

LIC. FÉLIX ARTURO GONZÁLEZ CANTO, Gobernador Constitucional del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo, en ejercicio de la facultad que me confiere el artículo 91 fracción II, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo y con fundamento en los artículos 2 y 11 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Quintana Roo; y

CONSIDERANDO

I. Que el Estado de Quintana Roo ha iniciado un proceso de armonización, para adecuar el marco normativo a los ordenamientos internacionales y nacionales en materia de violencia de género, derechos humanos, igualdad, no discriminación y perspectiva de género, el cual permite dotar al Estado un marco normativo sólido y garante.

II. Que el presente ordenamiento formar parte de ejercicio de armonización, asimismo atiende al compromiso y deber del Estado de Quintana Roo para hacer frente a los nuevos desafíos y exigencias de los países democráticos de reducir y eliminar las desigualdades sociales y la discriminación en contra de las mujeres.

III. Que la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres ha sido una constante a lo largo de la historia de México y de Quintana Roo, han sido muchos logros que se han ido alcanzando, en la conquista de derechos especialmente de las mujeres.

No obstante de los logros obtenidos tanto a nivel internacional como nacional, aún en siglo XXI sigue habiendo prácticas de desigualdad y discriminatorias contra la mujer, de tal suerte, que los roles y estereotipos asignados a la mujer son un obstáculo para su

avance y adelanto, por los que aún hay tareas pendientes de la Administración Pública Federal como Estatal, para materializar la igualdad sustantiva o de facto.

IV. Que ante esta racionalidad, es menester contar en el Estado de Quintana Roo con un marco institucional y jurídico que garantice la igualdad sustantiva, y para ello es indispensable emprender medidas de carácter jurídicas y administrativas, para garantizar de manera efectiva, directa y expedita la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, con la debida delineación de la Política Integral Estatal en materia de igualdad sustantiva.

V. Que el presente Reglamento, resulta una acción normativa necesaria, dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

VI. Que el presente reglamento provee de la esfera administrativa de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Quintana Roo, permite que se materialice la igualdad sustantiva, asimismo traza y delinea la política integral estatal en materia de igualdad, encamina a la institucionalización de la perspectiva de género como un medio para alcanzar a la igualdad y permite llevar a cabo la transversalización como un proceso que garantice a la misma.

Prevé la certificación de las buenas prácticas de igualdad como un proceso institucional y sistemático que garantiza la igualdad sustantiva, y la implementación de protocolos que son parte fundamental de la institucionalización de la perspectiva de género. Asimismo, establece disposiciones que traza las políticas públicas para construir la igualdad sustantiva, estableciendo estrategias de accesibilidad, autonomía y empoderamiento de las mujeres y hombres, sostenibilidad social.

En este mismo rubro, establece la sustanciación de los procedimientos de acompañamiento sustantivo y administrativo, como los medios de defensa, como parte de la cultura de legalidad y estado de derecho que en el Estado de Quintana Roo prevalece, como un estado democrático.

Por lo anterior, el Gobierno del Estado de Quintana Roo, se une a esta iniciativa que promulga el interés colectivo por un gobierno más equitativo, más justo y democrático. Así, el Ejecutivo a mi cargo, ha tenido a bien expedir el siguiente

DECRETO: QUE EMITE EL REGLAMENTO DE LA LEY DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES PARA EL ESTADO DE QUINTANA ROO.

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

**TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES**

**CAPÍTULO ÚNICO
DEL OBJETO Y APLICACIÓN**

ARTICULO 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 esfera administrativa la exacta observancia de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Quintana Roo, garantizando del 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 4º, de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo, se entenderá:

- I. Sostenibilidad social.- La permanecía de los cambios sociales; y
- II. Reglamento.- El presente reglamento de la ley de igualdad entre mujeres y hombres.

ARTÍCULO 3.- La política pública en materia de igualdad sustantiva del Estado, se articularán dentro del programa de 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;
- V. Responsables de ejecución;
- VI. Mecanismos de evaluación;
- VII. Presupuesto asignado; y.
- VIII. Mecanismos para su evaluación.

ARTÍCULO 4.- Las medidas denominadas permanentes, se encuentran comprendidas en las fracciones I, II Y III del presente artículo, y tendrán como objeto efectuar cambios estructurales en la sociedad para la igualdad y especiales de aceleramiento de la igualdad.

Por lo que hace a las medidas de carácter especial y temporal para el aceleramiento a que se refieren las fracciones IV, y V, se desarrollan hasta en tanto subsista la desigualdad, quedando sin efecto cuando la igualdad sustantiva sea una práctica regular en los diversos ámbitos públicos y privados, que a continuación se señalan:

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 un treinta por ciento del total de estos exclusivamente para ser destinados a mujeres, que cumplan los requisitos que la normatividad aplicable establezca;

V. La elaboración de modelos de prevención en sus tres niveles que favorezcan la igualdad de acceso de mujeres y hombres a la alimentación, la educación y la cultura; y

VI. La implantación de programas que favorezcan y garanticen la incorporación y participación de las mujeres a las actividades deportivas.

En el caso de las medidas compensatorias están se podrán establecer en materia de asistencia social, educación y seguridad social para mujeres en particular que tienen una desigualdad manifiesta, y en ningún caso se entenderán como privilegios.

TÍTULO SEGUNDO DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA IGUALDAD SUSTANTIVA

CAPÍTULO PRIMERO ESTRATEGIAS DE ACCESIBILIDAD

ARTÍCULO 5.- La racionalidad pragmática que emplee la Administración Pública Estatal y Municipal en las acciones y políticas públicas, facilitará de manera práctica y efectiva que garanticen y favorezcan la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en sus diferentes ámbitos de operación, se desarrollarán en:

I. El acceso a la justicia,

II. El empoderamiento de las mujeres; y

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

Por lo que hace a las fracciones I y II del presente artículo irán la toma de decisiones el liderazgo y la autonomía sistemática de las mujeres, permite la independencia y la toma de decisiones de las mujeres sobre su propia vida y sobre tópicos públicos o privados que le atañen.

ARTÍCULO 6.- Las estrategias de acceso a la justicia se materializan mediante:

I. Lugares donde se imparta justicia de carácter administrativa, civil, penal o vinculada a la procuración y administración de justicia, de fácil ubicación, con fluidez en el transporte y horarios amplios que permitan que acudan las mujeres que trabajen.

II. Procedimientos relacionados con para la recepción de quejas por eventos de desigualdad, rápidos, sencillos y eficaces.

III. El uso de lenguaje legal sencillo en las diligencias y por parte de los operadores de los sistemas de procuración y administración de justicia.

ARTÍCULO 7.- 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 la violencia 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 promotora en la formulación de su demanda o queja.

La guía de socialización de acceso a la justicia, contendrá los conceptos jurídicos básicos que se vinculan 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.- El Instituto **Quintanarroense de la Mujer** podrá certificar a mujeres y hombres que se desempeñen como paralegales, entendiendo que estos 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.

Los paralegales se desempeñaran de manera independiente a los servicios de asesoría jurídica que brinden las diferentes autoridades de la Administración Pública Estatal y Municipal, podrá designarse a cualquier hombre o mujer, que cuente con el entrenamiento adecuado, incluyendo la perspectiva de género a su formación.

ARTÍCULO 9.- 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 se cuenta con un profesional, con la cedula respectiva, expedida por la Dirección General de Profesiones de la Secretaria de Educación Pública, como supervisor de su quehacer; y
- V. Aprobar el examen correspondiente que establezca el instituto para tales efectos.

ARTÍCULO 10.- Serán lineamientos que favorezcan y garanticen el ingreso, selección permanencia y profesionalización de las mujeres en el Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial, así como en los Municipios:

I. La institucionalización y transversalización de la perspectiva de género;

II. La construcción de indicadores de género;

III. La implantación de mecanismos de aceleramiento de la igualdad; y

IV. La capacitación permanente y promoción de la profesionalización de las mujeres.

ARTÍCULO 11.- Los Consejos Sociales Municipales además de las funciones establecidas en el Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Quintana Roo, fungirán como observadores, para que opere de manera efectiva la integración y participación equilibrada de mujeres y hombres en los cargos de elección popular, estatal y municipal.

CAPÍTULO SEGUNDO DE LA SOSTENIBILIDAD SOCIAL

ARTÍCULO 12.- 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 culturales del estado, de manera interdisciplinaria.

ARTÍCULO 13.- Para los efectos del artículo anterior la sostenibilidad comprende un seguimiento continuado que efectuara la Administración Pública Estatal y Municipal, así como los poderes estatales que se adhieran a esta con:

I. Evaluación del grado de cumplimiento; y

II. Evaluación de la actividad o de la actuación.

ARTÍCULO 14.- La evaluación del grado de cumplimiento, se efectuara 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 20 de este reglamento.

ARTÍCULO 15.- 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 16.- El proceso de sostenibilidad deber presentarse como requisito previo para la certificación, así como los procesos de implantación, activación e intervención son requisitos previos para que pueda efectuarse el proceso de sostenibilidad.

CAPÍTULO TERCERO DE LA AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO

ARTÍCULO 17.- 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 dedicaran;

- 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 18.- Las masculinidades, sin estereotipos es una de las principales estrategias de la igualdad, la misma analizara y fomentara;

- 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 domestica 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 DE LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

CAPÍTULO PRIMERO DE LA TRANSVERSALIDAD

ARTÍCULO 19.- La institucionalización de la perspectiva de género es la herramienta fundamental de la igualdad sustantiva, la cual deberá operar mediante los procesos de transversalización que marca la ley, en las acciones que implementa la Administración Pública Estatal y Municipal.

ARTÍCULO 20.- 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 currícula judicial, ministerial y de los cuerpos de seguridad pública; y
- VI. 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

ARTÍCULO 21.- Los comités de género tendrán una composición equilibrada de mujeres y hombres, cuya integración será hasta con cinco servidores públicos de la dependencia o entidad de la Administración Pública Estatal, teniendo como atribuciones:

- I. El monitoreo de la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género;
- II. La promoción de la implantación de programas y protocolos en materia de perspectiva de género en el interior de la dependencia o entidad;
- III. La promoción la paridad de género en el interior de la dependencia o entidad;
- IV. Impulsar la reingeniería de procesos; y
- V. La evaluación de las acciones y políticas públicas que se implanten.

ARTÍCULO 22.- 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 establera:

- 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

DE LA CERTIFICACIÓN EN MATERIA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA IGUALDAD

ARTÍCULO 23.- 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 otorgara la certificación de buenas prácticas de igualdad sustantiva del Estado de Quintana Roo, a las instituciones públicas o privadas que estén sometidos a dicho procedimiento.

ARTÍCULO 24.- 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, 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 **secretaría ejecutiva del Sistema.**

ARTÍCULO 25.- 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 26.- Para la debida certificación de cualquier institución pública o privada, se efectuaran 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 27.- 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 DE LOS PROTOCOLOS

ARTÍCULO 28.- Los protocolos son procedimientos de institucionalización de la igualdad en los diferentes ámbitos que contempla la ley y podrán ser:

- I. De actuación;
- II. De intervención;
- III. De implantación; y
- IV. Facultativo.

ARTÍCULO 29.- 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 DEL OFICIAL DE GÉNERO

ARTÍCULO 30.- 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 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 31.- 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 32.- 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 33.- 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 a dicho instituto para el acompañamiento sustantivo, en la implementación de sus lineamientos o para los efectos de preparar la certificación institucional.

TÍTULO CUARTO

DE LA SUSTANCIACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE ACOMPAÑAMIENTO SUSTANTIVO Y ADMINISTRATIVO

CAPÍTULO PRIMERO

DE LA PROCEDENCIA DEL ACOMPAÑAMIENTO SUSTANTIVO

ARTICULO 34.- 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 35.- 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 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 36.- 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 publicitara 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

DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

ARTÍCULO 37.- 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.

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

ARTÍCULO 38.- 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, 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 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 39.- 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 40.- Desahogadas las pruebas y recibido los alegatos, el Instituto, procederá 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 41.- Las sanciones que imponga la autoridad administrativa, será de acuerdo a las disposiciones y lineamientos que establece la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Quintana Roo.

ARTÍCULO 42.- 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 43.- 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 de 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 44.- En contra de los actos y resoluciones administrativas dictadas con base en las disposiciones jurídicas de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Quintana Roo y de este Reglamento, procederán los medios de defensa que prevé la ley correspondiente.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO.- Publíquese en el Periódico Oficial del Estado el Reglamento de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Quintana Roo.

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

Chetumal, Quintana Roo a ____ de _____ de 2009

A T E N T A M E N T E
SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCIÓN

LIC. FÉLIX ARTURO GONZÁLEZ CANTO
Gobernador Constitucional del Estado