONES IV Y VII, 11 Y 25 FRACCIÓN VII DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA; 12 DE LA LEY DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE CHIHUAHUA; 5 FRACCIÓN II Y 6 DE LA LEY DEL PERIÓDICO OFICIAL DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, Y

### CONSIDERANDO:

La construcción de un México moderno e incluyente, genera el reto de fortalecer y crear nuevos vínculos de cohesión social, sustentados en la igualdad de sus integrantes, de reconocer y potenciar nuestra calidad de personas al amparo de los Derechos Humanos, focalizar los esfuerzos de una sociedad autora de nuevas formas de accesibilidad que erradiquen la discriminación y la pobreza, en mecanismos para identificar las brechas que separan a los géneros, el reconocimiento y caracterización de estereotipos como deformantes de conducta individual que impactan al ser social, provocando acciones de rechazo, exclusión y de violencia contra las mujeres.

La igualdad más que un concepto, se constituye en formatos y esquemas de pensamiento, actuación y vida en comunidad, el fortalecimiento de los derechos humanos conlleva la difícil tarea de alinearlos al interés social, actuando con un rasgo distintivo erigiendo al Estado, la Ley y las acciones coercitivas en los medios idóneos y adecuados para imponer y sostener el justo equilibrio que permita a mujeres y hombres vivir en sociedad y a esta, en fórmulas de tolerancia, comprensión e inclusión de los grupos sociales situados en franco movimiento y transformación.

El diseño y operación de políticas institucionales orientadas a abatir la brecha entre mujeres y hombres, a reducir la inequidad y la desigualdad, exige diseñar y poner en marcha procesos transformadores desde la perspectiva de género, este método pretende la inclusión de formas técnicas pero prácticas que dispersen el concepto de igualdad sustantiva, a través de instrumentos de trabajo como diagnósticos, verificaciones de género, lineamientos que construyan políticas públicas, la determinación y ejecución de acciones provisionales que permitan enfrentar las causas generadoras de brechas que separan y aun excluyen, introduciendo los mecanismos de aceleramiento para la igualdad.

En ese sentido, la política nacional está trabajando en alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, desarrollando para tal objetivo diversas gestiones en los ámbitos políticos, económico, social, laboral y cultura institucional; y que tal compromiso ha sido asumido por Gobierno del Estado, fomentando para ello la igualdad entre mujeres y hombres a través de la implementación de la perspectiva de género en todos los programas, proyectos y acciones, formando así parte integral del quehacer cotidiano de las Instituciones de la Administración Pública Estatal.

Según lo establece el artículo 14 del Capítulo Tercero de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, los Estados expedirán las disposiciones legales necesarias para promover los principios, políticas y objetivos que sobre la igualdad entre mujeres y hombres prevén la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley.

En virtud de ello, la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua, fue expedida mediante Decreto 984/09 I P.O., publicado en el Periódico Oficial del Estado N°. 43, en fecha 29 de mayo de 2010, cuyo objeto es regular, proteger y garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad entre el hombre y la mujer, mediante la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en los ámbitos público y privado, así como el establecimiento de acciones afirmativas a favor de las mujeres y de mecanismos institucionales que establezcan criterios y orienten a las autoridades competentes del Estado de Chihuahua en el cumplimiento de esta Ley.

Conforme a lo anteriormente expuesto y fundado, a efecto de proveer en la esfera administrativa a su exacto cumplimiento se expide el siguiente:

#### ACUERDO 123

ÚNICO.- Se expide el REGLAMENTO DE LA LEY DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, para quedar en los siguientes términos:

### **REGLAMENTO DE LA LEY DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.**

#### **TÍTULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.- El presente ordenamiento es de orden público e interés social y de observancia general en todo el Estado, tiene por objeto proveer en la esfera administrativa, la exacta observancia de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua, garantizando el derecho de las mujeres y los hombres a la igualdad sustantiva, además de establecer las bases de coordinación

y colaboración entre los entes públicos, privados y la sociedad civil; a través de mecanismos de aceleramiento de la igualdad y erradicación de la discriminación, que se articulen en las políticas públicas, para el debido y cabal cumplimiento de la Ley.

Artículo 2.- Para efectos del presente Reglamento, además de las definiciones contenidas en el artículo S de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua, se entiende por:

1.- Análisis de género: Es un proceso teórico y práctico para examinar sistemáticamente e identificar prácticas, roles y estereotipos, responsabilidades, conocimientos, acceso, uso y control de recursos, problemas, necesidades, prioridades y oportunidades con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia e igualdad sustantiva, considerando las formas de organización y funcionamiento de cada sociedad, en conjunto con las relaciones construidas entre sus integrantes y manifestadas entre mujer a mujer, de varón a varón, de varón a mujer y viceversa, con especial énfasis en estas últimas, para describir las estructuras de jerarquía y subordinación existentes entre géneros.

II.- Brecha de género: Es una construcción analítica y empírica que destaca las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en relación al nivel de participación, acceso a oportunidades, derechos, poder e influencia, remuneración y beneficios, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano. Éstas se fundamentan en la jerarquización que socialmente son atribuidas, a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres exteriorizadas en situaciones de discriminación, conforme a las situaciones socioculturales sustantivas de cada grupo social, es medible a través de indicadores.

III.- Clima laboral para la igualdad: Es el ambiente interno creado en cada ente público o privado que fundamenta la percepción de las personas respecto a las estructuras y procesos, que generan confianza, seguridad, respeto, impactando significativamente en el comportamiento de las personas, es decir, en su productividad, adaptación a la organización, satisfacción en el desempeño, índices de rotación, ausentismo, entre otras actividades.

IV.- Comisión Estatal: La Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua.

V.- Consejo Directivo: El Consejo Directivo del Instituto Chihuahuense de la Mujer.

VI.- Cultura Institucional: Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen

en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.

VII.- Dependencias: Son las Dependencias y Entidades a través de las cuales el Poder Ejecutivo ejerce sus facultades.

VIII.- Discriminación: Es toda distinción, exclusión o restricción basada en el origen étnico, nacional o regional; en el sexo, la edad, discapacidad, condición social, económica o sociocultural, apariencia personal, ideologías, creencias, caracteres genéticos, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación o preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular, total o parcialmente, el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad con equidad de oportunidades de las personas, haciéndolas nugatorias al afectado.

IX.- Enfoque de género: Es el análisis de las relaciones entre mujeres y hombres para percibir la realidad en base a las variables de sexo y género, considerando además las diferencias por clase, etnia, raza, edad y religión al exteriorizarse en su contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado, que permite visualizar y reconocer la existencia de posiciones sociales de jerarquía y desigualdad, expresadas en acciones y actitudes de opresión, injusticia, subordinación, discriminación produciendo condiciones de vida inferiores. Supone considerar sistemáticamente las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades de mujeres y hombres, en las fases de planeación, ejecución y evaluación de las políticas públicas.

X.- Empoderamiento: Es un proceso en que mujeres y hombres excluidos, discriminados y en situación de desigualdad de oportunidades, adquieren, desarrollan, acumulan y ejercen habilidades, en forma de expresión, destrezas, tecnologías y saberes necesarios para generar o incrementar su autonomía e independencia.

XI.- Género: Es una construcción social, consistente en el conjunto de roles, estereotipos y características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas atribuidas a las personas con percepción de ser naturales, en forma diferenciada conforme a sus rasgos físicos, biológicos, anatómicos y fisiológicos que los identifica como hombres y mujeres.

XII.- Instituto: El Instituto Chihuahuense de la Mujer.

XIII.- Ley: La Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

XIV.- Mecanismos de aceleramiento para la igualdad: Son aquéllos componentes institucionales y procedimentales destinados a diseñar, fomentar, aplicar, ejecutar, vigilar, estimular y proponer las políticas que promuevan el adelanto y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en los ámbitos público y privado.

XV.- Posición de Género: Es el lugar social, económico y político que ocupan las mujeres respecto de los hombres y viceversa por el hecho de ser mujeres, a efecto de explicar los procesos de exclusión, discriminación y desigualdad de oportunidades visibilizando las situaciones de las mujeres definidas por:

- a) Su rol sexual; y
- b) Su participación en la sociedad.

Permite identificar si las causas de problemática determinada, se deben a las jerarquías o bien, a una valoración diferenciada entre hombres y mujeres.

XVI.- Políticas Públicas: Es el conjunto de decisiones que fundamentan la planeación, ejecución y evaluación de las acciones gubernamentales para atender y solucionar necesidades, problemáticas e intereses de mujeres y hombres, grupos específicos y actores sociales, mediante procesos de intervención social, reglamentación, asignación de recursos y provisión de servicios.

XVII.- Titular de la Presidencia: La persona titular de la Secretaría de Desarrollo Social.

XVIII.- Reglamento: El presente Reglamento.

XIX.- Secretaría Técnica: La persona que ocupe la Dirección General del Instituto Chihuahuense de la Mujer.

## **TÍTULO SEGUNDO. DE LA POLÍTICA PÚBLICA Y MECANISMOS DE ACELERAMIENTO PARA LA IGUALDAD**

Artículo 3.- Las políticas públicas de igualdad con perspectiva de género, constituyen una estrategia instrumental, para incorporar la temática de género en todos los componentes de una estructura económica, política, social, cultural y ambiental. Tienen como objetivo eliminar las desventajas identificadas, mediante acciones afirmativas y de igualdad sustantiva a través de acciones prioritarias de transversalidad, como son entre otros:

- a) Diagnósticos con perspectiva de género;

- b) Desagregación de estadísticas por sexo;
- c) La construcción de indicadores de igualdad de género;
- d) La planeación, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con perspectiva de género;
- e) Presupuestos con enfoque de género; y
- f) Transparencia y rendición de cuentas de las políticas públicas para la igualdad.

Artículo 4.- Los instrumentos, medios y objetivos de los mecanismos para acelerar la igualdad entre mujeres y hombres, son:

I.- Coordinar y supervisar acciones para fomentar y establecer la creación de órganos y facultades de las unidades administrativas en el ámbito público, así como promover su creación y operación en el ámbito privado, que instrumenten, supervisen y coordinen los diagnósticos para identificar las brechas de desigualdad y discriminación entre mujeres y hombres;

II.- Instrumentar una metodología para implementar y elaborar diagnósticos participativos con perspectiva de género, que identifiquen los factores socioculturales, económicos, políticos, educativos, laborales, medioambientales, entre otros, que influyen en crear brechas de desigualdad por cuestiones de edad, origen étnico, condición social, entre otros;

III.- Dictaminar y emitir las recomendaciones de acciones provisionales con carácter de temporales, de naturaleza afirmativa con objetivos compensatorios y restitutorios de derechos, para modificar patrones socioculturales de conducta de mujeres y hombres, que eliminen prejuicios, estereotipos y prácticas consuetudinarias o de cualquier otra índole, basados en ideas de inferioridad o superioridad;

IV.- Determinar medios de accesibilidad e inclusión social de carácter temporal que complementen las acciones para eliminar las brechas de desigualdad;

V.- Desarrollar procedimientos de evaluación intermedia y final que reordenen las acciones compensatorias y restitutorias de derechos, así como para determinar el impacto presupuestal de las mismas;

VI.- Efectuar, coadyuvar y aplicar verificaciones de género;

VII.- Implementar e instrumentar Proyectos de Inclusión Social Participativa;

VIII.- Elaborar acciones preventivas y disuasivas de violencia y discriminación laboral, acoso y hostigamiento sexual; y

IX.- Generar estadísticas e información desagregada por sexo, edad, condición social y georeferenciada.

Artículo 5.- Todo diagnóstico deberá contener enfoque de género, como herramienta sustentada en un proceso de conocimiento ordenado y sistemático, que sirva para recopilar y analizar información sobre hechos o situaciones específicas actuales o pasadas recientes, para comprender el presente y elaborar escenarios prospectivos que prevengan y coadyuven a eliminar las brechas de desigualdad, constituyéndose en un instrumento para diseñar, planear, ejecutar, supervisar y evaluar políticas públicas y aquellas acciones que incidan en el ámbito privado, encaminadas a identificar problemas, necesidades y alternativas de desarrollo. El cual deberá integrarse con tres vertientes o referencias definidas como:

a) Conceptos: Es la visualización o percepción para identificar y describir la realidad, ayudando a establecer prioridades y marcos de interpretación del objeto de estudio, con perspectiva de género, analiza y visibiliza críticamente la situación de las mujeres y evidencia valores, creencias e ideas que determinan los actos cotidianos de las personas, estereotipos, roles, jerarquías, discriminación;

b) Contextos: Es el entorno y características económicas, sociales, culturales y ambientales que inciden en la vida de la población de manera directa, contrastando las circunstancias de las mujeres respecto de los hombres; y

c) Práctica: Es la identificación de las decisiones, acciones y estilos de trabajo de quienes están a cargo de implementar la gestión pública o privada, donde la cultura, actitudes y procedimientos influyen directa o indirectamente en la realidad de las mujeres, en el trato y atención de sus demandas y necesidades; examinando los mecanismos de gestión y operación para ponderar sus repercusiones desde el enfoque de género y su proyección previa.

Artículo 6°.- Para la instrumentación del Diagnóstico con Perspectiva de Género, se deberán analizar y visibilizar las variables que intervienen desagregadas por sexo, que identifiquen las brechas en las relaciones de género, cuando menos en:

a) Entorno socioeconómico;

b) División del trabajo;

c) Acceso y control de recursos y beneficios;

d) Factores influyentes;

- e) Condición y posición de género;
- f) Necesidades prácticas e intereses estratégicos;
- g) Niveles de participación; y
- h) Potencialidades para la transformación.

Artículo 7.- Los resultados del Diagnóstico con Perspectiva de Género, son la base de la Política Estatal para la Igualdad, que permita implementar y ejecutar acciones compensatorias, preventivas o reparatorias a efecto de eliminar brechas de género y obtener la igualdad sustantiva.

## **TÍTULO TERCERO. DE LA COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL Y LAS RECOMENDACIONES**

### **CAPÍTULO I. DEL INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LA MUJER**

Artículo 8.- El Consejo Directivo, para ejercer y cumplir con las facultades previstas por las Leyes de la materia, así como las de la que lo crea, así como de las conclusiones de las Verificaciones de Género, los Acuerdos y Circulares emitidos por el Titular del Poder Ejecutivo, y de sus propios Acuerdos, dictaminará Recomendaciones u Opiniones Públicas de carácter administrativas no vinculantes, como instrumento técnico que determine y supervise acciones afirmativas reparatorias provisionales o definitivas, para complementar o modificar políticas públicas que incluyan la perspectiva de género; también para eliminar y prevenir causas que generen brechas de desigualdad; además para implementar, instrumentar, supervisar y evaluar los mecanismos de aceleramiento para la igualdad.

Artículo 9.- El Consejo Directivo, para emitir recomendaciones podrá sugerir la práctica de:

- I.- Un diagnóstico con las bases previstas por este ordenamiento;
- II.- Una verificación de género;
- III.-La investigación de una situación concreta;

Para sugerir practicar cualquiera de los medios citados en las tres primeras fracciones, el Consejo Directivo:



1) Solicitará un informe y la documentación necesaria a partir de los hechos u omisiones que conozcan, a través de señalamientos específicos de sus integrantes, señalando además los puntos a investigar, la documentación requerida, el personal que deberá practicarla, lugar o lugares donde se llevará al cabo, y el término para realizarla;

2) El Proyecto de dictamen será elaborado por quién ocupe la Secretaría Técnica, para hacerlo del conocimiento del Presidente, quien lo someterá a discusión y aprobación del Pleno del Consejo Directivo, en sesión ordinaria, quién puede modificarlo y aprobarlo debidamente fundado y motivado por la mayoría simple de sus integrantes presentes al momento de su votación;

3) El dictamen se notificará por escrito firmado por el Presidente y Secretaria Técnica del Consejo Directivo, personalmente y en su caso, por conducto del representante legal a la persona a quién será destinada en su caso la Recomendación u Opinión que corresponda, en caso de ausencia o negativa se aplicará supletoriamente a la materia las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles vigente para el Estado.

Artículo 10°.- Cuando sea rechazada la recomendación, o bien se omita remitir la información y documentación solicitada, el Consejo Directivo con la información disponible dictaminará la Recomendación u Opinión procedente y si advierte el incumplimiento a una disposición que confiera facultades en materia de igualdad de género, presentará ante la autoridad competente la denuncia con los conceptos de responsabilidad administrativa para integrar el procedimiento disciplinario en contra del servidor público que corresponda.

Artículo 11.- La recomendación u opinión deberá publicitarse en la forma y términos que determine el Consejo Directivo.

Artículo 12.- El Consejo Directivo será el órgano rector de la política estatal en materia de igualdad y promoverá la coordinación interinstitucional entre sectores público, privado y social mediante:

I.- La firma de convenios y acuerdos;

II.- Juntas de coordinación, análisis y planeación;

III.- Intercambio de información;

IV.- Programas, proyectos o acciones conjuntas; y

V.- Elaboración de protocolos de actuación.

## **CAPÍTULO II. DE LA COORDINACIÓN ENTRE EL ESTADO, MUNICIPIOS, ÓRGANOS PRIVADOS Y LA SOCIEDAD CIVIL**

Artículo 13.- La coordinación entre el Estado y los Municipios tiene como finalidad establecer los mecanismos de aceleramiento para la igualdad, a través de las Titulares de las Instancias Municipales de las Mujeres como enlaces de género institucionales, el Consejo Directivo podrá sugerir a los Ayuntamientos su creación, estructura orgánica y facultades, considerando los principios de racionalidad, austeridad y disciplina del gasto público.

Artículo 14.- El Instituto desarrollará las herramientas técnicas, para asesorar al personal de los Ayuntamientos a fin de implementar los mecanismos de aceleramiento para la igualdad, mediante las tecnologías de la información a través de documentos electrónicos, cursos en aulas remotas, video conferencias, talleres y asesorías a distancia, entre otras.

Artículo 15.- El enlace de género institucional del Ayuntamiento, con la asesoría técnica del Instituto, realizarán diagnósticos, verificaciones de género que identifiquen las brechas de género para implementar acciones afirmativas, así como provisionales y en su caso definitivas, que promuevan la igualdad y tiendan a erradicar la discriminación por sexo entre mujeres y hombres en su territorio.

Artículo 16.- El municipio realizará campañas de difusión, en el ejercicio de sus funciones y atribuciones, además de aquellas que en coordinación se realizarán con el Sistema Estatal, en los cuales se integrarán los principios regulados en la Ley y en el presente Reglamento, principalmente en los medios de comunicación de difusión local.

Artículo 17.- Los entes públicos, en el ejercicio de sus funciones, efectuarán reuniones, actividades académicas, convenios de colaboración tendientes a promover la transversalización de la perspectiva de género y los principios de igualdad y no discriminación al interior de los entes privados y de la sociedad civil.

## **CAPÍTULO III. ACCIONES QUE CONSTITUYEN LA POLÍTICA PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Artículo 18.- Las acciones de Gobierno en el ámbito administrativo en materia de igualdad laboral, incluirán en su cultura institucional las siguientes:

I.- Emplear la equidad de género, así como los principios de igualdad sustantiva y no discriminación;

II.- Capacitar, sensibilizar, formar y profesionalizar al personal en temas de género e igualdad entre mujeres y hombres;

III.- Preservar el acceso igualitario en sueldos, salarios, emolumentos y dietas, así como demás prestaciones laborales establecidos en los ordenamientos jurídicos en la materia;

IV.- Utilizar el concepto de igualdad entre mujeres y hombres en la designación de cargos y contratación, omitiendo la discriminación basada en el género;

V.- Aplicar y promover la comunicación incluyente en la gestión pública;

VI.- Elaborar diagnósticos y Verificaciones de Género para identificar la situación del clima laboral y las brechas de género;

VII.- Instaurar criterios de igualdad de oportunidades en el reclutamiento y selección de personal;

VIII.- Instaurar mecanismos internos que fomenten la corresponsabilidad para el desarrollo de la vida laboral y familiar, entre mujeres y hombres;

IX.- Suscribir convenios de concertación o coordinación entre los organismos de la sociedad civil, las Dependencias y Entes Públicos para alcanzar los objetivos de la Ley y el presente Reglamento;

X.- Proporcionar información desagregada por sexo, edad, estado civil, profesión, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, discapacidad, y los indicadores en materia de igualdad, a las instituciones encargadas de realizar estadísticas;

XI.- Apoyar la transversalidad y el cumplimiento de los programas, proyectos, acciones y convenios para la igualdad entre mujeres y hombres;

XII.- Instrumentar las acciones afirmativas que permitan disminuir las brechas de género en los casos que amerite;

XIII.- Crear y operar la Unidad de Igualdad de Género y

XIV.- Coadyuvar con el Instituto Chihuahuense de la Mujer en la instrumentación y práctica de las verificaciones de género, así como de diagnósticos y medidas especiales; y

XV.- Las demás establecidas en las leyes, reglamentos, circulares, acuerdos y normas oficiales mexicanas en la materia.

Artículo 19.- El Consejo Directivo está facultado para dictaminar recomendaciones o propuestas adicionalmente en materia:

I.- Administrativa, a través de:

1. Preparar los resultados alcanzados en materia de igualdad para incluirse en el Informe Anual de Gobierno y
2. Elaborar programas para sensibilizar y capacitar al personal de los municipios en materia de igualdad y no discriminación, así como asesorar en la preparación y ejecución de planes, programas y presupuestos con perspectiva de género.

II.- Hacendaría, a través de:

1. Proyectar y proponer una partida específica en el Presupuesto de Egresos del Estado, para cumplir con los objetivos de la Política Estatal de Igualdad;
2. Instrumentar la cultura institucional basada en los principios de igualdad y no discriminación, aplicando los mecanismos de aceleramiento para la igualdad;
3. Elaborar con perspectiva de género, el anteproyecto anual de Ley de Ingresos y Presupuesto de Egresos del Estado;
4. Revisar la incorporación de la perspectiva de género y de los principios de igualdad y no discriminación en el Plan Estatal de Desarrollo y los programas administrativos, haciendo las observaciones y recomendaciones necesarias para su cumplimiento y
5. Establecer la coordinación entre el Programa Estatal y el Plan Estatal de Desarrollo.

III.- Desarrollo Social, a través de:

1. Diseñar estrategias de difusión de los derechos sociales, políticos, económicos, culturales y medio ambientales, enfatizándose como acción afirmativa aquéllos relacionados con los de las mujeres;
2. Elaborar el documento técnico que contenga las zonas de atención prioritaria, desagregadas por edad, sexo, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, discapacidad y

3. Integrar en las políticas públicas de desarrollo social, la perspectiva de género y los principios de igualdad y no discriminación.

IV.- Salud, a través de:

1. Programas, planes y proyectos de protección a la salud con perspectiva de género e igualdad para mujeres y hombres;

2. Construir la Política Estatal en materia de salud con perspectiva de género;

3. Promover, al interior de las dependencias y en el sector privado, el conocimiento de las normas oficiales mexicanas en materia de salud y derechos humanos de las mujeres y los hombres, enfatizando en las áreas de violencia en cualquiera de sus tipos y modalidades;

4. Fomentar la prevención de las enfermedades y los derechos sexuales y reproductivos con perspectiva de género y de información a las posibles afectaciones relacionadas a los mismos;

5. La promoción específica de la salud de las mujeres y los hombres y

6. Llevar a cabo investigaciones con perspectiva de género, en materia de salud.

V.- Educación y Deporte a través de:

1. Actualizar planes y programas de estudio, incorporando los principios de no discriminación e igualdad;

2. Elaborar programas y proyectos para eliminar estereotipos basados en el sexo, en los diferentes niveles educativos;

3. Fomentar la distribución y edición de publicaciones hemerográficas, libros, películas y material didáctico en materia de igualdad;

4. Impulsar y propiciar la investigación en materia de igualdad así como concursos académicos y eventos deportivos de conjunto con participación mixta entre otros;

5. Instrumentar acciones de prevención y atención a situaciones o casos de violencia en el ámbito escolar y

6. Acceder en igualdad de oportunidades y no discriminación en las becas y a cualquier otro estímulo educativo, cultural, científico y deportivo.

VI.- Cultura a través de:

1. Impulsar y propiciar acciones de difusión y fomento a la cultura a través de representaciones teatrales con participación mixta;
2. Difundir la cultura de los pueblos y comunidades indígenas asentadas en el Estado: y
3. Promover la cultura ciudadana basada en valores cívicos, éticos y de identidad, libre de roles y estereotipos de género.

VII.- Función Pública, a través de:

1. Diseñar manuales de organización y de procedimientos que incluyan acciones y mecanismos para implementar la igualdad laboral entre mujeres y hombres;
2. Evaluar periódicamente las políticas de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género y elaborar las recomendaciones necesarias para su cumplimiento;
3. Impulsar la colaboración igualitaria de mujeres y hombres, al interior de los entes públicos;
4. Promover y participar en su caso, en la evaluación y seguimiento de la política de igualdad; y
5. Colaborar en la aplicación de verificaciones de género e implementación de sus conclusiones.

VIII.- Investigación y Persecución del Delito, a través de:

1. Salvaguardar los derechos humanos de las víctimas del delito, aplicando los principios de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación;
2. Proteger el derecho acceso a la justicia y a los derechos humanos de las personas víctimas y probables responsables;
3. Instituir la perspectiva de género y los principios que establece la Ley y el presente Reglamento en la persecución e investigación de los delitos y en la política criminal como derechos humanos de personas justiciables;
4. Obtener y registrar en las investigaciones sobre los estudios de criminalidad, la información desagregada por sexo, edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión y tipo de discapacidad y violencia de género, en su caso;

5. Implementar políticas públicas de prevención del delito con los principios de la Ley y el presente reglamento, tendientes a eliminar la violencia por cuestión de género, así como conductas discriminatorias que restrinjan o vulneren los derechos humanos; y

6. Diseñar políticas de trato igualitario en los Centros de Reinserción Social del Estado.

IX.- Comunicación Social, a través de:

1. Compilar la información relacionada con la discriminación, tipo o modalidad de violencia de género que será remitida al Instituto, para el ejercicio de sus atribuciones;

2. Desarrollar proyectos de comunicación que promuevan eliminar la discriminación y la violencia contra las mujeres, a través de la igualdad entre mujeres y hombres;

3. Difundir y promover a través de los medios de comunicación las actividades, obras y servicios de la Administración Pública del Estado con perspectiva de género, la comunicación incluyente y el lenguaje no sexista; y

4. Las demás que se establezcan en el Programa Estatal y demás ordenamientos en la materia.

Artículo 20.- Los entes públicos deberán aplicar, anualmente, cuando menos un diagnóstico y/o verificación de género con la coadyuvancia del Instituto, para determinar las brechas de género existentes al interior de la Administración Pública, elaborándose con las conclusiones y/o informe técnico de resultados, la planeación de las acciones o medidas inmediatas para paliar y atemperar las causas lesivas, así como el Plan de Trabajo con un cronograma de acciones e indicadores de gestión, que implementen las medidas para erradicar la desigualdad y los estereotipos existentes.

Artículo 21.- Para llevar a cabo las acciones previstas en el artículo anterior, deberá incluirse una evaluación anual cuando menos, y sus resultados se incluirán en la información de la Dependencia, Entidad y/u órgano administrativo, que integrará al Informe Anual de Gobierno y aquélla que en su caso solicite el Honorable Congreso del Estado, relacionada con la función del ramo o ejercicio de su facultades en la materia.

Artículo 22.- Los lineamientos, acciones o medidas que deberán considerarse para elaborar, proyectar y ejecutar un Presupuesto de Egresos con perspectiva de Género son:

I.- Definir los programas, proyectos y acciones a partir de un análisis de género, considerando los diferentes tipos de inequidad como: acceso, capacidad de decisión, retribuciones, control de recursos, oportunidad y reconocimiento; dentro del contexto económico, político, social o cultural, así como sus efectos en las relaciones y condiciones de vida de las personas;

II.- Establecer el género como una clasificación de gasto;

III.- Incorporar indicadores del desempeño que midan resultados e impactos en el ejercicio del presupuesto en cuanto a brechas de género, violencia e igualdad de género;

IV.- Desagregar los beneficiarios y sujetos de derecho por sexo, grupos y rangos de edad;

V.- Proyectar como objetivo, la reducción de brechas de desigualdad y de atención diferenciada entre mujeres y hombres;

VI.- Construir objetivos bajo el principio de progresividad de los derechos humanos;

VII.- Enfocar los principios del desarrollo humano sustentable desde la igualdad entre mujeres y hombres;

VIII.- Delimitar los resultados con base en los ejes transversales de igualdad de género y sustentabilidad; y

IX.- Asignar recursos a objetivos y metas específicas para la igualdad entre mujeres y hombres.

#### **CAPÍTULO IV. DE LAS UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO**

Artículo 23.- Las Unidades de Igualdad de Género son entidades administrativas que funcionan como mecanismos técnicos especializados, para fortalecer la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género mediante la participación en la formulación de políticas públicas, de anteproyectos de iniciativas de Ley, así como de acciones coordinadas, de supervisión, coparticipación, asesoría, planeación, implementación y estrategias con las Dependencias y Entidades para disminuir las brechas de género, el acceso a las oportunidades, la toma de decisiones y los beneficios del desarrollo para las mujeres.

Artículo 24.- Además de las anteriores, las Unidades de Igualdad de Género tendrán las siguientes facultades al interior de los entes públicos de su adscripción:



I.- Actuar como órgano de consulta y asesoría de la Dependencia o Entidad, en materia de igualdad sustantiva, igualdad de género, no discriminación y cultura institucional para la igualdad;

II.- Proponer e impulsar cambios en las estructuras institucionales, agendas de trabajo, proyecciones, instrumentación, seguimiento y evaluación de planes, programas, proyectos, reglas de operación y manuales de procedimientos; así como impulsar y orientar la planeación, presupuestación y evaluación de las políticas públicas con perspectiva de género;

III.- Promover la incorporación de la perspectiva de género en la planeación, programación e integración del Presupuesto de Egresos;

IV.- Establecer y concertar acuerdos de coordinación con las unidades responsables de la Dependencia o Entidad para ejecutar las políticas, acciones y programas de su competencia establecidos por el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;

V.- Participar en el cumplimiento de los deberes y obligaciones contraídos en Tratados y Convenciones Internacionales de Derechos Humanos de las Mujeres y Hombres, en materia de igualdad;

VI.- Proponer y participar en los anteproyectos de iniciativas de Ley, de reforma y adición tanto al Reglamento Interior y de la Legislación Estatal, en materia de género;

VII.- Difundir y publicar información en materia de derechos humanos de las mujeres y hombres, y no discriminación;

VIII.- Elaborar informes de evaluación periódica relacionada con los resultados en el cumplimiento de los objetivos, estrategias y políticas ejecutadas por la Dependencia y Entidad en cumplimiento al Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;

IX.- Diseñar estrategias para incorporar en la ejecución de programas sectoriales y especiales, medidas temporales y enfoques con perspectiva de género y equidad para lograr los objetivos del Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en los ámbitos económico, político, social y cultural;

X.- Elaborar e implementar un programa estratégico de capacitación y profesionalización de servidores y servidoras públicas en materia de género;

XI.- Programar y plantear acciones y estrategias para prevenir la violencia laboral y discriminación laboral;

XII.- Mantener actualizada en el marco de su competencia, las estadísticas y la información referida en el Título Quinto del presente Reglamento;

XIII.- Elaborar un informe trimestral de los avances al Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, dirigido al Instituto a través del medio que éste designe; y

XIV.- Todas las demás facultades que le atribuyan los ordenamientos, disposiciones, convenios, acuerdos o circulares administrativas estatales y Leyes generales de la materia.

Artículo 25.- Para cumplir con las facultades relativas a promover la creación de las Unidades de Igualdad de Género, el Instituto puede efectuar recomendaciones a los entes públicos y órganos de coordinación sectorial, para constituirlos, modificar su estructura operativa y atribuciones, programa de trabajo para el inicio de operaciones, su inclusión en el Reglamento Interior y manuales administrativos, considerando además las disposiciones previstas en sus documentos de existencia y la Ley correspondiente.

Artículo 26.- Las Unidades de Igualdad de Género deberán contar como mínimo con la estructura orgánica siguiente:

I.- Titular;

II.- Secretaría Técnica;

III.- Enlace por cada organismo descentralizado adscrito a su coordinación sectorial;

IV.- Tres áreas técnicas; y

V.- Las demás áreas que se requieran para dar cumplimiento a la Ley, al presente Reglamento, así como a las demás disposiciones.

Artículo 27.- Las Unidades de Igualdad de Género celebrarán reuniones trimestrales de evaluación y seguimiento, de manera ordinaria, y extraordinaria en todos aquellos casos en que así lo considere la persona Titular.

Artículo 28.- La persona Titular de la Unidad de Igualdad de Género, tendrá las siguientes facultades:

I.- Coordinar, vigilar y evaluar las actividades y el buen desempeño;

- II.- Emitir recomendaciones, criterios y lineamientos para el mejor funcionamiento;
- III.- Gestionar los elementos necesarios para capacitar y actualizar al personal operativo;
- IV.- Plantear a la Dependencia de adscripción, la asignación y nombramiento del personal encargado de área de la Unidad, atendiendo a la profesión, capacitación o práctica administrativa y vocación para el área propuesto;
- V.- Coordinar con el Instituto la instrumentación y aplicación de la Política de Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- VI.- Instrumentar acciones que le competan a la Dependencia u organismo de adscripción, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia;
- VII.- Elaborar el programa de trabajo anual;
- VIII.- Coadyuvar en la elaboración de propuestas para anteproyectos de iniciativas de leyes, manuales o lineamientos administrativos en materia de género, igualdad y derechos humanos;
- IX.- Resguardar los archivos documentales;
- X.- Expedir copias simples y certificadas total o parcialmente, de aquéllos documentos que resguarde o bien obren en su poder, a solicitud del interesado.

Artículo 29.- La persona Titular de la Secretaría Técnica tiene las siguientes atribuciones:

- I.- Elaborar el proyecto de convocatoria y orden del día, para celebrar las reuniones ordinarias y extraordinarias en su caso, para someterlo a consideración de la o el Titular de la Unidad de Igualdad de Género;
- II.- Firmar con la o el Titular de la Unidad de Igualdad de Género la convocatoria de reunión y hacerla del conocimiento de los demás integrantes con una oportunidad de dos días hábiles previos;
- III.- Para notificar y confirmar la Convocatoria, podrá utilizar los medios electrónicos que sean acordados por la reunión ordinaria respectiva;
- IV.- Asistir a la o el Titular de la Unidad de Igualdad de Género, con las formalidades para su desarrollo como son: pase de lista de asistencia, lectura de los puntos que integran la convocatoria y una vez aprobada por los asistentes, proceder con el desahogo de la misma;

V.- Redactar y dar lectura al acta de asamblea con los mínimos requisitos de formalidad, una vez agotados los puntos de la orden del día, para someterla a consideración de los asistentes para su aprobación o modificación que proceda;

VI.- Resguardar las actas de las reuniones, llevando un orden consecutivo anual;

VII.- Firmar el acta una vez aprobada;

VIII.- Dar seguimiento al cumplimiento de los acuerdos tomados, y rendir el informe respectivo a la reunión incluyéndose como un punto de la orden del día hasta su cumplimiento; y

IX.- Dirigir el procedimiento de entrega recepción, cuando se nombre renueve o sustituya la o el Titular de la Unidad de Igualdad de Género o encargados de área, levantar el acta respectiva y las minutas particulares que se requieran para dar continuidad al trabajo.

Artículo 30.- Las áreas que integren la Unidad de Igualdad de Género, contarán con las siguientes atribuciones relacionadas con la materia de su desempeño.

1.- Área de Cultura Institucional con Perspectiva de Género:

a) Proponer modificaciones a la normatividad interna de la Dependencia o Entidad para incluir la perspectiva de género a través de modelos participativos que establezcan condiciones de equidad e igualdad laboral, de trato, oportunidades, condiciones material para el desempeño laboral;

b) Generar modelos operativos para la transversalidad de género y de reconocimiento de la diversidad, como propiciantes de condiciones de justicia e igualdad;

c) Participar en el diseño, planeación e instrumentación de estrategias para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en las áreas que integran las Dependencias en su administración centralizada y paraestatal;

d) Proponer y coadyuvar en la elaboración de diagnósticos con perspectiva de género;

e) Plantear la recopilación, estructura, procesamiento y reporte de información desagregada por sexo, para fines estadísticos y de planeación;

f) Colaborar en las construcción de indicadores de igualdad de género;

- g) Participar y proponer modelos de planeación, ejecución, monitoreo y evaluación de políticas públicas con enfoque de género;
- h) Coadyuvar en el diseño, propuesta e instrumentación de modelos de acciones afirmativas;
- i) Instrumentar e impartir programas de capacitación en materia de perspectiva de género y derechos humanos, al interior de la Dependencias, Entidades y órganos de coordinación sectorial;
- j) Elaborar un reporte periódico de las acciones, resultados, indicadores y proceso de evaluación de la perspectiva de género.

#### II.- Área de Seguimiento, Evaluación y Estadística:

- a) Formular indicadores de seguimiento para proponer y coadyuvar en la práctica de evaluaciones periódicas de resultados;
- b) Evaluar el proceso de incorporación de la institucionalización de la perspectiva de género, de los avances de políticas públicas, programas, proyectos y acciones de la Dependencia o Entidad de adscripción;
- c) Valorar los lineamientos y políticas de institucionalización de la perspectiva de género;
- d) Coadyuvar en el procesamiento de la información para desagregarla por sexo;
- e) Preparar y difundir informes estadísticos comparativos de resultados relativos a la implementación de la perspectiva de género.

#### III. Área de Política Pública con Perspectiva de Género:

- a) Generar estrategias que impulsen y orienten el diseño y la planeación de programas y proyectos con enfoque de género;
- b) Desarrollar procedimientos, protocolos y metodologías para construir políticas públicas con perspectiva de género, en las etapas de análisis, diagnóstico, planeación, programación y presupuestación;
- c) Colaborar en la revisión y adecuación de estructuras y procedimientos institucionales para planear y ejecutar programas, proyectos y acciones con perspectiva de género;

d) Coadyuvar en el análisis del impacto diferenciado de las políticas públicas en mujeres y hombres, e identificar áreas prioritarias y de oportunidad para incluir la perspectiva de género en programas y proyectos del sector;

e) Proponer la celebración de instrumentos para desarrollar programas de capacitación, difusión e instrumentación de la perspectiva de género y derechos humanos en la Dependencia o Entidad; y

f) Establecer vínculos de comunicación, intercambio, asesoría y coadyuvancia con los enlaces de género.

Artículo 31.- La inclusión de las Unidades de Igualdad de Género en los Reglamentos Internos de las Dependencias, para cumplir con los acuerdos del Titular del Poder Ejecutivo de la materia así como de racionalidad, austeridad y disciplina del gasto público, no implicará la generación de nuevos puestos de trabajo o afectaciones presupuestales, y ejercerán en su caso, aquéllos recursos que disponga expresamente el Presupuesto de Egresos a través de la estructura administrativa de su adscripción.

Los integrantes de la Unidad de Igualdad de Género durarán en su encargo cuando menos 3 años y serán honoríficos, podrán renunciar mediante escrito dirigido a la persona Titular de la Dependencia o Entidad de adscripción, expresando las razones del caso, y de acuerdo a los procedimientos establecidos en la Ley.

Artículo 32.- Las áreas que integran la Unidad de Igualdad de Género, tendrán las facultades que le asigne expresamente la o el Titular de aquélla; además las que les atribuyan los ordenamientos, disposiciones, convenios, acuerdos o circulares administrativas estatales y leyes generales.

Artículo 33.- Las Unidades de Igualdad de Género deberán coordinarse con el Instituto para el ejercicio de sus atribuciones, a través de reuniones de trabajo, previa solicitud o conforme a los objetivos de trabajo conjuntos.

Artículo 34.- Los acuerdos tomados en las reuniones de trabajo de la Unidad, serán sometidos a consideración del o la Titular de la Dependencia o Entidad de adscripción. Su autorización por escrito, revestirá de fuerza vinculatoria a los mismos obligando a las áreas administrativas de su tramo de control centralizado. Las Unidades de Igualdad de Género serán el conducto directo para hacer del conocimiento, dicha autorización a la o las áreas y persona o personas que deban cumplir con la instrucción, de acuerdo a los procedimientos internos.

Artículo 35.- La persona titular de la Unidad de Igualdad de Género fungirá como enlace de género con el Instituto.

## TÍTULO CUARTO. DEL SISTEMA ESTATAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### CAPÍTULO I. DE LA INTEGRACIÓN

Artículo 36.- El Consejo Directivo del Sistema Estatal se integrará por:

I.- La persona Titular de la Secretaría de Desarrollo Social quien fungirá como titular de la Presidencia del Sistema Estatal;

II.- Una Secretaría Técnica, a cargo de la Directora General del Instituto Chihuahuense de la Mujer;

III.-Las personas titulares de las Secretarías:

1) General de Gobierno;

2) Hacienda;

3) Cultura;

4) Fiscalía General del Estado; y

IV.- Dos representantes de las organizaciones no gubernamentales, quienes serán designados por el Titular del Poder Ejecutivo entre los propuestos por las propias organizaciones ante la convocatoria pública formulada para tales efectos.

V.- El Coordinador General del Consejo Consultivo.

Artículo 37.- El Titular de la Presidencia una vez desechada dos propuestas consecutivas del o los candidatos propuestos de organizaciones de la sociedad civil o instituciones académicas para formar parte del Consejo Directivo, nombrará a los definitivos informando al cuerpo colegiado los argumentos en que motivó los mismos.

Artículo 38.- Los representantes de la sociedad civil o instituciones académicas, durarán en su encargo 3 años, teniendo el derecho a reelegirse, hasta por un período consecutivo, mediante la ratificación del Consejo Directivo del Sistema Estatal.

Artículo 39.- El Sistema Estatal a través de su Secretaria Técnica, de acuerdo al tema a desarrollar, podrá invitar a representantes de otras Dependencias o Instituciones públicas nacionales, internacionales, estatales o municipales, así

como a organizaciones privadas o sociales/ quienes tendrán derecho a voz pero no a voto en la sesión o sesiones correspondientes.

Artículo 40.- Los integrantes del Consejo Directivo podrán nombrar un Representante para que asista en su representación y de la Dependencia/ a la sesión de que se trate mediante carta general o especial delegatoria de facultades/ con instrucciones expresas para manifestar la postura del Ente Público en cada uno de los puntos del orden del día así como para votar o abstenerse según el mandamiento expreso que reciba para el caso particular. No se admitirá la gestión de negocios y el representante sin mandato está impedido para intervenir en las sesiones. El titular podrá limitar o revocar la carta delegatoria de facultades que expida.

El representante se acreditará ante la Secretaría Técnica con el documento que contenga su representación y deberá informar su asistencia en sustitución/ dentro del siguiente día hábil de haber recibido la notificación de la Convocatoria y la Orden del Día respectiva.

Artículo 41.- Las personas integrantes del Sistema Estatal tendrán cargos honoríficos por lo que no tendrán retribución alguna.

## **CAPÍTULO II. DEL FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO DEL SISTEMA ESTATAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Artículo 42.- El Consejo Directivo del Sistema Estatal se reunirá de manera ordinaria cada seis meses para la coordinación de acciones y en forma extraordinaria cuando existan asuntos que por su urgencia o trascendencia convoque la Secretaría Técnica a petición de quién ostente la Titularidad de la Presidencia del Sistema Estatal/ o bien lo solicite por escrito cuando menos cinco miembros del Consejo Directivo.

Se reunirá en Sesión Ordinaria cuando sea nombrada/o nueva/o titular de alguna de las Dependencias que integran el Consejo Directivo.

Artículo 43.- Las convocatorias para las sesiones se notificarán a sus integrantes con cinco días de anticipación por lo menos a su celebración tratándose de sesiones ordinarias y con veinticuatro horas de anticipación para el caso de las sesiones extraordinarias.

Artículo 44.- Las convocatorias deberán señalar: lugar, fecha y hora de la sesión anexando el orden del día y en su caso la documentación que se requerirá durante la sesión.



Artículo 45.- El quórum para la celebración de las sesiones se formará con al menos la mitad más uno de sus integrantes que cuenten con derecho a voz y voto.

Artículo 46.- Los acuerdos tomados por el Consejo Directivo del Sistema Estatal se adoptarán por mayoría simple de las integrantes presentes y en caso de empate, la persona que ocupe la Presidencia o quién la represente tendrá voto de calidad.

Artículo 47.- Las actas de las sesiones deberán contener de forma sucinta su desarrollo y detallada los términos de los acuerdos aprobados y contendrán los aspectos siguientes:

I.- Tipo de sesión;

II.- Lugar, fecha, hora de inicio y término de la sesión;

III.- Nombre y cargo de cada persona asistente a la sesión;

IV.- El orden del día;

V.- Un resumen de los comentarios vertidos en la sesión;

VI.- Acuerdos generados; y

VII.- Rúbricas de los titulares de la Presidencia y Secretaria Técnica, así como de los asistentes con voz y voto.

Al término de la sesión se ordenará un receso por la persona que ocupe la Presidencia para la redacción, lectura y aprobación en su caso del acta. Las personas asistentes salvo causa de fuerza mayor o circunstancia de la cual se tomará razón, podrán abandonar la Sesión bajo sanción de nulidad de los compromisos adoptados.

Artículo 48.- Tratándose de sesiones extraordinarias solo se analizarán los temas establecidos en la convocatoria. En caso de existir otros temas que por su naturaleza deben ser tratados también en sesión, la Secretaria Técnica hará del conocimiento de las personas asistentes para su validez y aprobación correspondiente.

Artículo 49.- Las sesiones serán públicas y los acuerdos aprobados se declaran de interés público y serán accesibles en los términos de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua.

### **CAPÍTULO III. DE LAS ATRIBUCIONES DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL SISTEMA Y DE SUS INTEGRANTES**

Artículo 50.- Son atribuciones del Consejo Directivo del Sistema Estatal:

I.- Diseñar políticas públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres encaminadas a la difusión, promoción y creación de una cultura libre de estereotipos basados en el sexo;

II.- Promover vínculos de coordinación con las personas que realicen iniciativas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en las instancias de gobierno, además de con los sectores y organizaciones de la sociedad en general;

III.- Difundir en formatos públicos, los acuerdos y acciones determinadas en Sesión de Consejo Directivo, para su ejecución y seguimiento;

IV.- Circular las revisiones y evaluaciones del Programa Estatal, anualmente y de forma comparativa con el anterior, a fin de informar los avances en la consecución de sus fines y objetivos;

V.- Transmitir entre los integrantes del Sistema Estatal, los resultados y evaluaciones de diagnósticos, investigaciones y demás información en materia de igualdad entre mujeres y hombres;

VI.- Establecer los mecanismos de coordinación, información y seguimiento de acuerdos con el Sistema Nacional;

VII.- Otorgar reconocimientos a las empresas que cumplan con la implementación de mecanismos de igualdad, acciones afirmativas y para eliminar estereotipos basados en el sexo, previa evaluación del Instituto, tomando en cuenta además:

a) La existencia y aplicación de un código de ética que prohíba la discriminación de género;

b) La integración de la plantilla laboral cuando ésta se componga de al menos el cuarenta por ciento de un mismo género, y el diez por ciento del total corresponda a mujeres que ocupen puestos directivos;

c) La aplicación de procesos igualitarios en la selección del personal, contemplando la convocatoria de sus vacantes, contratación e ingreso del personal; y

d) Las demás que den cumplimiento a los objetivos de la Ley y el presente Reglamento.

Artículo 51.- La persona titular de la Presidencia tendrá las siguientes funciones:

- I.- Presidir y dirigir las sesiones ordinarias y extraordinarias;
- II.- Autorizar el Orden del Día de las sesiones ordinarias y extraordinarias;
- III.- Convocar a sesiones extraordinarias solicitadas, por cualquiera de quienes integran el Sistema;
- IV.- Rendir un Informe Anual de las Actividades al Titular del Poder Ejecutivo Estatal;  
y
- V.- Las demás que den cumplimiento a los objetivos de la Ley y el presente Reglamento.

Artículo 52.- Además de las atribuciones que se establecen en la Ley y en el presente Reglamento, la Secretaria Técnica tendrá las funciones siguientes:

- I.- Elaborar y remitir las convocatorias a las sesiones ordinarias y extraordinarias;
- II.- Organizar las sesiones y proporcionar el apoyo administrativo requerido para celebrar de las mismas;
- III.- Presentar el Orden del Día para las sesiones ordinarias y extraordinarias, y someterlo a consideración de la persona Titular de la Presidencia;
- IV.- Pasar lista de asistencia a las personas integrantes del Sistema Estatal;
- V.- Declarar el quórum de las sesiones del Sistema Estatal;
- VI.- Someter a votación los acuerdos que durante las sesiones se propongan y llevar a cabo el escrutinio respectivo;
- VII.- Levantar el acta de las sesiones;
- VIII.- Dar seguimiento de los acuerdos que se adopten en las sesiones;
- IX.- Difundir los acuerdos realizados en el Sistema Estatal a quienes lo integran;
- X.- Informar al Consejo Directivo de los acuerdos realizados en el Sistema Estatal;
- XI.- Coadyuvar en la realización del Informe Anual que realiza la Presidencia del Sistema Estatal; y

XII.- Las demás que den cumplimiento a los objetivos de la Ley y su reglamento, así como del presente Reglamento.

Artículo 53.- Las personas titulares y suplentes del Sistema Estatal deberán participar en los eventos de capacitación en materia de género, igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y derechos humanos de las mujeres que realice el Instituto Chihuahuense de la Mujer, así como de aquellas realizadas por las dependencias a su cargo o de adscripción.

#### **CAPÍTULO IV. DE LA VINCULACIÓN CON EL SISTEMA NACIONAL**

Artículo 54.- El Instituto representará a su Consejo Directivo y al Sistema Estatal en las sesiones y acciones en el Sistema Nacional.

Artículo 55.- El Instituto además de las facultades conferidas, realizará las siguientes acciones:

- I.- Asistir a las sesiones que convoque el Sistema Nacional;
- II.- Cumplir y hacer cumplir con el Reglamento y demás disposiciones que emita el Sistema Nacional;
- III.- Informar al Consejo Directivo y al Sistema Estatal, los acuerdos aprobados en el Sistema Nacional;
- IV.- Llevar un registro de acuerdos aprobados en el Sistema Nacional, principalmente los que compete ejecutar al Sistema Estatal;
- V.- Coadyuvar en el seguimiento de acuerdos aprobados por el Sistema Nacional; y
- VI.- Las demás que establezca el Consejo Directivo del Sistema Estatal.

#### **TÍTULO QUINTO. DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN.**

##### **CAPÍTULO ÚNICO. DE LA ADMINISTRACIÓN**

Artículo 56.- El Instituto, contará con un Sistema de Información para conocer la situación que guarda la igualdad entre hombres y mujeres, y el efecto de las políticas públicas aplicadas en esta materia en el Estado.

Artículo 57.- El Sistema de Información (SI) es un conjunto de registros sistematizados para almacenar, clasificar, desagregar y procesar datos relacionados con acciones u omisiones que producen, estimulan o preservan brechas de género, sea que provengan de hombres a mujeres o a la inversa, de mujer a mujer o de hombre a hombre, sus causas y acciones que la exteriorizan. Es un mecanismo técnico de planeación y análisis, para estructurar políticas públicas; medio o instrumento para evaluar y reorientar acciones de gobierno y su incidencia en las personas morales; también para conocer la eficiencia presupuestal.

Artículo 58.- El Instituto en conjunto con la Dependencia competente para implementar Sistemas de Información, desarrollará los conceptos que integraran la base de datos, usuarios, sistemas de seguridad para acceder, alimentar, modificar o sustituir y baja de datos, control y supervisión, criterios técnicos para modificar o ampliar los registros, administración y procesamiento de datos, plataforma electrónica para almacenar.

Artículo 59.- El Instituto será el encargado de administrar el Sistema de Información que incluirá toda lo relacionado a la implementación de los objetivos de la ley y el presente Reglamento, la observancia de la aplicación de la Ley, así como los avances en el cumplimiento del Programa Estatal.

Artículo 60.- La información contenida en el Sistema de Información será utilizada para la conformación del Programa Estatal, así como aquellos requeridos a nivel nacional e internacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 61.- Los entes públicos facultados de conformidad a la Ley y el presente Reglamento, deberán informar al Instituto cada tres meses, sobre los avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres.

## **TÍTULO SEXTO. DE LA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

### **CAPÍTULO ÚNICO. DE SU CONFORMACIÓN E IMPLEMENTACIÓN**

Artículo 62.- Las Verificaciones son el instrumento técnico para dar seguimiento y evaluación en la implementación de la política estatal de igualdad. El Instituto formulará los lineamientos, manuales o guías necesarias para la realización de las verificaciones de género y se presentarán para su aprobación al Sistema Estatal.

Artículo 63.- El Instituto planeará e instrumentará las verificaciones de género en coadyuvancia con:

- I.- La Unidad de Igualdad de Género de la institución auditada;
- II.- Secretaría de la Función Pública del Estado;
- III.- Secretaría de Hacienda;
- IV.- Contralorías internas de las Dependencias u organismos descentralizados.

Artículo 64.- Los entes públicos sin menoscabo de los procedimientos establecidos en su normatividad interna, deberán coadyuvar en la realización de las verificaciones de género, aportando la información y datos solicitados por el Instituto; asimismo, atenderán y darán cumplimiento a las observaciones y recomendaciones contenidas en los Informes de Resultados.

### **TRANSITORIOS**

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

SEGUNDO.- El Consejo Directivo del Sistema Estatal para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, deberá Instalarse y entrar en funciones dentro de los sesenta días hábiles siguientes a la publicación del presente Reglamento.

TERCERO.- El Instituto Chihuahuense de la Mujer, deberá iniciar los trabajos para diseñar el Sistema de Información dentro de los treinta días siguientes a la publicación del presente en el Periódico Oficial del Estado; instalarlo y ponerlo en funcionamiento dentro del año calendario siguiente a lo anterior.

CUARTO.- Se derogan todas las disposiciones que se opongan al contenido del presente Reglamento.

### **SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCIÓN**

LIC. JAVIER CORRAL JURADO  
GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE CHIHUAHUA  
RÚBRICA.

MTRO. SERGIO CÉSAR ALEJANDRO JÁUREGUI ROBLES  
SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO  
RÚBRICA.

LIC. VÍCTOR MANUEL QUINTANA SILVERA  
SECRETARIO DE DESARROLLO SOCIAL

RÚBRICA.