

20 Diciembre | 2010

**Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
en el Estado de San Luis Potosí**

Andrea Medina Rosas¹

¹ Abogada, consultora independiente, que realiza el presente producto para el Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí en el marco del proyecto *La incorporación de la Perspectiva de Género en la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí a través del Desarrollo de los Programas de Igualdad y de Cultura Institucional*, bajo las condiciones del contrato IMES/PFTPG/10/2010.

**Propuesta de decreto de
Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado
de San Luis Potosí**

Título primero

Disposiciones Generales

Capítulo primero. Objeto del reglamento

Artículo 1. Este reglamento tiene por objeto establecer las bases de coordinación y de operación de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí, al interior y entre los poderes del Estado y los municipios; así como de la Política de igualdad de género, que integra al Sistema Estatal y al Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Artículo 2. Para los efectos de este Reglamento se entenderá por:

- I. Ley para la Igualdad: La Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí;
- II. Ley General: Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- III. Política de igualdad: Política estatal de igualdad entre mujeres y hombres;
- IV. Sistema Estatal: El Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- V. Programa Estatal: El Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- VI. Instituto: El Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí;
- VII. Mecanismos para el adelanto de los mujeres: Los espacios con los recursos y la jerarquía suficiente para decidir sobre la política de igualdad entre mujeres y hombres, tanto al interior como para los servicios que se brindan en cada institución integrante del Sistema Estatal; y
- VIII. Enlaces para la igualdad: Las personas, junto con los recursos humanos y financieros, que dentro de cada dirección y área de las instituciones integrantes del Sistema Estatal estarán encargadas de operar y dar seguimiento a la Política de igualdad y de coordinarse con los mecanismos para el adelanto de las mujeres.

Artículo 3. La operación e implementación de la Política de igualdad tiene como objetivo principal incorporar los principios y valores de la perspectiva de género en el quehacer cotidiano de los poderes e instituciones del Estado. Esta institucionalización se realizará con el formato y requisitos que implica la transversalización.

Artículo 4. La coordinación para cumplir con lo previsto en la Ley para la Igualdad se realizará entre los tres poderes del Estado, incluyendo toda la administración pública estatal, los municipios y la sociedad, a través de la Política de igualdad, de

acuerdo a los lineamientos y mecanismos institucionales que, desde la transversalidad, garanticen la igualdad, formal y sustantiva, entre mujeres y hombres, erradiquen la discriminación basada en el sexo de las personas y, bajo el principio de equidad, construyan el empoderamiento de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, pública y privada.

Artículo 5. La evaluación y la sanción por el incumplimiento de lo establecido en la Ley para la Igualdad y este Reglamento tiene por objeto alcanzar la mayor garantía y protección del derecho a la igualdad, las libertades fundamentales y a la equidad, así como acelerar la transformación necesaria para erradicar la discriminación.

Capítulo segundo. Principios para la operación y aplicación de la Ley para la Igualdad

Artículo 6. **Principios.** Para los efectos del presente reglamento, además de los principios definidos en la Ley para la Igualdad en su artículo 2º, la libertad; la igualdad tanto formal como sustantiva; la no discriminación, tanto directa como por resultado y la equidad serán los bienes jurídicos a tutelar y los principios que orienten su aplicación.

Su contenido e interpretación se definirá de acuerdo a lo establecido en la Ley para la Igualdad, este Reglamento y los estándares aprobados por las instancias de derechos humanos como son, entre otros, el Comité de las Naciones Unidas para Erradicar todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.

Artículo 7. **Libertad.** La igualdad de género tiene por objetivo, garantizar a cada persona el respeto a su dignidad y mantener la paz y el orden público a través del reconocimiento a cada persona de su capacidad de decidir y actuar, dentro de los acuerdos sociales que se establecen en las normas vigentes. Para ello, la libertad será el principal bien a tutelar y garantizar a través de la política de igualdad.

Cualquier limitación o restricción de las libertades fundamentales en el ámbito público o privado, particularmente en el ámbito de las relaciones de género y contra las mujeres, deberá ser investigada, sancionada y reparada por las autoridades.

El empoderamiento de las mujeres, definido en la Ley para la Igualdad, implica la garantía del ejercicio y goce de sus libertades fundamentales que sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, les corresponde.

Artículo 8. **Igualdad.** La igualdad ante la ley entre mujeres y hombres establecida en el artículo 4º Constitucional y en el artículo 5º fracción IV de la Ley para la Igualdad requiere de la obligación jurídica formal de igualdad de trato entre las mujeres y los hombres, y requiere también de un conjunto de obligaciones más que deben cumplirse de manera integrada y que trascienden la simple obligación

formal, misma que la Ley General nombra como igualdad sustantiva, y que las Convenciones internacionales también nombran como igualdad real o de *facto*.

Artículo 9. Para lograr la igualdad sustantiva, se deberá garantizar, por lo menos, tres obligaciones:

- I. Que la mujer tenga las mismas oportunidades desde el primer momento y que disponga de un entorno que le permita conseguir y gozar de los resultados de la igualdad;
- II. Que se establezcan criterios para actuar cuando se requiere un trato idéntico entre mujeres y hombres para garantizar la igualdad, y cuando deben de tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre la mujer y el hombre, y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado, con el fin de no discriminar; y
- III. Se implemente una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre los hombres y las mujeres, sobre la base de la igualdad.

La igualdad sustantiva, cuando se cumple efectivamente, trae resultados de carácter cuantitativo y cualitativo, que se manifiesta en las distintas esferas de la vida, tanto en lo público como en lo privado. Implican eliminar las causas de la desigualdad y la discriminación contra las mujeres, y para ello es necesario que se tome en cuenta el contexto en el que se encuentran las mujeres y los hombres, y realizar medidas para transformar realmente las oportunidades, las instituciones y los sistemas, de modo que dejen de basarse en pautas de vida y paradigmas de poder masculinos determinados históricamente.

Artículo 10. **No discriminación.** La obligación de no discriminar implica que las autoridades y los terceros particulares, deben abstenerse de realizar cualquier distinción, exclusión o restricción que menoscabe o anule el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades de las mujeres.

Todas las acciones dirigidas a erradicar la discriminación por razones de sexo o género, se centrarán prioritariamente en la discriminación contra las mujeres. Si bien la Ley General y la Ley para la Igualdad protegen de tratos basados en distinciones arbitrarias, injustas o injustificables tanto a los hombres como a las mujeres, históricamente y todavía en la actualidad las mujeres siguen siendo objeto de diversas formas de discriminación por el hecho de ser mujeres o porque las afecta de manera desproporcionada y por tanto, de acuerdo a este Reglamento, serán prioritarias.

Artículo 11. El deber de no discriminación contra las mujeres garantiza el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y requiere por lo menos de tres aspectos:

- I. Garantizar que no haya discriminación directa o indirecta contra las mujeres en las leyes y que, en el ámbito público y privado, la mujer esté

protegida contra la discriminación que puedan cometer tanto servidores públicos como terceros particulares, incluidas las empresas, por parte de tribunales competentes y por la existencia de sanciones y otras formas de reparación;

- II. Mejorar la situación de hecho de las mujeres adoptando políticas y programas concretos y eficaces para ello.
- III. Hacer frente a las relaciones de desigualdad prevalecientes entre los géneros y a la persistencia de estereotipos basados en el género que afectan a la mujer no sólo a través de actos individuales sino también cuando se reflejan en las leyes y las estructuras e instituciones jurídicas y sociales.

Artículo 12. La discriminación directa es toda aquella distinción, exclusión o restricción que se realice de manera directa, objetiva o explícita en contra de las mujeres. Se considerará discriminación indirecta o por resultado, aquella que trae, ya sea por acciones u omisiones, el menoscabo o la anulación del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y las libertades a las mujeres, a pesar de que formalmente se tuviera un postura neutra en relación al género.

La violencia contra las mujeres es una forma de discriminación que impide gravemente el goce y ejercicio de los derechos y libertades que les corresponde sobre la base de la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 13.- Como lo establece el artículo 5 fracción V de la Ley para la Igualdad, la discriminación contra las mujeres puede verse agravada por su articulación con otras condiciones y situaciones que generan discriminación como son la edad, estado civil, religión, idioma, raza, preferencia sexual, estado de salud, discapacidad o cualesquiera otra. Esto hace múltiple la discriminación contra las mujeres.

En la definición y aplicación de la Política de igualdad, deberá tomarse en cuenta las mujeres a las que van dirigidos los programas, acciones o proyectos, de manera que tomen en cuenta y respondan a la discriminación múltiple que viven.

Artículo 14. **Equidad.** El principio de equidad conlleva obligaciones para actuar en reconocimiento positivo de las diferencias biológicas o sociales de las personas, y que, ya sea por sus condiciones sociales o por la situación en la que se encuentran, tienen por objeto o resultado desigualdad, discriminación o violencia. Por ello es un deber brindar protección y garantías para el pleno ejercicio y goce de los derechos y libertades para aquellas personas o grupos que pueden estar en riesgo o que viven discriminación o desigualdad.

Artículo 15. En el ámbito de la representación y la participación política y social, señalada como un lineamiento central de la Política de igualdad en el artículo 17 fracción IV de la Ley para la Igualdad, será un objetivo bajo el principio de igualdad sustantiva y de equidad, garantizar y fomentar la paridad entre hombres y mujeres, es decir una representación tendiente al 50% de cada uno.

Capítulo tercero. Conceptos operativos

Artículo 16. Las obligaciones establecidas en la Ley para la Igualdad, serán operadas por los tres poderes del Estado y por los municipios de acuerdo a los conceptos operativos definidos en este Reglamento. Tanto los principios como los conceptos de este título serán el referente para la interpretación de las obligaciones y acciones definidas en la Ley.

Artículo 17. **Erradicación.** De acuerdo a la Ley para la Igualdad en su título cuarto, las acciones que se realicen para implementar y cumplir la Política de igualdad tendrán como fin erradicar toda forma de discriminación y desigualdad contra las mujeres, por lo que sus indicadores y criterios de evaluación deberán orientarse desde y hacia esta meta.

La obligación de erradicación implica que la desigualdad y la discriminación se consideran conductas históricas y aprendidas por las personas y sociedades, y que por tanto pueden ser modificadas y transformadas, a través de nuevos aprendizajes y prácticas, en relaciones sociales basadas en la libertad, la igualdad, la no discriminación y la equidad. En ese mismo sentido es posible prevenir la discriminación. No se considerarán completamente cumplidos los objetivos de igualdad hasta que no sea eliminada toda forma de discriminación y desigualdad.

Artículo 18. **Perspectiva de género.** De acuerdo a la definición del perspectiva de género definida en la Ley para la Igualdad en su artículo 5 fracción VI, para efectos de este Reglamento se asume que los principios que deberán transversalizarse en todas las instituciones serán la libertad, la igualdad, la no discriminación y la equidad, todos ellos dirigidos y enmarcados en las interpretaciones y aspectos operativos que tienen que ver con las relaciones de género.

Es parte de la metodología de la perspectiva de género, reconocer las diversas condiciones sociales que confluyen en cada persona, y en ese sentido, para determinar las formas de discriminación que viven las mujeres, así como las medidas para su erradicación, es necesario contemplar las múltiples formas de discriminación que se suman a la de género, como pueden ser la raza, el origen étnico, la religión, la incapacidad, la edad, la clase, la casta u otros factores. Esa discriminación puede afectar a estos grupos de mujeres principalmente, o en diferente medida o en distinta forma que a los hombres.

En los casos de discriminación múltiple, los principios de la perspectiva de género se articularán con otros principios pro persona de derechos humanos, como son el interés superior de la infancia, la autonomía progresiva en jóvenes, entre otros.

Artículo 19. **Institucionalización de la perspectiva de género.** Para garantizar la igualdad entre las mujeres y los hombres, de acuerdo a la Ley para la Igualdad,

los poderes del Estado y los municipios asumen como vía principal para operar y garantizar la política de igualdad, la institucionalización de la perspectiva de género. Institucionalizar, para efectos de este reglamento, significa incorporar en todas las acciones, contenidos y estructura de cada dependencia u organismo, los valores y principios de la perspectiva de género, definidos en la Ley para la Igualdad y en este Reglamento a través de un proceso permanente, con acciones y resultados inmediatos.

Artículo 20. Transversalización de la perspectiva de género. La Ley para la Igualdad define en su artículo 5 fracción II la transversalidad. Además de lo ahí expuesto se entenderá que la forma operativa que la administración pública en México ha asumido para garantizar la institucionalización de la perspectiva de género, es a través de la forma particular de transversalizar. Esto implica acciones tanto al interior de los poderes o dependencias, como para las políticas y servicios que brindan. Abarca a todos los espacios jerárquicos y también la articulación entre las distintas áreas de trabajo y operación.

Con el fin de garantizar su cualidad de permanente y largo plazo, sin que se limiten los resultados y cambios en el corto plazo, se deberán hacer los cambios y transformaciones desde la normatividad, estructura, planeación y el presupuesto.

Artículo 21. Estereotipos de género. Los estereotipos de género son preconcepciones de atributos, características, funciones o prácticas que se considera deberían ser ejecutados o que definen lo que deberían ser los hombres y las mujeres y que sostienen ideas de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos.

Los estereotipos de género son causa y consecuencia de la discriminación por razón de sexo y género. Afectan a las mujeres no sólo a través de actos individuales sino también cuando están presentes en la ideología dominante o en las leyes, las estructuras e instituciones jurídicas y sociales. Por ello, cuando los estereotipos de género son reproducidos por servidores públicos producen un daño mayor que debe ser debidamente investigado y en su caso sancionado y reparado.

Artículo 22. Misoginia. La misoginia refiere a las conductas de odio contra las mujeres que se manifiestan en actos violentos y crueles contra ellas por el hecho de ser mujeres. La misoginia es una expresión de la discriminación contra las mujeres.

Artículo 23. Debida diligencia. Todas las acciones que desarrollen las autoridades para cumplir con las obligaciones establecidas en la Ley para la Igualdad y este Reglamento, deberán realizarse con la debida diligencia. Esto implica que se realizarán con todos los medios que se tengan a disposición para lograr efectivamente dichas obligaciones.

Artículo 24. **Acciones afirmativas.** Las acciones afirmativas, definidas en el artículo 5, fracción primera de la Ley para la Igualdad y también en la Ley General, son acciones y medidas concretas que se orientan por la integración de los principios de libertad, igualdad, no discriminación y equidad en las relaciones de género.

También son nombradas en las convenciones internacionales como medidas especiales temporales y son consideradas un medio para hacer realidad la igualdad sustantiva de las mujeres y no como una excepción a las normas de no discriminación e igualdad.

Artículo 25. Para efectos de operación de las acciones afirmativas, se distinguirá las necesidades y experiencias permanentes determinadas biológicamente en los hombres y las mujeres, de aquellas necesidades que son resultado de la discriminación pasada y presente cometida contra las mujeres ya sea por personas concretas, por la ideología de género dominante o por las manifestaciones de dicha discriminación en las estructuras e instituciones sociales y culturales.

Artículo 26. Sólo serán temporales aquellas medidas especiales, o acciones afirmativas que tengan por objetivo acelerar la igualdad sustantiva.

Serán permanentes aquellas medidas que:

- I. Garanticen los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres y las niñas y que tengan por objeto asegurar para ellas una vida digna y sin discriminación; y
- II. Atienden las necesidades determinadas biológicamente en hombres y mujeres, y que requieren de un trato no idéntico a mujeres y hombres de manera permanente.

Artículo 27. **Prevención.** Para efectos de prevenir la discriminación y como parte integral del deber de garantizar la igualdad, las autoridades deberán diseñar y aplicar con la debida diligencia todas aquellas medidas de carácter jurídico, político, administrativo y cultural que:

- I. Impidan la violación de los derechos y libertades establecidos en la Ley para la Igualdad y promuevan su protección, a través de detectar y prevenir los factores de riesgo, así como de fortalecer a las instituciones para que proporcionen la respuesta efectiva;
- II. Investiguen las violaciones cometidas, ya sea por servidores públicos o por particulares;
- III. Sancionen a quien incumpla con lo establecido en la Ley y reparen el daño a las víctimas por los daños que provoque; y
- IV. Atiendan de manera específica los casos en los que es evidente que una persona o grupo de personas determinado pueden ser víctimas de

violaciones a sus derechos con medidas positivas, concretas, orientadas a la satisfacción de derechos y a erradicar las causas de dicha discriminación.

Artículo 28. **Investigación.** Una vez que las autoridades tengan conocimiento de un hecho de desigualdad, discriminación o inequidad, deberán iniciar de oficio y sin dilación una investigación seria, imparcial y efectiva por todos los medios legales disponibles, dirigida a la determinación de la verdad y al cumplimiento de los procedimientos establecidos por la Ley para la Igualdad y este Reglamento, para juzgar y en su caso sancionar a todos los autores de los hechos, especialmente cuando están o puedan estar involucrados servidores públicos.

No realizar la investigación y/o dejar en la impunidad los hechos violatorios a la igualdad entre mujeres y hombres, se considerará un acto de discriminación y deberá a su vez ser investigado y sancionado de acuerdo a las leyes vigentes.

Artículo 29. Es objetivo de la Ley para la Igualdad que los hechos de discriminación y de inequidad no se repitan, por lo que además de la investigación, y en su caso sanción de la persona responsable directa, si los actos se cometieran dentro de una institución, se deberá realizar la investigación necesaria para identificar las causas estructurales y se deberá incluir en la sanción el desarrollo de acciones correspondientes para que se disuada de posteriores actos semejantes en dicha institución.

Artículo 30. **Sanción.** Las sanciones por el incumplimiento de lo dispuesto en la Ley para la Igualdad y este Reglamento se impondrán de acuerdo a lo establecido en la Ley de Responsabilidad de Servidores Públicos y las demás leyes aplicables.

Al tratarse de hechos que violentan las libertades y derechos de las personas motivadas en su condición de género, sexo y/o articuladas con otras condiciones sociales que motivan discriminación, será necesario reiterar en cada investigación y sanción, la condena a la misoginia o al motivo que haya generado dicha violación, con el fin de lograr los cambios sociales necesarios para hacer de la igualdad entre mujeres y hombres una realidad.

Artículo 31. **Reparación de los daños.** Los daños a las personas y a la sociedad que producen la desigualdad, la discriminación y la inequidad, todas ellas basadas en el género o en el sexo de las personas, y con posibilidad de estar articuladas con otras condiciones sociales, deberán ser debidamente reparados desde una perspectiva de género.

Se considerarán medidas de reparación, pudiendo ser el conjunto de todas ellas o sólo algunas, de acuerdo a la gravedad del daño y buscando la proporcionalidad de reparación de los daños materiales e inmateriales, las siguientes:

- I. La investigación de los hechos de acuerdo a los procedimientos correspondientes, la identificación de responsables y, en su caso su sanción;
- II. La implementación de medidas de rehabilitación dirigidas directamente a las víctimas para reparar los daños causados en su integridad personal;
- III. La indemnización que repare, por un lado los daños materiales causados a las víctimas y sus familiares a partir de los hechos y los daños causados por las violaciones a derechos. Y por otro lado, los daños inmateriales así como el daño moral causado directamente a las víctimas; y
- IV. Medidas de no repetición, mismas que repararán los daños inmateriales, que deberán tener un alcance o repercusión pública orientados a eliminar los factores causales de la discriminación e inequidad.

Artículo 32. Las reparaciones de daños cometidos por actos de discriminación deberán tener un carácter transformador, en el que las medidas tomadas tengan un efecto no sólo restitutivo sino correctivo de la situación estructural de discriminación por género, especialmente contra las mujeres.

Su definición deberá realizarse desde una perspectiva de género, tomando en cuenta los impactos diferenciados que la discriminación causa en hombres y en mujeres, y orientados por el principio de equidad y el objetivo de empoderamiento de las mujeres.

Artículo 33. **Capacitación.** La capacitación y adiestramiento de funcionarias y funcionarios se realizará de acuerdo a los siguientes procesos, que deberán entenderse como parte de un proceso integral y continuo de comprensión y conocimiento de la perspectiva de género:

- I. Formación general. Son las premisas teóricas, metodológicas y conceptos fundamentales sobre la perspectiva de género que deben recibir todos y todas las servidoras públicas que integran la administración pública y demás entidades del Estado, con la finalidad de incorporar esta visión al diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas, las acciones y los programas de su competencia, así como en sus relaciones laborales;
- II. Especialización. Son los conocimientos específicos construidos desde la perspectiva de género que deben articularse con la disciplina académica o función que realizan las y los funcionarios en sus instituciones, a fin de aplicar y asegurar la igualdad entre mujeres y hombres; y
- III. Actualización. Proceso permanente de formación, desde la perspectiva de género, con la finalidad de incorporar a la administración y gestión públicas los avances y nuevas perspectivas en materia de igualdad, no discriminación y equidad de género.

Artículo 34. **Evaluación.** Todas las acciones, medidas o programas realizados dentro de la Política de igualdad deberán ser evaluados de manera permanente en procesos de corto, mediano y largo alcance con el fin de conocer los impactos, cambios o resistencias que se mantienen en cada institución y proceso. Las evaluaciones de cada institución permitirán, a través de la revisión que el Instituto y en el Sistema Estatal se realicen, conocer el proceso general de cumplimiento de la Política de igualdad en las instituciones de la administración pública y de las demás entidades del Estado.

Artículo 35. **Monitoreo.** La Ley para la Igualdad incluye como un principio fundamental la participación ciudadana y social en la Política de igualdad. Articulado con el principio de rendición de cuentas, la sociedad civil, incluyendo a la academia, tendrá el derecho y función estratégica para el efectivo cumplimiento de la Política de igualdad, de realizar el monitoreo de las acciones y programas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo a los principios, criterios y lineamientos definidos en la Ley para la Igualdad, este Reglamento y lo que se apruebe en el Sistema Estatal.

Los informes, documentos y recomendaciones que se produzcan a través del monitoreo deberán ser tomadas en cuenta para la evaluación y revisión de la Política de igualdad y del Programa Estatal, así como en las investigaciones que se realicen por incumplimiento de lo dispuesto en la Ley para la Igualdad.

Título segundo

De la Coordinación para la Política de Igualdad entre Mujeres y Hombres

Capítulo primero. Bases de coordinación entre poderes, niveles de gobierno y ámbito privado y social

Artículo 36. De acuerdo con el título segundo de la Ley para la Igualdad, la coordinación para cumplir con la Política de igualdad se realizará entre los tres poderes del Estado, los municipios y la sociedad. Para ello deberán adoptar las bases de coordinación que la Ley para la Igualdad y en este Reglamento se definen, así como lo que se apruebe en el Sistema Estatal para los mismos efectos.

Artículo 37. Para garantizar la coordinación señalada en el artículo anterior, cada institución, dependencia o entidad del Estado y la sociedad que participe en la Política de Igualdad, deberá crear un mecanismo específico, sea como un órgano, programa o comité, adecuado a la estructura de la institución, y que tenga como mínimo, las siguientes funciones:

- I. Ser el órgano rector para la transversalidad de la perspectiva de género en la institución;
- II. Definir las prioridades y lineamientos de operación de la Política de igualdad que la institución defina, acorde al Programa Estatal; y

- III. Concentrar y analizar la información de las acciones institucionales con el fin de medir el impacto de las acciones con perspectiva de género que se implementen.

En los municipios estos órganos serán los mecanismos para el adelanto de las mujeres.

Artículo 38. Para cumplir con dichas funciones, el mecanismo específico deberá tener, como mínimo, las siguientes características:

- I. Debe estar definido y establecido como parte de la estructura y organigrama, en la normatividad correspondiente de la institución;
- II. Tendrá la jerarquía adecuada, dentro de la estructura de la institución, para realizar las funciones de transversalidad;
- III. El personal que la integre deberá tener una capacitación especializada para realizar de manera efectiva y con la debida diligencia sus atribuciones, así como para orientar a las y los Enlaces para la igualdad de las áreas;
- IV. En caso de ser un espacio colegiado, deberá integrar, o si no es colegiado deberá coordinarse de manera central con las y los Enlaces para la igualdad de las siguientes áreas estratégicas para la transversalización: área de recursos humanos, área de recursos financieros, área de planeación, área de información o estadística, área de asuntos jurídicos, área de capacitación y área de comunicación social.
- V. Deberá de contar con los recursos financieros y humanos suficientes para realizar las acciones señaladas; y
- VI. En caso de ser un espacio colegiado o colectivo, deberá garantizar la paridad en la representación por sexo.

Artículo 39. Para garantizar la coordinación y la transversalización de la perspectiva de género también al interior de las instituciones, en cada dirección o área se deberán crear Enlaces para la igualdad, especializadas(os) en género.

El objetivo de las y los Enlaces para la igualdad es que cada área cumpla con su obligación de transversalizar la perspectiva de género en todas y cada una de sus funciones y acciones; así como garantizar la coordinación interna con el mecanismo específico.

Artículo 40. Para garantizar el cumplimiento de la Política de igualdad, las instituciones señaladas para coordinarse deberán contar con la producción de información con lineamientos, criterios e indicadores semejantes, con el fin de comparar en el tiempo y entre las instituciones el seguimiento, progresos y resultados de la Política de igualdad.

La información que produzca cada institución, deberá como mínimo, desglosarse por sexo y edad, además de garantizar que el análisis de la información que genere y difunda la institución, se realice desde una perspectiva de género.

Para el diseño de los formatos para generar dicha información se deberán de tomar en cuenta los principios, conceptos y criterios definidos en la Ley para la Igualdad y este Reglamento, así como los lineamientos que se aprueben en el Sistema Estatal para tal efecto.

Artículo 41. Todas las instituciones que participen en la coordinación para garantizar la Política de igualdad deberán incluir en sus sistemas y procesos internos de transparencia de la información, toda aquella relacionada con los procesos de transversalización de la perspectiva de género.

Artículo 42. Las obligaciones de prevenir, normar, atender, investigar, sancionar, reparar, capacitar y evaluar, así como los procesos de monitoreo, se realizarán de acuerdo a los elementos, criterios e indicadores señalados en este Reglamento y en los lineamientos aprobados por el Sistema Estatal. Esto con el fin de que sean acciones comparables en su progreso y evaluación.

Artículo 43. Es una garantía y deber fundamental con la Política de igualdad, el asignar presupuesto y los recursos humanos y estructurales suficientes para cumplir con las acciones de transversalidad, con las funciones del Sistema Estatal, así como con el desarrollo del Programa Estatal y los aspectos en materia de igualdad entre mujeres y hombres de los Programas Operativos Anuales.

Las dependencias y entidades que conforman el Sistema Estatal propondrán oportunamente a la o el Gobernador del Estado dichos recursos en sus respectivas partidas. De no hacerlo así, se tomarán como iniciativas las leyes que hubiesen regido durante el año fiscal inmediato anterior. Quienes incumplan con esta obligación serán sancionados de conformidad con lo establecido en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de San Luis Potosí y demás ordenamientos que sean aplicables.

Las instancias sujetas a coordinación podrán, y procurarán, conjuntar sus presupuestos y recursos para aquellas acciones que así lo permitan, por ejemplo las campañas y la evaluación de su impacto, entre otras cosas.

Artículo 44. El informe anual que presente quien ocupe el cargo de titular del ejecutivo, señalado en el artículo 32 de la Ley para la Igualdad, y las evaluaciones que se presenten en el Sistema Estatal serán tomadas en cuenta por el Congreso, con el fin de tenerlo presente para la aprobación del presupuesto y para ajustar los avances de armonización legislativa, así como para construir los espacios de rendición de cuentas por el ejercicio presupuestal en los casos que corresponda.

Artículo 45. El Instituto es el órgano rector de la Política de igualdad de acuerdo a lo establecido en la Ley para la Igualdad y la Ley del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí, a los que deberá sumar los principios y criterios aquí establecidos para el cumplimiento de todas las obligaciones.

Las propuestas que realiza el Instituto en el Sistema Estatal y a través de sus funciones de coordinación y de organismo rector de la Política de igualdad, serán retomadas para la ejecución por parte de cada dependencia, institución y entidad del Estado de San Luis Potosí. Serán los resultados de lo realizado por cada una de ellas lo que el Instituto tomará para evaluar y realizar ajustes a sus propuestas.

Artículo 46. Los convenios y contratos a los que se refieren los artículos 8, 9, 10, 28, 45 y 46 de la Ley para la Igualdad además de los requisitos ahí definidos, deberán:

- I. Tomar en cuenta los antecedentes y problemáticas que se hayan detectado en esa y otras instituciones, con el fin de realizar las acciones de acuerdo a las buenas prácticas con una perspectiva de género, que el Sistema Estatal vaya registrando;
- II. Prever las necesidades que cada institución o dependencia requiera para operar los objetivos de los convenios, de acuerdo a las necesidades y situación de cada institución;
- III. Contemplar los recursos suficientes para el cumplimiento de sus objetivos; y
- IV. Apegarse, en su elaboración, a las formas que disponen las disposiciones legales aplicables.

Capítulo segundo. Del Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Artículo 47. El Sistema Estatal, como uno de los dos instrumentos esenciales de la Política de igualdad, se regirá por los principios de la democracia con perspectiva de género, el diálogo, la participación, el respeto a los acuerdos, la transparencia y la rendición de cuentas.

Artículo 48. De acuerdo a la Ley para la Igualdad, el Sistema Estatal tiene como objeto realizar la coordinación para el diseño, el seguimiento de la implementación y la evaluación de la Política de igualdad. Para cumplir con ello, las sesiones del Sistema Estatal serán el espacio de deliberación y de acuerdos para los trabajos, así como de rendición de cuentas para garantizar el efectivo avance de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

La realización efectiva de esos acuerdos se hará de manera independiente, pero coordinada, por cada institución integrante del Sistema Estatal.

Artículo 49. En las sesiones del Sistema Estatal se tomarán los acuerdos para definir los lineamientos, mecanismos, estructuras, métodos y procedimientos para

implementar la Política de igualdad. Quien realice las propuestas para ello será principalmente el Instituto, pero no de manera exclusiva. Cada integrante del Sistema Estatal podrá hacer también propuestas de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Operación del Sistema.

Todas las propuestas tendrán que ser debatidas y acordadas en las sesiones del Sistema Estatal.

Artículo 50. De acuerdo a la Ley para la Igualdad en sus artículos 29 y 31, corresponde de manera exclusiva al Instituto hacer la propuesta del Programa Estatal y la evaluación anual de su cumplimiento. En ese proceso de propuesta y evaluación, las demás instancias integrantes del Sistema Estatal deberán remitir al Instituto toda la información que éste requiera, acorde a los criterios e indicadores establecidos en la Ley para la Igualdad y en este Reglamento, así como a lo acordado en el Sistema Estatal.

Las instituciones que no envíen la información solicitada en el plazo y forma solicitados serán sancionadas de acuerdo a lo que establezca la Ley de Responsabilidad de Servidores Públicos del Estado y Municipios de San Luis Potosí.

Artículo 51. De acuerdo a los artículos 23 y 27 de la Ley para la Igualdad, el Sistema Estatal se integra por:

- I. El titular del Ejecutivo a través de la o el Gobernador;
- II. El Instituto, a través de la Directora General, en tanto Secretaria Técnica de la Junta Directiva;
- III. El Congreso del Estado a través de una o un representante;
- IV. El Poder Judicial a través de un o una representante;
- V. Las dependencias y entidades de la administración pública del estado de San Luis Potosí, que generen o deban generar programas, proyectos o acciones relacionadas con la ley, a través de un o una representante de cada una;
- VI. Los Municipios, a través de representaciones por cada una de las regiones que establece la Ley de Planeación del Estado;
- VII. La Comisión Estatal de Derechos Humanos de San Luis Potosí, a través de su titular; y
- VIII. Las organizaciones de la sociedad civil e instancias universitarias que trabajen en materia de igualdad entre las mujeres y los hombres desde una perspectiva de género.

Cada integrante tendrá voz y voto en las sesiones del Sistema Estatal.

Artículo 52. Podrán ser invitadas a participar en las sesiones del Sistema Estatal, sólo con voz, pero sin voto, personas expertas, instituciones y organizaciones nacionales e internacionales, en los temas específicos a tratar.

Artículo 53. Ninguna dependencia o entidad de la administración pública del estado de San Luis Potosí, está exenta de realizar acciones de igualdad entre las mujeres y los hombres y para erradicar la discriminación contra las mujeres.

Artículo 54. Las representaciones que se designen por regiones de Municipios, se elegirán entre quienes componen dicha región. La persona representante lo será por un tiempo de un año, pudiendo elegirse otra persona de otro municipio de la región, o ratificarse anualmente.

Artículo 55. Las y los representantes de las organizaciones de la sociedad civil que entre sus objetivos institucionales o sus actividades públicamente reconocidas, estén la promoción y defensa de los derechos de las mujeres así como de la igualdad entre mujeres y hombres, ambos desde una perspectiva de género, incluyendo a los programas o áreas de género de las universidades, serán invitados a participar en el Sistema Estatal a través de su presidencia.

La única restricción para la participación, cumpliendo los requisitos señalados en el artículo anterior, es que su presencia en número en el Sistema Estatal supere a la mitad de las dependencias representantes de los poderes del Estado, como lo establece el artículo 23 de la Ley para la Igualdad.

Artículo 56. Las organizaciones de la sociedad civil que cubran con los requisitos del artículo anterior podrán solicitar su participación en el Sistema Estatal, a través de un escrito en el que especifique su interés por formar parte y compruebe los requisitos, así como nombre quien sería su representante titular ante el Sistema Estatal y su suplente.

La presidencia del Sistema Estatal, deberá responder por escrito si acepta o no extender la invitación para participar, argumentando su razonamiento.

Artículo 57. Quienes representen a las instituciones que integran el Sistema Estatal, para efectos de las sesiones ordinarias, deberán ser las personas que ocupen el cargo de titulares de la institución, poder o dependencia integrante y en caso de no poder asistir nombrarán como suplente a la persona que ocupe el cargo inmediato inferior.

Para las sesiones extraordinarias, la persona que sea titular de la representación deberá ser la responsable de los órganos específicos de género de las dependencias o poderes del Estado o alguien con mayor cargo de decisión, nunca menor. En el caso de los municipios, quien sea titular de los mecanismos para el adelanto de las mujeres. Podrán nombrarse suplentes siempre que tengan capacidad de decisión para los efectos de los objetivos del Sistema Estatal.

Artículo 58. De acuerdo al artículo 23 de la Ley para la igualdad, habrá una sesión ordinaria anual, y las extraordinarias que se requieran para cumplir con los objetivos del Sistema Estatal. La estructura y contenidos de ello estarán normados

por el reglamento operativo del Sistema Estatal y sus plazos de cumplimiento estarán señalados en el Plan de trabajo anual que se defina por el propio Sistema.

La sesión ordinaria anual será solemne y tendrá como principal objetivo la presentación del informe anual de cumplimiento del Programa Estatal así como de las actividades del Sistema Estatal.

Artículo 59. De acuerdo al artículo 23 de la Ley para la Igualdad, el Sistema Estatal tendrá una presidencia honoraria, ocupada por la o el titular del ejecutivo. La coordinación de todas las acciones del Sistema Estatal, será la presidencia ejecutiva del Sistema Estatal y estará a cargo de la Directora General del Instituto, en tanto es la Secretaria técnica de su Junta directiva, de acuerdo a lo establecido en el artículo 23 y 25 de la Ley para la Igualdad.

Además de ello, el Sistema Estatal tendrá como estructura mínima para su funcionamiento interno, una secretaría ejecutiva, comisiones y grupos de trabajo. A través de comités técnicos podrá consultar a expertas y expertos en los temas que sean parte de sus funciones. Todo ello se estructurará de acuerdo a lo que se establezca en el Reglamento de Operación del Sistema Estatal.

Las comisiones se crearán de acuerdo a las necesidades de operación del Sistema Estatal. De manera mínima, de acuerdo a los objetivos de la Política de igualdad señalados en la Ley para la Igualdad: los ámbitos económico, de participación y representación política, de los derechos sociales, incluidos aspectos laborales, de la vida civil y un capítulo específico para la eliminación de los estereotipos de género.

Capítulo tercero. Del Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Artículo 60. A los objetivos, estrategias y líneas de acción del Programa Estatal, especificados en el capítulo IV de la Ley para la Igualdad, se sumarán los conceptos operativos, criterios e indicadores para el diseño y evaluación de la Política de Igualdad que define este Reglamento.

Artículo 61. Para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 29 de la Ley para la Igualdad, así como para articular el Plan Estatal de Desarrollo con el Programa Estatal, se deberá atender a las bases de coordinación establecidas en este Reglamento. De manera prioritaria, se procurará que la información que se utilice en los diagnósticos, estudios e informes que se realicen en las regiones y microrregiones que establece la Ley para la Planeación del Estado, cumpla con los requerimientos de estar desagregada por sexo y edad, contenga indicadores que den cuenta de la situación de desigualdad, discriminación o inequidades que prevalezcan, así como sus cambios.

Artículo 62. El Instituto propondrá al pleno del Sistema Estatal el Programa Estatal y desde ahí, una vez aprobado, realizará su evaluación de cumplimiento, de acuerdo a los artículos 29 y 31 de la Ley para la Igualdad. Ambas acciones las

realizará con los insumos que cada dependencia y entidad presente a través de las bases de coordinación, de los convenios, del Sistema Estatal y la información que pueda allegarse de la evaluación que ahí se realice y del monitoreo que realicen las organizaciones civiles.

Artículo 63. El diseño, aprobación y evaluación de cumplimiento del Programa Estatal se realizará de acuerdo a lo establecido en la Ley para la Igualdad, este Reglamento, el Reglamento de Operación del Sistema Estatal y los acuerdos que en éste último se tomen.

Artículo 64. Una vez aprobado el Programa Estatal, todas las dependencias, instancias y entidades que integran el Sistema Estatal, deberán incluir en su Programa Operativo Anual las acciones y componentes correspondientes de lo que esté señalado en el Programa, a su institución y áreas operativas.

Artículo 65. De acuerdo a lo establecido en cada Programa Operativo Anual se deberá definir el presupuesto de manera suficiente y etiquetada para realizar lo ahí dispuesto, tanto para las acciones permanentes, como para las acciones afirmativas.

Artículo 66. Los contenidos del Programa Estatal, tendrán de manera mínima, aunque no restrictiva, capítulos especializados en los objetivos que la Ley para la Igualdad establece: los ámbitos económico, de participación y representación política, de los derechos sociales, incluidos aspectos laborales, de la vida civil y un capítulo específico para la eliminación de los estereotipos de género.

Artículo 67. El Programa Estatal será también un instrumento orientador para las acciones de transversalidad de la perspectiva de género en las instituciones privadas, sociales y civiles, como pueden ser empresas, universidades y organizaciones civiles. Para su implementación podrán solicitar la asesoría del Instituto, de acuerdo a lo establecido en los artículos 26 y 28 de la Ley para la Igualdad.

Título tercero

Del cumplimiento de la Política de Igualdad entre Mujeres y Hombres

Capítulo Primero. Criterios generales de la transversalidad de la perspectiva de género

Artículo 68. De acuerdo a lo establecido en la fracción primera del artículo 8 de la Ley para la Igualdad y en el primer título de este Reglamento, la Política de igualdad se realizará a través de la transversalización de la perspectiva de género que implica, dos ámbitos generales prioritarios:

- I. Al interior de la estructura orgánica de cada una de las áreas, dependencias, instituciones y municipios;

II. Hacia la prestación de los servicios y atención al público que realizan.

Artículo 69. Al interior de las instituciones se deberá garantizar, de manera básica pero no restrictiva, los siguientes procesos:

- I. Proceso que garanticen una nueva cultura institucional basada en los principios de la perspectiva de género;
- II. Formación de todo el personal en perspectiva de género;
- III. Construcción de los requisitos establecidos en las bases de coordinación de la Ley para la Igualdad y de este Reglamento;
- IV. Erradicar toda forma de discriminación y violencia contra las mujeres en las relaciones laborales, poniendo especial énfasis en alcanzar la paridad en la representación en espacios de decisión; en prevenir, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual, así como lograr la igualdad en las prestaciones sociales y derechos laborales; y
- V. Aquellas que se establezcan en el Programa Estatal y en los acuerdos tomados en el Sistema Estatal.

Artículo 70. Hacia la prestación de servicios y atención al público que realizan las instituciones integrantes del Sistema Estatal se deberá garantizar, de manera básica pero no restrictiva, los siguientes procesos:

- I. Erradicar toda forma de discriminación contra las mujeres en los servicios y atención que se brinda;
- II. Acciones afirmativas y procesos específicos para los grupos particulares de mujeres que se encuentran en situaciones de discriminación múltiple;
- III. Difusión de mecanismos de participación y exigibilidad de los derechos de las mujeres; y
- IV. Aquellas que se establezcan en el Programa Estatal y en los acuerdos tomados en el Sistema Estatal.

Artículo 71. En los procesos de transversalización de la perspectiva de género será un elemento central en la implementación de las políticas y programas, los elementos para diseñar, dar seguimiento y evaluar las acciones afirmativas. Para ello cada poder, dependencia, institución y municipio deberá:

- I. Realizar diagnósticos:
 - a. En los que analicen el contexto de la situación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, así como en el ámbito específico al que vayan dirigidas las acciones afirmativas.
 - b. Que incluyan un análisis de evaluación de la posible repercusión de las acciones afirmativas respecto de un objetivo concreto en el contexto local y aplicar sólo aquellas que se consideren más adecuadas para acelerar el logro de la igualdad sustantiva.
- II. Realizar una justificación de la aplicación de las acciones afirmativas en donde se incluya:

- a. Una descripción de la situación real de la vida de las mujeres, sus condiciones e influencias que conforman su vida y sus oportunidades, o del grupo específico de mujeres que sean objeto de formas múltiples de discriminación, cuya situación se trata de mejorar con las acciones afirmativas;
- b. La aclaración de la relación que haya entre las acciones afirmativas y las medidas generales que se lleven a cabo para mejorar la situación de las mujeres; y
- c. Consideraciones sobre los posibles efectos colaterales perjudiciales imprevistos de esas medidas y sobre las posibles fórmulas para proteger a las mujeres de ellos.

III. Realizar informes sobre los resultados de las acciones afirmativas en los que se deberá incluir:

- a. La información respecto de qué obligación busca cumplir;
- b. Los objetivos y fines concretos, plazos, razones de la elección de medidas determinadas, medios para permitir que las mujeres se beneficien con esas medidas e instituciones responsables de supervisar la aplicación de las medidas y los progresos alcanzados;
- c. La información que indique el número de mujeres a las que se refiere una medida concreta, el número de las que ganarían acceso y participarían en un ámbito determinado gracias a una acción afirmativa, o los recursos y el poder que esa medida trata de redistribuir, entre qué número de mujeres y en qué plazos.

Capítulo segundo. Lineamientos y mecanismos para el seguimiento, evaluación y monitoreo del cumplimiento de la Política de igualdad de género

Artículo 72. De acuerdo a la Ley para la Igualdad en su artículo 57 el Sistema Estatal será responsable del seguimiento, evaluación y monitoreo de la política de igualdad. También participarán y realizarán seguimiento, evaluación y monitoreo, de acuerdo a los artículos 10, 45 y 46 de la misma Ley, la Comisión Estatal de Derechos Humanos y las organizaciones de la sociedad civil, incluyendo a las instancias académicas como las universidades.

Artículo 73. Además de lo establecido en el artículo 9 de la Ley para la Igualdad, en la evaluación y monitoreo se deberán observar los principios, criterios e indicadores establecidos en este Reglamento.

Artículo 74. Es obligatorio realizar una evaluación y monitoreo continuos de las leyes, los programas y las prácticas encaminadas al logro de la igualdad sustantiva, de manera particular a las acciones afirmativas, con el objetivo que estén adecuadas a las necesidades vigentes, de acuerdo a los siguientes criterios:

- I. Identificar las necesidades específicas de las mujeres que por pertenencia a diversos grupos y otras condiciones sociales viven múltiples formas de discriminación;

- II. Identificar los cambios en las necesidades de las mujeres para erradicar la discriminación, ya sea que modifiquen, desaparezcan o se conviertan en necesidades tanto para las mujeres como para los hombres; y
- III. Evitar la perpetuación de un trato no idéntico cuando este ya no se justifique.

Artículo 75. Para la evaluación y monitoreo de las modificaciones necesarias en la normatividad general del Estado, como aquella que regula cada uno de los tres poderes, las dependencias de gobierno y los municipios, se tomarán de manera mínima pero no restrictiva, los siguientes criterios de indicadores de resultado y cumplimiento:

- I. Eliminar la desigualdad y la discriminación formal que exista en la normatividad;
- II. Afirmar los principios centrales de la perspectiva de género para la interpretación y aplicación de las normas;
- III. Prohibir expresamente la discriminación y establecer las medidas para prevenirla, sancionarla y repararla; y
- IV. Establecer las bases para realizar acciones de equidad, de manera que se garantice la igualdad sustantiva y libertades fundamentales.

Artículo 76. Para la evaluación y monitoreo de los procesos de formación y capacitación se tomarán de manera mínima pero no restrictiva, los siguientes criterios de indicadores de resultado y cumplimiento:

- I. Que las y los funcionarios hayan desarrollado las capacidades suficientes para reconocer la discriminación contra las mujeres en su vida cotidiana y la discriminación múltiple, así como los criterios y estereotipos que la producen;
- II. Que las y los funcionarios reconozcan las afectaciones que generan en las mujeres y en la sociedad las ideas y valoraciones estereotipadas para el pleno goce y ejercicio de los derechos y libertades, tanto en los ámbitos público como privado;
- III. Que las y los funcionarios desarrollen las capacidades suficientes para determinar el daño causado por la discriminación, así como las medidas adecuadas para repararlo, tanto en el ámbito individual como social, desde criterios correctivos y con perspectiva de género.

Artículo 77. Para la evaluación y monitoreo de los procesos y políticas de prevención de la discriminación contra las mujeres con la debida diligencia se tomarán, de manera mínima pero no restrictiva, los siguientes criterios de indicadores de resultado y de cumplimiento:

- I. Que generen el cuestionamiento social y de sus beneficiarios directos sobre la situación prevaleciente de discriminación y que modifiquen claramente, a través de medidas especiales temporales, las causas que mantienen la discriminación por sexo y género;

- II. Que se produzca información precisa sobre las fallas estructurales que atraviesan las políticas, programas y acciones, en su implementación, para erradicar la discriminación y garantizar la igualdad sustantiva;
- III. Que tengan claros resultados en la superación de las desigualdades jurídicas, políticas y sociales, formales o *de facto*, que sean injustificadas por causar, fomentar o reproducir los factores de discriminación por razón de género; y
- IV. Que las políticas implementadas constituyan en sí mismas reparaciones con perspectiva de género ante la desigualdad y discriminación.

Artículo 78. Para la evaluación y monitoreo de los procesos y políticas de investigación de la discriminación contra las mujeres con la debida diligencia se tomarán, de manera mínima pero no restrictiva, los siguientes criterios de indicadores de resultado y de cumplimiento:

- I. Las estadísticas de denuncia y su comparación con la efectiva y debida terminación de las investigaciones iniciadas;
- II. Que los responsables han sido procesados y sancionados acorde a los daños causados; y
- III. Que las víctimas hayan sido reparadas.

Artículo 79. Para la evaluación y monitoreo de los procesos y políticas de sanción y reparación del daño de la discriminación contra las mujeres con la debida diligencia se tomarán, de manera mínima pero no restrictiva, los siguientes criterios de indicadores de resultado y de cumplimiento:

- I. Las sanciones aplicadas correspondientes a las investigaciones realizadas, así como la correspondencia proporcional del tipo de sanción al daño causado.
- II. Las indemnizaciones estipuladas y las efectivamente entregadas a las víctimas;
- III. Los tratamientos brindados a las víctimas por instancias públicas, gratuitas y con perspectiva de género, con indicadores de impacto; y
- IV. Medidas de no repetición definidas y ejecutadas.

Artículo 80. En la evaluación de la asignación y ejercicio del presupuesto asignado para dar cumplimiento efectivo de la Ley para la Igualdad se tomarán, de manera mínima pero no restrictiva, los siguientes criterios de indicadores de resultado y de cumplimiento:

- I. La asignación de recursos adecuados a los objetivos y metas planteados para el Programa Estatal y de manera específica a las acciones anuales de cada institución;
- II. El ejercicio o subejercicio de los recursos en cada una de las áreas o temas de relevancia a los que se hubiesen asignado o etiquetado recursos;

- III. El pago efectivo y adecuado al grado de especialización de los productos o acciones realizadas en cumplimiento de la política de igualdad; y
- IV. El porcentaje de acciones o productos obtenidos de manera gratuita en torno a la Política de igualdad.

Artículo 81. Las instituciones que integran el Sistema Estatal deberán, en los parámetros de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública en San Luis Potosí, hacer pública y accesible toda la información relativa a los procesos de transversalización de la perspectiva de género que deberá estar incluida en sus indicadores de gestión y el ejercicio de recursos públicos.

Artículo 82. El informe anual de evaluación del Programa Estatal, al que se refiere el artículo 31 de la Ley para la Igualdad, deberá contener la información de avances de acuerdo a los criterios e indicadores establecidos en este Reglamento, así como los obstáculos y retos que se detectaron para su cumplimiento, con el objetivo de que ello pueda ser contemplado para la siguiente planeación, así como en el presupuesto.

Título cuarto

De la Sanción de la Desigualdad y la Discriminación contra las Mujeres.

Capítulo único. De las sanciones por transgredir los principios y programas para la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 83. Como lo establece la Ley para la Igualdad en su artículo 3º párrafo segundo, las sanciones por la trasgresión a los principios y programas que en ella se prevén se realizarán de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Responsabilidad de los Servidores públicos del Estado y Municipios de San Luis Potosí, teniendo como referencia de interpretación la definición de principios, conceptos, criterios, lineamientos y mecanismos para el cumplimiento de los programas y acciones establecidos en este Reglamento y en la Ley para la Igualdad.

Artículo 84. Sin ser excluyentes de las investigaciones y sanciones que correspondan a las leyes penales, civiles o administrativas por el incumplimiento de lo estipulado en la Ley para la Igualdad y en este Reglamento, la Comisión Estatal de Derechos Humanos deberá emitir recomendaciones de oficio en los casos que tenga información de que se ejerce discriminación contra las mujeres. Estas recomendaciones deberán ser tomadas en cuenta como parte del contexto y para identificar la gravedad de los actos discriminatorios ejercidos por servidores públicos en las investigaciones mencionadas al inicio de este artículo.

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. Se derogan todas las disposiciones administrativas que se opongan al presente Reglamento.