



GOBIERNO FEDERAL

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

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

ING. CARLOS LOZANO DE LA TORRE, Gobernador Constitucional del Estado Libre y Soberano de Aguascalientes, Aguascalientes, en ejercicio de la facultad que me confiere el artículo 46 fracción I de la Constitución Política del Estado y

CONSIDERANDO...

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

### TÍTULO PRIMERO

#### DISPOSICIONES GENERALES

#### CAPÍTULO ÚNICO

#### OBJETO Y APLICACIÓN

Artículo 1º.- El presente ordenamiento es de orden público e interés social, de observancia general en todo el Estado y tiene por objeto proveer en la esfera administrativa la exacta observancia de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes, 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 2º.- Para los efectos del presente reglamento, además de lo señalado en el artículo 4º de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes, se entenderá:

I. Instituto: Instituto Aguascalentense de las Mujeres;

II. Ley: Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes;

III. Reglamento: El presente Reglamento de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes; y

IV. Sostenibilidad social: La permanencia de los cambios sociales.

Artículo 3°. La política pública en materia de Igualdad sustantiva del Estado, se articulará dentro del **Programa Estatal de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación Hacia las Mujeres**, el cual contendrá:

I. Ejes;

II. Objetivos específicos;

III. Líneas de acción; y

IV. Mecanismos de evaluación.

Artículo 4°. Las acciones afirmativas 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;
- II. El empoderamiento y autonomía de las mujeres; y
- 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. Elaborar una guía sobre derechos de las mujeres con lenguaje claro y preciso que contenga glosarios jurídicos;
- II. Favorecer la capacitación de asesores en legislación relacionada con la igualdad y la violencia de género;
- III. Capacitación y sensibilización de los operadores de los sistemas de procuración y administración de justicia;

IV 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

V. 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 promotora en la formulación de su demanda o queja.

Artículo 7º.- La guía a que se refiere la fracción I 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 8º.- 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.

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

Artículo 10.- El Instituto podrá certificar a mujeres y hombres que se desempeñen como asesores, 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 asesores presten, será independiente a los servicios de 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 deberá cumplir con 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, 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; y
- V. Aprobar el examen correspondiente que establezca el Instituto, 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;
- II. 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 cualitativo como cuantitativo.

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, y se auxiliará de la Coordinación Estatal de Planeación y Proyectos.

En el marco de la celebración del Día Internacional de la Mujer, el Instituto 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 salarios 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 participó 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 curricula, 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 el 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
- VI. Seguimiento y evaluación.

Los diagnósticos focales serán sobre un aspecto determinado a evaluar en la implementación de la igualdad, independientemente si es realizado por instituciones públicas o privadas.

En el marco de la Coordinación Estatal de Planeación y Proyectos se diseñará un programa integral de capacitación con perspectiva de género para que las dependencias y entidades de la administración pública necesariamente lo 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 procesos; y
- 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 Aguascalientes, 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, 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. El Sistema Estatal.

Artículo 27.- Para los efectos del artículo anterior el Instituto, 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.

ARTICULO 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, norman 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.

Artículo 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.

Artículo 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 institución 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 instituciones o empresas a que hace alusión el artículo anterior podrán solicitar al Instituto, la designación permanente o temporal de un Oficial de Género adscrito a 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

Artículo 36.- 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 37.- En caso de incumplimiento a los principios y programas previstos en la Ley, así como en este Reglamento, se procederá de conformidad a lo dispuesto en la propia Ley.

## TRANSITORIOS

ARTÍCULO ÚNICO.- El presente Reglamento entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes.

DADO EN EL RECINTO DEL PODER EJECUTIVO, EN LA CIUDAD DE AGUASCALIENTES, AGUASCALIENTES, A LOS \_\_\_\_\_ DÍAS DEL MES DE \_\_\_\_\_ DEL AÑO DOS MIL DOCE.

ATENTAMENTE

SUFRAGIO EFECTIVO NO REELECCIÓN

C. ING. CARLOS LOZANO DE LA TORRE  
GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO

C. LIC. ANTONIO JAVIER AGUILERA GARCÍA  
JEFE DE GABINETE DE GOBIERNO DEL ESTADO.