

**INICIATIVA DE REGLAMENTO POR LA QUE SE SOMETE A LA
CONSIDERACIÓN DE LOS INTEGRANTES DEL H. AYUNTAMIENTO DEL
MUNICIPIO DE OTHÓN P. BLANCO, LA CREACIÓN DEL REGLAMENTO
INTERIOR DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA IGUALDAD ENTRE
MUJERES Y HOMBRES DE OTHÓN P. BLANCO**

DISTINGUIDOS INTEGRANTES DE ESTE HONORABLE AYUNTAMIENTO:

Las que suscriben Erika Lizbeth Cornelio Ramos, Nallely Guadalupe Gómez Villamonte y Lilian de Jesús Silva Erosa, en nuestro carácter de Regidoras del Honorable Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Othón P. Blanco 2024-2027, todas integrantes de la Comisión de Igualdad de Género del H. Ayuntamiento del Municipio De Othón P. Blanco, en uso de las facultades que nos confieren los artículos 115 fracción I, párrafo primero, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 126, artículo 134 fracción I y artículo 145 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano del Estado de Quintana Roo; el artículo 93 en su fracción VII de la Ley de los Municipios del Estado de Quintana Roo, así como del artículo 37 fracción IX, artículo 58 fracción III, artículos 59, 60 Bis y 62 del Reglamento Interior del H. Ayuntamiento del municipio de Othón P. Blanco nos permitimos presentar a su consideración la **INICIATIVA DE REGLAMENTO POR LA QUE SE SOMETE A LA CONSIDERACIÓN DE LOS INTEGRANTES DEL H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE OTHÓN P. BLANCO, LA CREACION DEL REGLAMENTO INTERIOR DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE OTHÓN P. BLANCO** la cual deriva de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La elaboración del presente Reglamento Interior del Instituto para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Municipio de Othón P. Blanco nace de la necesidad urgente



y prioritaria de subsanar una deuda histórica en materia de derechos humanos y justicia social entre mujeres y hombres.

Al mismo tiempo, responde a un mandato establecido en el Decreto de creación del Instituto Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Othón P. Blanco del 18 de septiembre de 2018, en donde se establece la obligación de aprobar su Reglamento interior a los 30 días naturales de su publicación, mismo que hasta la fecha no se ha cumplido.

A pesar de que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales suscritos por México y las leyes generales en materia de igualdad y violencia contra las mujeres establecen obligaciones claras para los tres órdenes de gobierno, en el municipio persisten profundas desigualdades estructurales que se reflejan en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y educativa.

De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en el municipio de Othón P. Blanco, el 41.3% de las mujeres mayores de 15 años han experimentado al menos un acto de violencia por parte de su pareja a lo largo de su vida, y sólo el 18.6% de las mujeres que sufren violencia acuden a una autoridad, revelando una profunda desconfianza institucional. Asimismo, el municipio presenta una brecha salarial promedio del 22% entre hombres y mujeres en el ámbito laboral formal, y las mujeres representan apenas el 32% de los puestos de decisión en la administración pública local, a pesar de representar más del 51% de la población. La división sexual del trabajo, la escasa corresponsabilidad en el ámbito doméstico, la cultura machista aún arraigada, y la falta de políticas transversales y efectivas para garantizar la igualdad sustantiva hacen imperante la creación de un marco jurídico robusto que no solo reconozca los derechos de las mujeres, sino que genere condiciones institucionales, programáticas, presupuestales y sociales para su ejercicio pleno.

La igualdad sustantiva entre mujeres y hombres constituye uno de los pilares fundamentales del desarrollo democrático, equitativo y justo en nuestro país. En ese

contexto, los municipios, como primer nivel de gobierno, tienen una responsabilidad ineludible en la implementación de políticas públicas con perspectiva de género que garanticen el ejercicio pleno de los derechos humanos, la no discriminación y el acceso equitativo a oportunidades para todas las personas.

En el caso del Municipio de Othón P. Blanco, la creación del **Reglamento Interior del Instituto Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres** obedece a la necesidad de dotar a esta instancia de un instrumento jurídico que brinde certeza, claridad y eficacia en su estructura operativa, sus atribuciones y los mecanismos de coordinación institucional. Este reglamento representa una herramienta normativa indispensable para consolidar el trabajo del Instituto como órgano rector de la política municipal en materia de igualdad de género.

El presente reglamento se expide en los términos del **Artículo 115, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**; los **artículos 126, 133 y 145 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo**; así como los **artículos 221, 223 y 225 de la Ley de los Municipios del Estado de Quintana Roo**, que facultan a los ayuntamientos para establecer y reglamentar la organización y funcionamiento de sus dependencias y entidades, con el fin de garantizar una administración pública eficiente y acorde a las necesidades de la población.

El desarrollo de este reglamento fue posible gracias a un proceso participativo, incluyente y técnicamente sustentado. Para su elaboración, se llevaron a cabo diversas juntas de trabajo interinstitucionales, en las que se generaron valiosos espacios de diálogo, análisis y deliberación colectiva. En estos encuentros participaron instituciones clave en la promoción de la igualdad y los derechos humanos, como la **Secretaría de Seguridad Ciudadana**, la **Secretaría de las Mujeres**, la **Comisión para la Igualdad de Género del Honorable Congreso del Estado de Quintana Roo**, el propio **Instituto Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Othón P. Blanco**, la **Secretaría de Seguridad Pública**, así como la **Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Quintana Roo**.

el Poder Judicial, así como organizaciones de la sociedad civil como la Red Feminista Quintanarroense, la Asociación Nacional de Mujeres Empresarias de Quintana Roo (AMEXME), y el Frente Nacional Mujeres Quintana Roo.

Cada una de estas instancias aportó conocimientos técnicos, enfoques especializados y experiencias prácticas que enriquecieron el contenido del reglamento. Sus contribuciones no solo fueron escuchadas, sino que se integraron de manera sustancial a las disposiciones finales del documento, reflejando así un verdadero ejercicio de corresponsabilidad institucional.

El documento que se presenta fue concebido no sólo como un cuerpo normativo interno, sino como un compromiso público con la transformación institucional, la profesionalización del servicio público con perspectiva de género, y la creación de entornos seguros, inclusivos y respetuosos para las mujeres y niñas del municipio. Asimismo, responde a los principios y obligaciones establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Quintana Roo y la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo, entre otras disposiciones normativas aplicables.

La creación de este reglamento constituye, por tanto, un paso firme hacia la consolidación de una institucionalidad sensible al género, capaz de incidir de manera efectiva en la prevención, atención, sanción y erradicación de las desigualdades estructurales que aún persisten en el ámbito local. Se trata de un instrumento vivo, perfectible y abierto al escrutinio ciudadano, que marcará un precedente en la historia de la administración pública municipal.

Este reglamento se concibe como una herramienta normativa para garantizar la transversalización de la perspectiva de género en todas las dependencias y organismos municipales, impulsar la erradicación de todas las formas de

discriminación y violencia por razones de género, y establecer mecanismos efectivos de vigilancia, sanción y reparación.

Actualmente no se cuenta con un instrumento normativo específico que oriente, oblique y coordine la acción pública en esta materia, siendo que los desafíos en términos de violencia de género, representación política desigual, brechas educativas y acceso a servicios con perspectiva de género continúan agravando la situación de miles de ciudadanas y ciudadanos othonenses. Por ello, este reglamento no es solo una obligación legal y un mandato de justicia social, sino una respuesta urgente, necesaria y progresiva a la exigencia ciudadana de construir un municipio igualitario, digno y libre de violencia para todas las personas.

Además de los alarmantes indicadores que evidencian la persistente desigualdad de género en el municipio, es indispensable reconocer que la ausencia de un reglamento específico ha generado una falta de coordinación, sistematización y seguimiento efectivo de las políticas públicas en esta materia, lo cual impide evaluar adecuadamente su impacto y sostenibilidad.

La dispersión normativa y la inexistencia de mecanismos de control con perspectiva de género han contribuido a la reproducción de prácticas institucionales discriminatorias, invisibilizando las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres. Esta carencia también ha limitado el alcance de la planeación estratégica municipal, al no contar con herramientas normativas que obliguen a incluir indicadores de género en el diseño, monitoreo y evaluación de los programas públicos. En este contexto, el presente reglamento también responde al principio constitucional de progresividad de los derechos humanos, y al deber de los gobiernos locales de armonizar su normativa interna con los tratados internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belén Do Pará), y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en particular el Objetivo 5.

Asimismo, este instrumento busca fortalecer el trabajo de la Instancia Municipal para el Adelanto de las Mujeres, otorgándole mayores atribuciones y capacidades operativas para coordinar, transversalizar y vigilar la implementación de las políticas de igualdad en todas las dependencias, permitiendo un avance real hacia la institucionalización de la perspectiva de género.

En consecuencia, esta reglamentación se caracteriza por generar una estructura organizacional orientada a facilitar la conformación e implementación de políticas públicas con perspectiva de género y transversalidad en lo que respecta a las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, el acceso de las primeras a la capacitación y al trabajo, la prevención de la desigualdad y la violencia, y el desarrollo integral de la mujer a fin de lograr su plena participación en los ámbitos económico, político, social , cultural, laboral y educativo.

Esta propuesta contiene los ajustes que se han realizado en materia organizacional, establecidos en la Ley de los Municipios, el Reglamento Interior del Honorable Ayuntamiento de Othón P. Blanco, así como en el Reglamento de la Administración Pública Municipal, retomando la nominación que hoy se encuentra vigente de las unidades administrativas, que fueron señalados en su momento en el Acuerdo de Creación, con el objetivo de armonizar y tener un documento actualizado. Asimismo, se plantean nuevas unidades administrativas para complementar y fortalecer el diseño propuesto en dicho Acuerdo, por lo que en la presente propuesta se agregan dos Coordinaciones: La Coordinación Administrativa y la Coordinación de Asuntos Jurídicos.

De igual forma, con base a la legislación en la materia, en especial lo establecido por la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo y la Ley de los Municipios del Estado de Quintana Roo, se contempla en esta propuesta la creación del Sistema Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y el Sistema Municipal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la



Violencia, mismos, que se agregan en cumplimiento a la exigencia de estos instrumentos normativos, como se señala a la letra:

Ley de los Municipios del Estado de Quintana Roo:

ARTÍCULO 66. Son facultades y obligaciones del Ayuntamiento:

VII.- En materia de Igualdad y género:

b) Designar a las personas integrantes del Sistema Municipal de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia, y vigilar su correcta instalación y funcionamiento.

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo:

ARTÍCULO 31. De conformidad con lo dispuesto en la presente Ley sin perjuicio de lo señalado en la Ley de los Municipios del Estado de Quintana Roo, corresponde a los Municipios:

II. Planear, organizar y desarrollar en sus respectivas circunscripciones territoriales, Sistemas Municipales para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, procurando la Institucionalización de la perspectiva de género en todas sus actividades y su participación programática en el Sistema Estatal;

Asimismo, se reconoce la necesidad de incorporar la interseccionalidad como enfoque transversal, así como los enfoques de cultura de paz, interculturalidad, diferencial, perspectiva de género y derechos humanos, con el objetivo de contar con herramientas metodológicas que permitan construir políticas públicas centradas en las personas y sus derechos.

Este instrumento también responde a la creciente exigencia de las juventudes, de los colectivos feministas y de derechos humanos que han demandado públicamente la adopción de políticas de igualdad con carácter vinculante y no meramente declarativo. Es, por tanto, una oportunidad para recuperar la confianza ciudadana

en las instituciones, al garantizar canales formales de participación, vigilancia, denuncia y rendición de cuentas, particularmente en temas sensibles como la atención a las personas víctimas de violencia, la inclusión, y la justicia con enfoque de género.

En suma, este reglamento no sólo representa un avance jurídico local, sino un compromiso con la transformación cultural, institucional y social necesaria para que Othón P. Blanco sea finalmente un municipio garante de los derechos humanos, de la igualdad sustantiva y de una vida digna y libre de violencia para todas las personas.

REGLAMENTO INTERIOR DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE OTHÓN P. BLANCO

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I NATURALEZA Y OBJETO

Artículo 1.- El presente Reglamento es de carácter público e interés social, tiene por objeto la regulación del funcionamiento, atribuciones y organización del Instituto del Instituto Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Othón P. Blanco, para el cumplimiento de los objetivos que le otorgan el presente Reglamento, su correspondiente acuerdo de creación, así como los demás Reglamentos y Leyes aplicables en la materia.

Toda acción que se desprenda de la aplicación e interpretación del presente Reglamento tenderá a lograr la igualdad sustantiva y de género, bajo los enfoques de cultura de paz, interculturalidad, diferencial, perspectiva de género y derechos

humanos.

Artículo 2.- El Instituto Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del municipio de Othón P. Blanco, Quintana Roo, es un organismo público descentralizado de la Administración Pública Municipal, con personalidad jurídica, patrimonio propio, autonomía técnica y de gestión para el ejercicio de sus atribuciones.

Es la instancia municipal de carácter especializado y consultivo, que promueve, implementa y evalúa políticas públicas con enfoque de género, así como coordina acciones interinstitucionales que impulsen la igualdad de oportunidades y el respeto pleno de los derechos humanos de las mujeres y los hombres.

Artículo 3.- Las dependencias de la Administración Pública del Municipio, a solicitud del Instituto, deberán apoyar al mismo en los asuntos que les sean requeridos, facilitando el acceso a información, infraestructura, recursos humanos y materiales, así como la colaboración interinstitucional requerida para el cumplimiento de sus fines y atribuciones, en términos de lo dispuesto por la normativa aplicable y dentro del marco de sus respectivas competencias.

Artículo 4.- Para los efectos de este ordenamiento y acorde con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Quintana Roo se entenderá por;

- I. **Acción Afirmativa:** Medida temporal de carácter compensatorio adoptada para corregir situaciones de desigualdad histórica o estructural que afectan a grupos en situación de vulnerabilidad.
- II. **Acompañamiento sustantivo:** Procedimiento que corrige y sanciona los actos de discriminación y de desigualdad que realizan las instituciones

públicas y privadas.

III. Ayuntamiento: El Ayuntamiento de Othón P. Blanco.

IV. Corresponsabilidad: Distribución equitativa de derechos y deberes entre mujeres y hombres, especialmente en el ámbito del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, como base de relaciones justas.

V. Cultura de Paz: un conjunto de valores, actitudes y comportamientos que enfatizan el respeto a la vida, la dignidad humana, los derechos humanos, y que abarca principios como la libertad, la justicia, la solidaridad, la tolerancia, la cooperación, la igualdad entre los géneros y el respeto al medio ambiente, mismos que favorecen la transformación pacífica de conflictos y la construcción de la paz. Entendiendo ésta como un proceso que involucra a todas las personas e instituciones, para transformar la actual cultura de la violencia; hacia una cultura de bienestar, armonía y paz.

VI. Discriminación Indirecta: Prácticas aparentemente neutrales que, en la realidad, colocan en desventaja a personas o grupos por razón de género, orientación sexual, discapacidad, condición étnica u otras causas.

VII. Empoderamiento de las Mujeres: Proceso por el cual las mujeres adquieren mayor control sobre sus vidas, acceso a recursos, toma de decisiones y participación activa en los ámbitos político, social, económico y cultural.

VIII. Enfoque de Derechos Humanos: Es un marco teórico-conceptual, epistemológico, ético-político, metodológico y práctico, que nos guía y orienta en los procesos del desarrollo humano y del bienestar social. Su propósito es analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto del poder que obstaculizan el avance de las sociedades contemporáneas, en materia de bienestar social.

IX. Enfoque diferencial: Tiene como objetivo visibilizar las diferentes situaciones de vulnerabilidad de las mujeres, las adolescentes y las niñas, ya sea por género, edad, etnia o discapacidad; así como las vulneraciones específicas a sus derechos humanos en tanto pertenecientes a grupos

sociales o culturales específicos. Lo anterior con el objetivo de diseñar y ejecutar medidas afirmativas para la garantía del goce efectivo de los derechos de las mujeres, las adolescentes y las niñas.

X. **Estereotipo:** Es una representación social compartida por un grupo, comunidad, sociedad o país que define de manera simplificada y generalizada a las personas a partir de convencionalismos o informaciones desvirtuadas que no toman en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos.

XI. **Género:** Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual, determinando así el comportamiento, funciones, oportunidades, valoración y relaciones entre mujeres y hombres.

XII. **Igualdad de género:** Situación en la cual mujeres y hombres tienen el mismo trato, y acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control, toma de decisiones y beneficio sobre sus bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

XIII. **Igualdad Sustantiva.** Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

XIV. **Instituto Municipal:** El Instituto Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Othón P. Blanco.

XV. **Interculturalidad:** El enfoque intercultural parte del reconocimiento y respeto de las diferencias culturales existentes, bajo la concepción de que las culturas pueden ser diferentes entre sí pero igualmente válidas, no existiendo culturas superiores ni inferiores. Está orientado a abordar las particularidades de las mujeres de los pueblos indígenas, afrodescendientes y otros grupos étnicos diferenciados y su relación con la sociedad dominante, más allá de la coexistencia de culturas.

XVI. **Interseccionalidad:** Herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades

creando múltiples ejes de diferencias que se intersectan en contextos históricos específicos, mismos que contribuyen a experiencias específicas de opresión y privilegio e influyen sobre el acceso de las mujeres y las niñas a derechos y oportunidades.

XVII. Junta Directiva: El Órgano de Gobierno del Instituto Municipal para la igualdad entre Mujeres y Hombres de Othón P. blanco.

XVIII. Lenguaje Incluyente: Uso de expresiones orales y escritas que visibilicen la presencia, participación y contribución de todas las personas, sin reproducir estereotipos ni exclusiones por razones de género.

XIX. Lenguaje No Sexista: Práctica comunicativa que evita expresiones que perpetúan estereotipos de género, interiorización o invisibilización de las mujeres.

XX. Municipio: El Municipio de Othón P. Blanco.

XXI. Persona Titular del Instituto Municipal: La Directora o Director General del Instituto Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Othón P. Blanco.

XXII. Perspectiva de género: concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, así como las acciones que deben emprenderse para crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de equidad de género.

XXIII. Políticas Públicas con Perspectiva de Género: Acciones gubernamentales diseñadas, ejecutadas y evaluadas considerando las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres, con el objetivo de garantizar el acceso equitativo a derechos, recursos y oportunidades.

XXIV. Reeducación: Estrategia dirigida a personas agresoras de violencia de género, con el propósito de modificar conductas violentas y promover modelos de convivencia pacífica, equitativa y no sexista.

XXV. Transversalidad: Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las

implicaciones que tiene para las mujeres y hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

XXVI. Violencia contra la Mujer: Es cualquier acción u omisión, basada en su género, que le cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

XXVII. Violencia Institucional: Cualquier acto u omisión de servidores públicos del municipio que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Artículo 5.- En todo lo no previsto en el presente reglamento se aplicará en lo conducente en forma supletoria la Ley de los Municipios del Estado de Quintana Roo, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el Acuerdo de Creación del Instituto Municipal y los ordenamientos que de ellas emanen y por las demás Leyes federales, Estatales y Acuerdos Aplicables, así como la reglamentación municipal aplicable.

Artículo 6.- Son sujetos del presente reglamento las niñas, niños, adolescentes, hombres y mujeres del municipio de Othón P. Blanco.

CAPÍTULO II

DEL OBJETIVO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 7.- El Objetivo general del Instituto Municipal es proponer, promover y

llevar a cabo políticas públicas, acciones y estrategias, a fin de transformar los modelos socioculturales de conducta, erradicando la violencia de género y promoviendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos; a efecto de lograr su objetivo esencial, el Instituto promoverá y fomentará las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros, así como la igualdad sustantiva, mediante la implementación de las acciones previstas en los convenios internacionales, acorde con las atribuciones y facultades que expresamente le confieren los ordenamientos legales aplicables.

Artículo 8.- El instituto Municipal tendrá como objetivos específicos, los siguientes:

- I. Promover, fomentar e instrumentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades, el ejercicio pleno de todos los derechos de las Mujeres y Hombres, así como su participación equitativa en los diferentes ámbitos;
- II. Promover, dar seguimiento y evaluar las políticas públicas, así como la participación de la sociedad e iniciativa privada, destinadas a transformar los modelos socioculturales de conducta, erradicando la violencia de género para el logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres;
- III. Capacitar y concientizar sobre el empoderamiento de la mujer, promoviendo las acciones equitativas e igualitarias en materia económica laboral, derechos humanos con una visión de crecimiento económico familiar impactando en su entorno social haciendo énfasis en las acciones humanitarias, de seguridad teniendo como resultado un contexto sano y sin violencia;
- IV. Promover la protección, ejercicio y restauración de los Derechos de las Niñas, niños y adolescentes;
- V. Participar coordinadamente con las dependencias y entidades de la administración pública en el ámbito de sus respectivas competencias, la

aplicación de las leyes y acuerdos estatales, nacionales e internacionales en materia de igualdad, así como las acciones destinadas a mejorar la vida de las mujeres;

- VI. Fungir cuando se le designe como representante del Gobierno Municipal en materia de Igualdad de Género, ante los tres niveles gubernamentales y ante organizaciones no gubernamentales, organismos sociales e internacionales; así como en las convenciones, encuentros y demás reuniones en las que la persona titular de la Presidencia Municipal solicite su participación;
- VII. Buscar la celebración de convenios de colaboración para el desarrollo de proyectos que propicien la igualdad de género en el ámbito académico, social, cultural, político, económico y de salud;
- VIII. Impulsar investigaciones sobre la situación local de violencia en diversos ámbitos, con la participación especializada y de la comunidad para la creación de la estadística de manera permanente creando un acervo de información para enriquecer el Instituto Municipal;
- IX. Fomentar una cultura de respeto a la dignidad de las personas en todos los ámbitos superando todas las formas de discriminación o exclusión y violencia en contra de las mujeres;
- X. Participar en reuniones de trabajo, foros, coloquios y eventos con organismos especializados sobre el tema de violencia de género, para intercambio de información;
- XI. Promover las aportaciones de recursos provenientes de instituciones públicas, organizaciones privadas y sociales interesadas en apoyar el logro de la igualdad y género;
- XII. Elaborar programas en el ámbito laboral que incluyan la aplicación de mecanismos de denuncia, evaluación de políticas de no hostigamiento, igualdad de género y no discriminación en el sector laboral.
- XIII. Promover la participación activa de las mujeres del Municipio en el proceso de toma de decisiones en la vida laboral, económica, política, comunitaria y

social;

XIV. Promover, divulgar y ejecutar acciones y/o programas para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado de Quintana Roo, el Código Civil del Estado de Quintana Roo y demás leyes federales y estatales, así como en Convenciones y Tratados Internacionales;

XV. Promover una cultura de paz, no discriminación contra las mujeres y de igualdad de género para el fortalecimiento de la democracia y la incorporación de las mujeres al desarrollo del Municipio;

XVI. Crear, impulsar y proponer a las distintas dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal, programas y acciones con perspectiva de género, atendiendo al criterio de transversalidad en el diseño y ejecución de los programas y acciones;

XVII. Elaborar e impulsar programas de formación, empoderamiento y capacitación técnica para mujeres en situación de vulnerabilidad, incluyendo autoempleo, habilidades digitales, liderazgo comunitario y participación ciudadana;

XVIII. Promover y difundir la normatividad municipal, estatal, nacional e internacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación, acceso a una vida libre de violencia y derechos sexuales y reproductivos;

XIX. Coordinarse con las instancias de planeación municipal para asegurar la transversalización de la perspectiva de género en el Plan Municipal de Desarrollo;

XX. Impulsar los presupuestos con enfoque de género en los proyectos y programa del Municipio;

XXI. Las demás que le confieran el marco jurídico vigente, su decreto de creación, el presente reglamento y las que determine el Ayuntamiento para el cumplimiento de su objeto.

CAPÍTULO III

DE LAS ATRIBUCIONES DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 9.- Para efecto del cumplimiento de sus objetivos, el Instituto Municipal, tiene las siguientes atribuciones y responsabilidades:

- I. Promover la perspectiva de género mediante la participación de las mujeres y hombres en igualdad de condiciones en la toma de decisiones respecto del diseño de los planes y los programas de gobierno municipal;
- II. Coadyuvar con las áreas de la Administración Pública Municipal para integrar el Programa Operativo Anual en materia de igualdad entre mujeres y hombres, impulsando de manera específica acciones a favor de las mujeres, contemplando las necesidades básicas en materia de trabajo, salud, educación, cultura, participación política, desarrollo y todas aquellas en las cuales la mujer debe tener una participación efectiva para lograr la igualdad sustantiva con el hombre;
- III. Actuar como órgano de consulta y asesoría en materia de igualdad de género de las dependencias del Municipio y de las entidades paramunicipales, así como proveer información para la toma de decisiones e implementación de programas y acciones que incidan en mujeres, niños, niñas, adolescentes y hombres del municipio con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos;
- IV. Implementar programas para eliminar los estereotipos que propician las inequidades entre los y las funcionarios, servidores públicos del municipio en los grupos de mujeres y hombres haciendo uso de la igualdad sustantiva;
- V. Representar al Municipio, ante el Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar, y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, que tiene por objeto la conjunción de esfuerzos, instrumentos, políticas, servicios y acciones interinstitucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres según lo establecido por la Ley de Acceso

de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Quintana Roo;

- VI. Promover la celebración de convenios, programas y planes nacionales y estatales con perspectiva de género; así como impulsar y aplicar las acciones en materia de igualdad de género decretadas en la Ley de los Municipios del Estado de Quintana Roo;
- VII. Promover y concretar acciones, apoyos y colaboraciones con el sector social y privado, como método para unir esfuerzos participativos en favor de una política de igualdad entre mujeres y hombres;
- VIII. Coordinar los trabajos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, entre el Municipio y el Gobierno del Estado, a fin de asegurar la disposición de datos, estadísticas, indicadores y registro en una base de datos, con el objetivo de tener los instrumentos necesarios para la elaboración de diagnósticos municipales, regionales y del Estado;
- IX. Instrumentar acciones que reduzcan las brechas de las inequidades históricas, culturales a efecto de impulsar y apoyar la aplicación de las políticas públicas con perspectiva de género, estrategias y acciones, dirigidas al desarrollo de las personas del municipio, en los ámbitos económico, político, social, cultural, laboral y educativo;
- X. Coordinar las acciones a través de la Administración Pública Municipal en materia de violencia hacia las mujeres, la no discriminación y derechos humanos de las mujeres, así como en materia de equidad e igualdad de género;
- XI. Brindar orientación psicológica jurídica a mujeres y hombres que así lo requieran por haber sido víctimas de violencia, maltrato o cualquier otra afección tendiente a discriminarlas por razón de género;
- XII. Impulsar ante el Ayuntamiento, las modificaciones pertinentes a la normatividad municipal, a fin de asegurar el marco legal que garantice la igualdad de género en materia de educación, salud, capacitación, ejercicio de derechos, trabajo y remuneración;
- XIII. Promover la elaboración de programas que fortalezcan la familia como ámbito de promoción de la igualdad de derechos, oportunidades y

- responsabilidades sin distinción del sexo;
- XIV. Difundir información, talleres y programas en materia de igualdad de género que concienticen a la población de Othón P. blanco y así lograr la comprensión de las políticas públicas con perspectiva de género;
- XV. Definir estrategias y criterios, así como diseñar y desarrollar mecanismos con enfoque de género para el análisis, evaluación y seguimiento de las acciones, planes y programas a favor de la perspectiva de género;
- XVI. Gestionar y fortalecer los vínculos interinstitucionales tanto a nivel municipal, estatal y federal de los tres órdenes de gobierno para acceder a los diversos trámites, procesos jurídicos y administrativos para una atención pertinente, eficaz y que garantice justicia pronta y expedita para los hombres y mujeres de este municipio aplicando en todo momento la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos;
- XVII. Generar diagnósticos, estadísticas e indicadores que permitan observar las condiciones económicas, sociales y políticas en que se encuentran los hombres y las mujeres de este municipio, para poder hacer análisis desagregados por sexo;
- XVIII. Impulsar la creación de un sistema de información, documentación e investigación sobre la violencia de género en Othón P. Blanco, que permita contar con información sistematizada y objetiva en la materia, para que pueda ser utilizado en el diseño y formulación de políticas públicas, programas, planes y acciones relativas a la violencia contra las mujeres;
- XIX. Actuar como observatorio municipal de todas las acciones que emprenda la Administración Pública Municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, monitoreando, documentando y evaluando el cumplimiento de los compromisos adquiridos por la misma en esta materia;
- XX. Implementar un modelo psico-educativo especializado y gratuito para mujeres y hombres que contribuya a erradicar las conductas violentas a través de mecanismos institucionales que permitan eliminar los estereotipos de género;
- XXI. Informar al Ayuntamiento, a través de la Comisión para la Igualdad de

Género, cada que ésta lo solicite, de los avances logrados, de los obstáculos para el logro de sus objetivos y atribuciones, así como de sus programas y el cumplimiento de los mismos; independientemente de lo anterior, el Instituto Municipal deberá rendir un informe detallado anualmente a la referida Comisión, sobre los temas especificados en esta misma fracción;

- XXII.** Promover e Impulsar el Programa Municipal para la prevención social de la violencia y del delito;
- XXIII.** Planear, organizar y desarrollar el Sistema Municipal de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia; así como representar al Municipio en el Sistema Estatal de la materia;
- XXIV.** Planear, organizar y desarrollar el Sistema Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, procurando la Institucionalización de la perspectiva de género en todas sus actividades y su participación programática en el Sistema Estatal de la materia;
- XXV.** impulsar la realización de programas de atención para la mujer de la tercera edad y otros grupos en situación de vulnerabilidad;
- XXVI.** Integrar una red de promotoras y promotores comunitarios de la igualdad y derechos humanos en colonias, delegaciones, subdelegaciones, y alcaldías del Municipio;
- XXVII.** Proporcionar información accesible y culturalmente pertinente en lenguas originarias y lenguaje inclusivo, para garantizar el acceso equitativo e igualitario a los servicios del Instituto Municipal;
- XXVIII.** Diseñar e implementar programas comunitarios de prevención de la violencia de género en colonias, comunidades rurales y zonas con alto índice de vulnerabilidad, priorizando el trabajo con mujeres, juventudes, personas mayores, niñas, niños, personas con discapacidad y población indígena;
- XXIX.** Establecer redes de colaboración con universidades, centros de investigación, colectivos y organizaciones de la sociedad civil, para el desarrollo de diagnósticos, campañas, capacitaciones e investigaciones

participativas en materia de género e inclusión;

- XXX. Impulsar el acceso a tecnologías digitales por parte de mujeres y grupos históricamente excluidos, mediante programas de alfabetización digital con perspectiva de género, fomentando su inclusión en espacios productivos, educativos y gubernamentales;
- XXXI. Implementar mecanismos de evaluación periódica del impacto institucional de las políticas públicas municipales en materia de igualdad de género, con enfoque de resultados y participación ciudadana, presentando informes públicos y recomendaciones al Ayuntamiento;
- XXXII. Las demás que en el ejercicio de sus funciones corresponda.

CAPÍTULO IV

DEL SISTEMA MUNICIPAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 10. El Sistema Municipal para la igualdad, es el conjunto orgánico y articulado de estructuras, relaciones funcionales, métodos y procedimientos que establecen las dependencias y las entidades de la Administración Pública Municipal, a fin de efectuar acciones de común acuerdo destinadas a la promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres. El Instituto Municipal coordinará, a través de su Junta Directiva, los lineamientos y acciones que genere el Sistema Municipal para la Igualdad, sin perjuicio de las atribuciones y funciones contenidas en su ordenamiento, y expedirá las reglas para la organización y el funcionamiento del mismo, así como las medidas para vincularlo con otros de carácter nacional y estatal.

Artículo 11. El Sistema Municipal para la Igualdad se conformará con las personas titulares de las siguientes instancias:

- I. Presidencia del Ayuntamiento, quien lo presidirá;
- II. Secretaría General;
- III. Tesorería Municipal;

- IV. Contraloría Municipal;
- V. Instituto Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres quien fungirá como Secretaría Ejecutiva;
- VI. Dirección General de Desarrollo Social
- VII. Dirección General de Seguridad Pública y Tránsito Municipal,
- VIII. Dirección de Planeación Municipal;
- IX. Dirección de Desarrollo Rural;
- X. Dirección General de Obras Públicas;
- XI. Comisión para la Igualdad de Género del H. Ayuntamiento;
- XII. Unidad de los Derechos Humanos del Municipio.

La persona Titular de la Presidencia Municipal, podrá invitar a participar en las sesiones del Sistema Municipal para la Igualdad a las demás autoridades federales, estatales y municipales que estime conveniente, a especialistas en la materia y a las organizaciones de los sectores sociales y privados. A las sesiones ordinarias o extraordinarias del Sistema Municipal deberán acudir personalmente los o las Titulares de dichas instancias.

Artículo 12. El Sistema Municipal para la Igualdad tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Coordinar el seguimiento, evaluación y sostenibilidad de la Política Municipal de Igualdad;
- II. Estructurar y garantizar la observancia de la igualdad sustantiva en términos de este Reglamento;
- III. Efectuar el monitoreo de las acciones previstas en este Reglamento para lograr la igualdad sustantiva;
- IV. Presentar informes especiales en la materia objeto de esta Reglamento;
- V. Vigilar el cumplimiento de la observancia del Reglamento;
- VI. Emitir recomendaciones al Instituto para la implementación de los procedimientos administrativos contemplados en el presente Reglamento;

- VII. Conocer de los procedimientos administrativos que se inicien en los términos previstos por este Reglamento; y
- VIII. Generar un informe anual, sobre el estado de ejecución que guarda el Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y las acciones realizadas por el Municipio, dirigidas a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, en razón de lo establecido por la presente Reglamento, incluyendo una revisión de resultados presupuestales aplicados, y
- IX. Las demás que sean necesarias para cumplir los objetivos de este Reglamento

CAPÍTULO V

DEL SISTEMA MUNICIPAL PARA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA

Artículo 13. El Sistema Municipal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia, es el conjunto orgánico y articulado de estructuras, relaciones funcionales, métodos y procedimientos que establecen las dependencias y las entidades de la Administración Pública Municipal, que tiene por objeto la conjunción de esfuerzos, instrumentos, políticas, servicios y acciones interinstitucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres. El Instituto Municipal coordinará, a través de su Junta Directiva, los lineamientos y acciones que genere el Sistema Municipal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia, sin perjuicio de las atribuciones y funciones contenidas en su ordenamiento, y expedirá las reglas para la organización y el funcionamiento del mismo, así como las medidas para vincularlo con otros de carácter nacional y estatal.

Artículo 14. El Sistema Municipal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia se conformará con las personas titulares de las siguientes instancias:

- I. Presidencia del Ayuntamiento, quien lo presidirá;

- II. Secretaría General;
- III. Tesorería Municipal;
- IV. Contraloría Municipal;
- V. Instituto Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres quien fungirá como Secretaría Ejecutiva;
- VI. Sistema para el Desarrollo integral de la Familia del Municipio de Othón P. Blanco;
- VII. Sistema Municipal de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes;
- VIII. Dirección General de Desarrollo Social;
- IX. Dirección General de Seguridad Pública y Tránsito Municipal,
- X. Dirección de Planeación Municipal;
- XI. Dirección de Desarrollo Rural;
- XII. Dirección General de Obras Públicas;
- XIII. Comisión para la Igualdad de Género del H. Ayuntamiento;
- XIV. Unidad de los Derechos Humanos del Municipio.

La persona Titular de la Presidencia Municipal, podrá invitar a participar en las sesiones del Sistema Municipal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia a las demás autoridades federales, estatales y municipales que estime conveniente, a especialistas en la materia y a las organizaciones de los sectores sociales y privados. A las sesiones ordinarias o extraordinarias del Sistema Municipal deberán acudir personalmente los o las Titulares de dichas instancias.

Artículo 15. El Sistema Municipal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Coordinar el seguimiento, evaluación y sostenibilidad de la Política Pública Municipal en materia de violencia de género, y en particular la violencia contra las mujeres;
- II. Estructurar y garantizar la observancia de la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia, en los términos de este Reglamento;

- III. Presentar informes especiales en la materia objeto de esta Reglamento;
- IV. Vigilar el cumplimiento de la observancia del Reglamento;
- V. Emitir recomendaciones al Instituto Municipal para la implementación de los procedimientos administrativos contemplados en el presente Reglamento, relativos a la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia;
- VI. Conocer de los procedimientos administrativos que se inicien en los términos previstos por este Reglamento en materia de violencia de género; y
- VII. Generar un informe anual, sobre el estado de ejecución que guarda el Programa Municipal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia y las acciones realizadas por el Municipio, en razón de lo establecido por la presente Reglamento, incluyendo una revisión de resultados presupuestales aplicados, y
- VIII. Las demás que sean necesarias para cumplir los objetivos de este Reglamento.

TÍTULO II

ESTRUCTURA ORGÁNICA Y FUNCIONES DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

CAPÍTULO I

ESTRUCTURA

Artículo 16.- Para el estudio, seguimiento, evaluación y conclusión de los asuntos, así como para el buen funcionamiento, el Instituto Municipal contará con Tres Órganos y cinco Coordinaciones:

- I. Junta Directiva.
- II. La Dirección General.
 - a. Coordinación Administrativa.

- b. Coordinación Jurídica.
 - c. Coordinación de Prevención y Atención de la Violencia de Género.
 - d. Coordinación para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
 - e. Coordinación de Institucionalización y Transversalización de la Perspectiva de Género.
- III. Órgano de Control y Vigilancia.

CAPÍTULO II

JUNTA DIRECTIVA

Artículo 17.- Para el cumplimiento de su objeto y el desempeño de las funciones a su cargo, el Instituto Municipal contará con un órgano superior de gobierno denominado Junta Directiva.

Artículo 18.- Para el cumplimiento de sus fines, la Junta Directiva estará integrada por:

I. La persona Titular que ocupe la Presidencia Municipal, quien presidirá la Junta Directiva;

II. Las personas Titulares que ocupen las Presidencias de las Comisiones del Ayuntamiento siguientes:

- a) Comisión para la Igualdad de Género.
- b) Comisión de Desarrollo Social.
- c) Comisión de Desarrollo Familiar y Grupos Vulnerables.
- d) Comisión de Educación, Cultura y Deporte.
- e) Comisión de Salud Pública y Asistencia Social.
- f) Comisión de Atención a la Juventud.
- g) Comisión de Anticorrupción y Participación Ciudadana.

III. La persona Titular de la Dirección General del Instituto Municipal, quien será la persona que ocupe la Secretaría Técnica de la Junta Directiva;

IV. Las personas titulares de las siguientes dependencias y entidades municipales:

- a) Dirección General de Desarrollo Social.
- b) Dirección de Educación.
- c) Dirección de Cultura y Artes.
- d) Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia.
- e) Dirección de salud.
- f) Dirección de Comunicación Social.
- g) Instituto Municipal de Atención a la Juventud.

Las personas integrantes de la Junta Directiva tendrán derecho a voz y voto, con excepción de la persona que ocupe la Secretaría Técnica quien sólo contará con voz, así mismo cada persona propietaria contará con su respectiva persona suplente.

El cargo de persona integrante de la Junta Directiva es Honorífico, por lo que no se recibirá remuneración alguna.

Artículo 19.- Son funciones de la Junta Directiva:

- I. Conocer e informar los criterios y planes de actuación del Instituto Municipal proponiendo las medidas que se estimen necesarias para el cumplimiento de los objetivos de este;
- II. Conocer del informe anual que rinda la Persona Titular de la Dirección General sobre la gestión y funcionamiento del Instituto Municipal;
- III. Proponer a la Dirección General del Instituto Municipal cuantas medidas se consideren convenientes en materia de promoción y fomento de la igualdad de la participación de la mujer en la educación, salud, trabajo y participación ciudadana;
- IV. Conocer e informar los criterios de las convocatorias de las reuniones de trabajo del Instituto Municipal;

- V. Fomentar la comunicación, relación e intercambio con entidades y órganos de otras administraciones que tengan objetivos similares;
- VI. Proponer al Ayuntamiento su reglamento interior, manual de organización y demás normatividad necesaria, así como sus modificaciones;
- VII. Proponer al cabildo las comisiones específicas que se estimen necesarias y determinar sus funciones en el reglamento interior;
- VIII. Aprobar anualmente el calendario de sesiones;
- IX. Aprobar la creación de las unidades administrativas necesarias para su adecuado funcionamiento, de acuerdo al presupuesto que le apruebe el Ayuntamiento, normándolas en su reglamento interior;
- X. Invitar a participar en las reuniones de la Junta a representantes de instituciones públicas o a personas especialistas en materias que sean objetivos del propio instituto;
- XI. Las demás que se establezcan en el presente ordenamiento y su reglamento interior.

La junta Directiva se reunirá al menos una vez cada trimestre, previa convocatoria, o de manera extraordinaria cuando el caso lo amerite, a instancia de la persona Titular de la Presidencia, de la Dirección General del Instituto Municipal o a solicitud de la mayoría de las personas que la integran.

Artículo 20.- Son funciones del Presidente o Presidenta de la Junta Directiva:

- I. Representar a la Junta Directiva;
- II. Convocar, por conducto del Director o Directora del Instituto Municipal, a las sesiones de la Junta Directiva;
- III. Presidir las sesiones, dirigir los debates y proponer el trámite que corresponda a los asuntos que conozca;
- IV. Proponer a la Junta Directiva la integración de las comisiones específicas que se creen;
- V. Promover la articulación institucional y la vinculación intergubernamental e intersectorial, en coordinación con la Dirección General, a fin de fortalecer

la implementación de políticas públicas con enfoque de género.

- VI. Firmar, junto con la Secretaría Técnica, las actas de las sesiones de la Junta Directiva, así como cualquier documento oficial que se derive de sus acuerdos y resoluciones.
- VII. Impulsar mecanismos de seguimiento, evaluación y mejora continua de las decisiones y políticas adoptadas por la Junta Directiva, incluyendo la revisión de indicadores de impacto.
- VIII. Impulsar reformas o adecuaciones al presente Reglamento o al Manual de Organización del Instituto Municipal, cuando se identifiquen necesidades de mejora institucional o normativa.
- IX. Solicitar información adicional a las áreas técnicas del Instituto Municipal, cuando se requiera para el análisis y toma de decisiones de la Junta Directiva.
- X. Velar por el cumplimiento del objeto y atribuciones del Instituto Municipal, así como garantizar que las decisiones de la Junta se apeguen a su marco jurídico y a los principios de transparencia, legalidad y eficiencia.
- XI. Las demás que le confieran este reglamento, el acuerdo de creación, los ordenamientos aplicables o que se deriven del ejercicio de sus funciones como órgano de gobierno colegiado.

Artículo 21.- Son funciones del Secretario o Secretaria Técnica de la Junta Directiva:

- I. Elaborar el orden del día de las sesiones de la Junta Directiva, tomando en cuenta los asuntos que a propuesta de las y los integrantes de esta se deban incluir;
- II. Enviar la convocatoria y el orden del día de las sesiones de la Junta Directiva;
- III. Pasar lista de asistencia e informar al Presidente o Presidenta, si la junta Directiva puede sesionar válidamente;
- IV. Levantar acta de sesiones, señalando en la misma las observaciones de las y los miembros de la junta Directiva;
- V. Dar lectura al acta de la sesión anterior;

- VI. Dirigir las actividades administrativas de la Junta Directiva;
- VII. Coordinar las tareas de las Comisiones Específicas;
- VIII. Ejecutar los acuerdos de la Junta Directiva;
- IX. Las demás que le confieran este reglamento y el Acuerdo de Creación.

CAPÍTULO III DE LA DIRECCIÓN GENERAL

Artículo 22.- La Persona Titular de la Dirección General del Instituto Municipal será nombrada por el Presidente o Presidenta Municipal, esta durará en su cargo el tiempo que dure la Administración Pública Municipal y podrá ser ratificado para el periodo inmediato si así lo decide la administración en turno.

Dicho nombramiento deberá realizarse dentro de los 45 días siguientes a la instalación del Ayuntamiento.

Artículo 23.- Para ser designado Director o Directora General del Instituto Municipal, deberá reunir los siguientes requisitos:

- I. Tener más de 25 años de edad, en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos;
- II. Contar con la ciudadanía mexicana, con vecindad no menor a cinco años en el municipio;
- III. Contar con título profesional mínimo de nivel licenciatura, en el área de las Ciencias Sociales o Humanidades;
- IV. No tener ningún cargo partidista al ser designado o designada;
- V. Tener probada capacidad y honorabilidad;
- VI. Haber realizado trabajo comprobable en defensa y protección de los derechos humanos de las mujeres y en materia de igualdad entre mujeres y hombres y contar con por lo menos dos años de experiencia;
- VII. Contar con vocación de servicio;

- VIII. No tener antecedentes penales;
- IX. No encontrarse inhabilitado o inhabilitada para el ejercicio de cargo público;
- X. No encontrarse inscrito en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos en el Estado, y
- XI. No estar inscrito en el Registro Nacional o Estatal de Personas Sancionadas en Materia de Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género.

Artículo 24.- Él o la Directora General tendrá las facultades y obligaciones siguientes:

- I. Ejecutar, implantar y vigilar el cumplimiento de los acuerdos de Cabildo y atender las recomendaciones de los órganos de control interno, así como las observadas por las distintas instancias externas;
- II. Someter a la consideración y, en su caso, aprobación de la Junta Directiva, la propuesta del reglamento interior, así como sus modificaciones, para que una vez aprobadas sean presentadas al Cabildo;
- III. Elaborar y presentar a la Junta Directiva los proyectos de programas institucionales de corto, mediano y largo plazo;
- IV. Presentar el informe anual de labores del Instituto Municipal al Cabildo para su aprobación y publicación;
- V. Presentar informes de labores del Instituto Municipal a la Comisión de Igualdad de Género, cada vez que se le requiera.
- VI. Nombrar al personal del Instituto Municipal de los niveles altos y medios, con la aprobación de la mayoría simple de la Junta Directiva;
- VII. Proponer la creación de las áreas de organización necesarias para su adecuado funcionamiento y someterlas a la aprobación de la Junta Directiva;
- VIII. Organizar la información pertinente y los elementos estadísticos sobre las funciones del Instituto Municipal, para mejorar su desempeño;
- IX. Dirigir, programar, coordinar y evaluar las acciones que el Instituto Municipal realice para el debido cumplimiento de las funciones que le

- competen;
- X. Celebrar toda clase de convenios inherentes al Instituto Municipal, previa aprobación del Cabildo;
- XI. Someter a la aprobación del Cabildo, el Programa Operativo Anual y el correspondiente anteproyecto de presupuesto de egresos del Instituto Municipal, en los términos de las normas aplicables;
- XII. Dar seguimiento del Programa Operativo Anual y los informes contemplados en el Plan Municipal de Desarrollo, en lo relativo a las acciones emprendidas favor de la mujer en el Municipio;
- XIII. Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en el Plan Municipal de Desarrollo, en los presupuestos, programas y acciones que ejecuten las dependencias del gobierno municipal de Othón P. Blanco;
- XIV. Autorizar la canalización de fondos y aprobar las condiciones a que esta se sujetará, para la ejecución de proyectos, estudios, investigaciones específicas, otorgamiento de becas y cualquier otro apoyo de carácter económico que proporcione el Instituto Municipal, previo acuerdo de la Junta Directiva;
- XV. Supervisar y vigilar la debida observancia del presente ordenamiento y demás ordenamientos que rijan el Instituto;
- XVI. Garantizar que el Instituto Municipal cumpla en tiempo y forma con las disposiciones de transparencia, acceso a la información y protección de datos personales aplicables;
- XVII. Proponer alianzas estratégicas con instituciones educativas, centros de investigación, organizaciones de la sociedad civil y organismos internacionales, para el fortalecimiento de capacidades institucionales y desarrollo de proyectos de igualdad.;
- XVIII. Impulsar la profesionalización del personal del Instituto Municipal mediante programas de capacitación permanente, certificación de competencias laborales y formación con enfoque en género, derechos humanos, interseccionalidad y cultura de paz;
- XIX. Comparecer ante la Junta Directiva, la Comisión de Igualdad de Género,

el Cabildo o cualquier otra autoridad competente, para informar sobre el avance de los programas, resultados institucionales, cumplimiento de metas y ejercicio presupuestal, con sustento en indicadores verificables.

XX. Proponer reformas, actualizaciones o adecuaciones al marco normativo del Instituto Municipal, conforme a las necesidades operativas, técnicas y de contexto que incidan en el cumplimiento de su objeto;

XXI. Supervisar que la atención brindada a usuarias y usuarios cumpla con los principios de igualdad, no discriminación, confidencialidad, respeto a la dignidad humana y perspectiva de derechos humanos; y

XXII. Las demás que le confieran este Reglamento, el acuerdo de creación del Instituto Municipal, el Ayuntamiento, la Junta Directiva y las leyes aplicables, así como aquellas inherentes a su cargo.

Artículo 25- La persona Titular de la Dirección General del Instituto Municipal, será removida del cargo por las causas siguientes:

- I. Que se compruebe por autoridad competente que incurrió en peculado para la apropiación de recursos públicos;
- II. Solicitar o realizar actos de asignación o desvió de recursos públicos, sean materiales, humanos o financieros sin fundamento jurídico o en contraposición de las normas aplicables;
- III. Que se compruebe por autoridad competente que incurrió en abuso de sus funciones cuando ejerza atribuciones que no tenga conferidas o se valga de las que tenga para realizar o inducir actos u omisiones arbitrarias, para generar un beneficio para sí o para terceras personas;
- IV. Que se compruebe por autoridad competente que incurrió en tráfico de influencias si utiliza su cargo para inducir a que otra persona servidora pública, efectúe o retrase u omita realizar algún acto de su competencia, para generar cualquier beneficio para sí o para terceras personas; y
- V. Que se compruebe por autoridad competente que incurrió en

encubrimiento cuando en el ejercicio de sus funciones llegase advertir actos u omisiones que pudieren constituir en faltas administrativas graves o no graves, realizando deliberadamente alguna conducta para su ocultamiento.

CAPITULO IV DE LAS COORDINACIONES

Artículo 26.- Corresponden a las Coordinaciones las siguientes facultades comunes:

- I. Desempeñar las funciones y comisiones que la Persona Titular de la Dirección General del Instituto Municipal les delegue y encomiende y mantenerla informada sobre el desarrollo de sus actividades;
- II. Formular y aplicar las políticas, planes, y programas que les correspondan y someterlos a la consideración de la Persona Titular de la Dirección General del Instituto Municipal para su autorización;
- III. Someter a la autorización de la Persona Titular de la Dirección General del Instituto Municipal los estudios y proyectos de disposiciones, bases y reglas de carácter general, así como las normas, lineamientos, y políticas que se elaboren en sus áreas de responsabilidad;
- IV. Planear, organizar, dirigir y controlar el funcionamiento de las unidades administrativas a su cargo;
- V. Coordinar las labores encomendadas y establecer estrategias y mecanismos de integración e interrelación que promuevan el óptimo desarrollo y cumplimiento de sus responsabilidades;
- VI. Promover y dictar medidas de mejoramiento administrativo en las coordinaciones a su cargo;
- VII. Conceder audiencias al público en general;
- VIII. Delegar a sus subalternos atribuciones que tengan encomendadas previo acuerdo con la Persona Titular de la Dirección General del Instituto

Municipal;

- IX. Suscribir los documentos relativos al ejercicio de sus atribuciones y aquellos que les sean señalados por delegación o les corresponda por suplencia;
- X. Representar al Instituto Municipal ante organismos e instituciones públicas, privadas y sociales, nacionales e internacionales por acuerdo de la Persona Titular de la Dirección General del Instituto Municipal;
- XI. Apoyar a la Persona Titular de la Dirección General del Instituto Municipal en la ejecución de los programas sectoriales mediante la presentación de propuestas en las materias bajo su responsabilidad;
- XII. Establecer los planes, capacitación y profesionalización técnica del personal adscrito a las áreas bajo su responsabilidad;
- XIII. Promover y vigilar que en la atención y resolución de los asuntos de su competencia se cumplan las políticas y lineamientos dictados por la Persona Titular de la Dirección General del Instituto Municipal, los ordenamientos legales y demás disposiciones normativas aplicables; y
- XIV. Las demás que le confieran el Reglamento, el Manual de Organización y otras disposiciones aplicables.

Artículo 27.- Coordinación Administrativa, tendrá las siguientes facultades y obligaciones:

- I. Administrar los recursos humanos, financieros materiales y los servicios generales para el desempeño operativo de las áreas sustantivas del Instituto Municipal;
- II. Auxiliar a la Dirección General en la administración, organización, funcionamiento y operación del Instituto Municipal;
- III. Someter a la aprobación de la Dirección General, los estudios y proyectos que se elaboren en materia de recursos humanos, materiales y financieros;
- IV. Elaborar de manera ordenada, correcta y actualizada la información

- contable, financiera y fiscal del Instituto Municipal;
- V. Planear, organizar y supervisar el presupuesto de ingresos y egresos del Instituto Municipal a partir de las directrices establecidas por la Persona Titular de la Dirección General con base a los estados financieros del Instituto Municipal, atendiendo a las leyes y reglamentos que rigen en la materia;
 - VI. Elaborar y actualizar la documentación contable y financiera para las sesiones trimestrales, ordinarias y/o extraordinarias de la Junta;
 - VII. Coordinar la elaboración y revisión de los estados financieros para su presentación ante la dirección y los organismos o instituciones que lo soliciten;
 - VIII. Colaborar con la Dirección y Coordinaciones buscando la unidad en la elaboración del proyecto anual de Instituto Municipal;
 - IX. Promover y vigilar que en la atención y resolución de los asuntos de su competencia se cumplan las políticas y lineamientos dictados por la Dirección General, los ordenamientos legales y demás disposiciones relativas aplicables;
 - X. Proporcionar la información, datos o la cooperación técnica que le sean requeridos a la Persona Titular de la Dirección General del Instituto Municipal por instituciones públicas;
 - XI. Supervisar el cumplimiento del ejercicio presupuestal;
 - XII. Controlar y optimizar el aprovechamiento de los recursos que dispone para cumplir con los programas y acciones asignadas;
 - XIII. Elaborar en conjunto con las demás áreas del Instituto Municipal, los informes de avances programáticos y presupuestales trimestrales o cuando le sean requeridos;
 - XIV. Coordinar en conjunto con la Coordinación de Análisis Jurídico, la elaboración y actualización del manual de organización y el de procedimientos para ser sometido a la consideración de la Dirección General;
 - XV. Revisar y autorizar trabajos de mantenimiento de equipos y activo fijo, de

- acuerdo con la disponibilidad presupuestal;
- XVI.** Controlar el presupuesto de ingresos y egresos para asegurar el buen desempeño y desarrollo del Instituto Municipal;
- XVII.** Elaboración y presentación de la cuenta pública;
- XVIII.** Supervisar a quienes presten servicio social o realicen prácticas profesionales y llevar el registro del cumplimiento de estos en conjunto con las Coordinaciones que correspondan;
- XIX.** Revisar el programa de prestadores y prestadoras de servicio social del Instituto Municipal;
- XX.** Revisar los informes de avances programáticos y actividades realizadas con la periodicidad que le sean requeridos por la Dirección General;
- XXI.** Organizar al personal a su cargo: personal auxiliar administrativo, de recepción, de intendencia y personas conductoras;
- XXII.** Planear, dirigir y evaluar el mecanismo de control administrativo del personal, así como lo relativo al pago de remuneraciones;
- XXIII.** Planear y someter a la aprobación de la Junta Directiva a través de la Persona Titular de la Dirección General del Instituto Municipal, la elaboración del Programa Anual de Adquisición de Bienes Muebles, así como el de contratación de servicios del Instituto Municipal;
- XXIV.** Dirigir la elaboración y presentar ante la Dirección General, el anteproyecto de Programa de Operativo Anual (POA) y el Presupuesto del Instituto Municipal;
- XXV.** Vigilar el correcto ejercicio del presupuesto autorizado y proponer las modificaciones necesarias, con estricto apego a las disposiciones fiscales vigentes;
- XXVI.** Definir e instrumentar las medidas y mecanismos que permitan salvaguardar y garantizar el aseguramiento de los recursos del Instituto Municipal;
- XXVII.** Coordinar el registro financiero y contable de las diversas operaciones que realice el Instituto Municipal;
- XXVIII.** Formular los programas de trabajo de la Dirección y presentarlos a la

Dirección General para su aprobación;

- XXIX.** Representar al Instituto Municipal, en los grupos de trabajo del sector administrativo; y
- XXX.** Las demás que le confieran este Reglamento, el Manual de Organización del Instituto Municipal, la Dirección General o cualquier disposición jurídica aplicable.

Artículo 28.- La coordinación Jurídica tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Proporcionar el servicio permanente de asesoría, consultoría y representación jurídica gratuita a las mujeres que acudan al Instituto Municipal solicitando servicios en los temas de pensiones alimenticias, violencia en cualquiera de sus modalidades y demás asuntos previstos en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Quintana Roo, que les garantice el seguimiento de sus procedimientos judiciales hasta que éstos concluyan; así como canalizarlas hacia las instancias y autoridades correspondientes, tanto dentro del Instituto Municipal, como fuera de él; en estos casos, se deberá abrir un expediente por cada persona
- II. Brindar asesoría jurídica integral, gratuita, especializada y en su caso canalización en materia jurídica a la ciudadanía que lo solicite, apoyar en el establecimiento de mecanismos que permitan prevenir la violencia en los ámbitos social, educativo, laboral y familiar;
- III. Canalizar los casos que lleguen al Instituto Municipal a las instancias competentes y colaborar en el diseño de mecanismos preventivos que permitan inhibir la violencia en los ámbitos familiar, educativo, laboral, comunitario y social;
- IV. Promover en coordinación con la Secretaría de las Mujeres, con autorización de la Persona Titular de la Dirección General del Instituto Municipal, cursos y capacitaciones continuas dirigidas al personal que atiende a mujeres víctimas de violencia, con enfoque diferencial, en

derechos humanos, perspectiva de género, interculturalidad y no revictimización.

- V. Promover y apoyar en todas las gestiones necesarias para la celebración de convenios, y en su caso llevar a cabo la elaboración de estos, entre el Instituto Municipal tanto con el Ayuntamiento, la Federación, el Estado, organismos e instituciones internacionales, así como y con sector(es) privado (y/o) social en materia de igualdad de género y todo lo concerniente al objeto del Instituto Municipal;
- VI. Ejercer las funciones operativas y ejecutivas del Instituto Municipal, en lo concerniente a los asuntos jurídicos, así como brindar asesoría jurídica a la Dirección General del Instituto Municipal y a sus coordinaciones en la concertación, negociación y gestión relacionados con la suscripción de convenios y contratos para la realización de acciones, programas y proyectos, estableciendo los aspectos jurídicos de dichos instrumentos y de cualquier otro de naturaleza análoga;
- VII. Apoyar en todo lo necesario en la participación de la planeación municipal y cumplir puntualmente con las obligaciones administrativas del propio Ayuntamiento;
- VIII. Opinar y asesorar sobre los contratos, convenios, acuerdos y demás actos jurídicos en que el Instituto Municipal sea parte, protegiendo los intereses de este y que se apeguen a las disposiciones aplicables en cada caso;
- IX. Mantener una coordinación con la Secretaría de las Mujeres, con autorización de la Persona Titular de la Dirección General del Instituto Municipal, para la consolidación del Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y el Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres;
- X. Elaborar y proponer anteproyectos de reglamentos, protocolos, manuales, acuerdos, contratos, convenios locales, nacionales e internacionales, en su ámbito de competencia en beneficio de las mujeres del municipio;

- XI. Analizar la reglamentación que rige el Ayuntamiento a fin de realizar, proponer e impulsar reformas que garanticen la igualdad de género ante la Dirección General;
- XII. Elaborar y proponer a la Dirección General, políticas públicas tendientes a lograr la plena participación de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida;
- XIII. Elaborar y emitir opinión técnica respecto de casos de discriminación, que ocurran al interior de la Administración Pública Municipal, solicitando incluso información con relación a las medidas instrumentadas por la instancia involucrada.
- XIV. Establecer mecanismos estratégicos e institucionales que se enfoquen a observar dentro del Municipio cualquier acto, política o programa equitativo entre hombres y mujeres en el trato o ejercicio de sus derechos;
- XV. Elaborar programas y proyectos jurídicos, encaminados al logro de beneficios de las mujeres en el Municipio;
- XVI. Diseñar, implementar y difundir el Protocolo para la Atención de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género en la Administración Pública Municipal, para la atención pronta y expedita a las usuarias víctimas de violencia;
- XVII. Coordinar la formulación e integración de los informes de las personas que integran la Junta Directiva, a instrucción de la Persona Titular de la Dirección General del Instituto Municipal;
- XVIII. Asesorar a las demás Coordinaciones del Instituto Municipal, en la implementación de sus sistemas de control, seguimiento y evaluación;
- XIX. Coadyuvar en la atención y cumplimiento de las medidas emitidas en la declaratoria de Alerta de Violencia de Género, de conformidad con la Ley General y Leyes estatales para el acceso de la Mujeres a una Vida Libre de violencia;
- XX. Proponer a la Dirección General, bases de coordinación con los

Gobiernos Federal, Estatal y Municipal, dentro del marco de los convenios de desarrollo correspondientes;

- XXI.** Registrar la estadística diaria, procesar la estadística mensual y anual, así como mantener al día los análisis y estudios jurídicos, que, en su caso, se realicen;
- XXII.** Representar los intereses del Instituto Municipal en las controversias o juicios que se susciten, mediante delegación expresa de facultades legales, que le otorgue la persona que funja como titular del Instituto Municipal;
- XXIII.** Llevar un registro administrativo y seguimiento diario de las personas que atiende el área jurídica;
- XXIV.** Elaborar informes jurídicos trimestrales y anuales sobre el avance de los casos atendidos;
- XXV.** Capacitar a promotoras comunitarias y redes vecinales en el conocimiento y ejercicio de los derechos legales de las mujeres, fomentando el acceso a la justicia desde el territorio;
- XXVI.** Implementar mecanismos de seguimiento de sentencias, medidas de protección y cumplimiento de resoluciones judiciales en casos canalizados por el Instituto Municipal;
- XXVII.** Coordinar acciones de vinculación con defensorías, fiscalías, tribunales y organismos de derechos humanos para garantizar el debido proceso y la atención integral a las víctimas; y
- XXVIII.** Las demás que le confieran este Reglamento, el Manual de Organización del Instituto Municipal, la Dirección General o cualquier disposición jurídica aplicable.

Artículo 29.- La Coordinación de Prevención y Atención a la Violencia de Género tendrá las siguientes atribuciones:

- I.** Instrumentar, dar seguimiento y evaluar las políticas públicas municipales en materia de prevención y atención a la violencia de

- género;
- II. Impulsar pláticas, talleres y conferencias donde se den a conocer los derechos humanos de las mujeres;
 - III. Promover y difundir, a través de los medios de comunicación y otros canales pertinentes, el conocimiento de la legislación local, nacional e internacional en materia de violencia de género.
 - IV. Establecer y promover en coordinación con la Secretaría de las Mujeres, por instrucciones de la Persona Titular de la Dirección General del Instituto Municipal, cursos de capacitación a las personas que atienden a víctimas de violencia de género;
 - V. Promover la implementación de estrategias y mecanismos institucionales para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en los ámbitos familiar, laboral, docente y social;
 - VI. Recabar, analizar y poner a disposición, datos estadísticos sobre la situación de las mujeres en el Municipio en materia de violencia de género valorando el contexto y sus necesidades en el ámbito social, económico y cultural;
 - VII. Coadyuvar en la atención de las medidas que se determinen en función de alguna declaratoria de alerta de violencia de género en el municipio, de conformidad con la Ley General y Leyes estatales para el acceso de la Mujeres a una Vida Libre de violencia;
 - VIII. Coadyuvar en la Elaboración del Protocolo para la Atención de las Mujeres Víctimas de Violencia de Genero en la Administración Pública Municipal;
 - IX. Prestar el acompañamiento sustantivo a las usuarias víctimas de violencia de género al Interior del Ayuntamiento, las cuales estarán a cargo de las Dependencias e Instituciones competentes para su canalización y posterior atención psicológica, jurídica.
 - X. Atender en forma integral a toda persona víctima de violencia de género;
 - XI. Proporcionar orientación y/o acompañamiento jurídico y psicológico

en las instalaciones del Instituto Municipal, a las mujeres mayores de edad y/o emancipadas que viven violencia extrema y/o vulnerabilidad social, con el objetivo de que tengan un respaldo institucional y reciban una atención adecuada que evite la violencia institucional;

- XII. Implementar estrategias para la atención, prevención y erradicación de la violencia en el ámbito familiar y/o de género;
- XIII. Realizar las gestiones necesarias para que las víctimas de violencia sean canalizadas a un refugio y a las personas agresoras a centros de reeducación;
- XIV. Difundir y promover los derechos humanos de las mujeres, encaminados a la prevención de la violencia, la no discriminación, el respeto a la diversidad sexual, la igualdad y equidad de género, con enfoque de género, interculturalidad y cultura de paz en las colonias, delegaciones, subdelegaciones y alcaldías del Municipio;
- XV. Planear y dirigir la creación de programas de reeducación integral para las personas agresoras;
- XVI. Formular y aplicar programas en el campo de la psicología relacionadas a la violencia de género, en beneficio de las mujeres y los hombres;
- XVII. Dar seguimiento a los compromisos del Instituto Municipal, adquiridos en el seno del Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sanciona y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, por instrucciones de la Persona Titular de la Dirección General del Instituto Municipal;
- XVIII. Diseñar y difundir indicadores sobre los tipos y modalidades de la violencia que viven los hombres y las mujeres del municipio;
- XIX. Promover la formación y capacitación de promotoras en colonias, delegaciones, subdelegaciones y alcaldías del municipio que apoyen a la erradicación de las violencias hacia las mujeres a través de la difusión de los derechos de las mujeres;
- XX. Coordinar y supervisar las rutas de atención a mujeres víctimas de violencia, garantizando que el personal actúe conforme a protocolos de

- actuación con enfoque de género, de derechos humanos y no revictimización;
- XXI. Impulsar campañas de sensibilización y acciones comunitarias en zonas de alta incidencia de violencia, priorizando la participación ciudadana, juventudes, promotoras comunitarias y redes vecinales;
- XXII. Capacitar al personal del Instituto Municipal, así como al personal de la Administración Pública Municipal, en temas relacionados con prevención de violencia, atención con enfoque psicosocial, nuevas masculinidades y cultura para la paz;
- XXIII. Planear programas de contención emocional continua para el personal que brinda atención a las mujeres;
- XXIV. Implementar programas específicos para la detección y atención de violencias simbólicas, mediáticas, digitales y económicas, en coordinación con autoridades competentes;
- XXV. Coordinar y promover círculos de apoyo y redes comunitarias para mujeres sobrevivientes de violencia, con acompañamiento psicológico, jurídico y social continuo;
- XXVI. Coordinar campañas y eventos conmemorativos vinculados a fechas internacionales por los derechos de las mujeres, la erradicación de la violencia y la igualdad de género; y
- XXVII. Las demás que le confieran este Reglamento, el Manual de Organización del Instituto Municipal, la Dirección General o cualquier disposición jurídica aplicable.

Artículo 30.- La Coordinación para la Igualdad entre Mujeres y Hombres tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Apoyar en todas las gestiones necesarias para la realización de convenios de coordinación y concertación con los sectores público, social y privado en materia de equidad e igualdad de género;
- II. Apoyar en todas las gestiones necesarias para obtener aportaciones

de recursos provenientes de gobiernos, dependencias e instituciones públicas y de organizaciones privadas, sociales y de empresas, interesadas en apoyar el logro de la igualdad de género y el desarrollo integral de las mujeres;

- III. Realizar las gestiones necesarias para acceder a recursos financieros que proporciona la federación, el estado o de cualquier entidad pública, privada, social e internacional que apoye la ejecución de proyectos afines al Instituto Municipal;
- IV. Apoyar en todo lo necesario en la participación de la planeación municipal y cumplir puntualmente con las obligaciones administrativas del propio Ayuntamiento;
- V. Colaborar en el establecimiento de estrategias para realizar estudios e investigaciones para implementar un sistema de información, registro, seguimiento y evaluación de las condiciones sociales, políticas, económicas, laborales, educativas culturales y en los demás aspectos de las mujeres en las distintas zonas y colonias del municipio;
- VI. Coadyuvar en los trabajos del Sistema Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, por instrucciones de la Persona Titular de la Dirección General del Instituto Municipal;
- VII. Impulsar el diseño de mecanismos para instrumentar, dar seguimiento y evaluar las políticas públicas municipales en materia de igualdad de género;
- VIII. Desarrollar, coordinar e implementar programas para eliminar los estereotipos que propicien las inequidades entre los hombres y las mujeres en la sociedad y sensibilizar a la población para evitar la discriminación;
- IX. Promover programas educativos sobre igualdad y equidad entre mujeres y hombres, cuyo objetivo sea promover la igualdad sustantiva y la igualdad de oportunidades;
- X. Diseñar, difundir y ejecutar campañas dirigidas al público en general

de las colonias, delegaciones, subdelegaciones y alcaldías del Municipio sobre igualdad y equidad de género, masculinidades, perspectiva de género, interculturalidad, cultura para la paz, así como las que se tenga programadas por el Ayuntamiento;

- XI. Ejecutar en las colonias, delegaciones, subdelegaciones y alcaldías del Municipio y en el sector público y privado del municipio, intervenciones psico-educativas especializadas y gratuitas para hombres, que contribuyan a erradicar las conductas violentas hacia las mujeres;
- XII. Establecer estrategias de capacitación para el autoempleo de las mujeres, así como promover su participación en el sector económico y social del Municipio;
- XIII. Diseñar y coordinar la realización de campañas sobre la prevención de las violencias hacia las mujeres, la igualdad de género, cultura para la paz, diversidad sexual, derechos humanos y todas aquellas que le sean encomendadas por la Dirección General del Instituto Municipal;
- XIV. Coordinar acciones para generar diagnósticos comunitarios participativos sobre la situación de las mujeres para diseñar intervenciones más contextualizadas y efectivas;
- XV. Desarrollar materiales didácticos, digitales y comunitarios con enfoque intercultural, accesible y de lenguaje incluyente y no sexista para sensibilización y formación ciudadana;
- XVI. Establecer indicadores de impacto para medir la eficacia de las políticas, programas y acciones implementadas desde la Coordinación, presentando informes semestrales a la Dirección General del Instituto Municipal;
- XVII. Articular con instituciones académicas, colectivos y organizaciones sociales el desarrollo de investigaciones y proyectos con enfoque de género, interseccionalidad y justicia social;
- XVIII. Participar en mesas técnicas, foros, redes y encuentros

interinstitucionales o comunitarios que fortalezcan el trabajo por la igualdad en el municipio; y

XIX. Las demás que le confieran este Reglamento, el Manual de Organización del Instituto Municipal, la Dirección General o cualquier disposición jurídica aplicable.

Artículo 31.- La Coordinación de la Institucionalización y Tranversalización de la Perspectiva de Género tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Realizar la promoción, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, y la participación de la sociedad e iniciativa privada, destinadas a asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación hacia las mujeres;
- II. Promover y fomentar en las Políticas Públicas que se impulsen a través del Instituto Municipal las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país, bajo los criterios de transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género;
- III. Elaborar y presentar el Programa Municipal de Igualdad de entre Mujeres y Hombres ante la Persona Titular de la Dirección General del Instituto Municipal;
- IV. Conocer la situación de las mujeres en el municipio, a partir de un proceso de construcción de información desagregada por sexo y elaboración de análisis de indicadores con perspectiva de género en el municipio, que sustenten la toma de decisiones para elaborar e instrumentar estrategias de atención a las mujeres en materia de igualdad;
- V. Elaborar, impulsar e implementar programas para erradicar la violencia laboral, orientados a la eliminación de pruebas de ingratidez, discriminación en condiciones laborales por embarazo, edad o estado conyugal, acoso y hostigamiento sexual, construcción de mecanismos de denuncia, evaluación de políticas de no hostigamiento o igualdad de

género en el trabajo, igualdad salarial, entre otros;

- VI. Promover y difundir los planes y programas con que cuentan el Instituto Municipal, para que sean conocidos por la población en general;
- VII. Planear, coordinar e incorporar la perspectiva de género en el ejercicio de la función pública municipal, generando propuestas, políticas públicas y mecanismos institucionales que sensibilicen, orienten y capaciten al personal del Ayuntamiento en la materia;
- VIII. Planear, coordinar y realizar estudios e investigaciones para implementar un sistema de información, registro, seguimiento y evaluación de las condiciones sociales, políticas, económicas, laborales, educativas, culturales y en los demás aspectos de las mujeres en las distintas zonas y colonias del Municipio;
- IX. Planear, programar, dirigir, vigilar y evaluar el desarrollo y cumplimiento del programa operativo y actividades encomendadas a la Unidad bajo su responsabilidad;
- X. Implementar los sistemas de control, seguimiento y evaluación de la operación de su Unidad;
- XI. Elaborar los programas presupuestarios con enfoque de género del área a su cargo;
- XII. Proponer a la Dirección General del Instituto Municipal, programas, proyectos, estrategias y líneas de acción en materia de seguimiento y evaluación de políticas públicas con perspectiva de género, que pudieran ser desarrolladas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres;
- XIII. Mantener permanente comunicación con las Coordinaciones y las Áreas del Instituto Municipal, para la formulación e integración de los programas y proyectos institucionales con perspectiva de género;
- XIV. Las demás que le confieran este Reglamento, el Manual de Organización del Instituto Municipal, la Dirección General o cualquier disposición jurídica aplicable.

CAPITULO V

DEL PATRIMONIO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 32.- El patrimonio del Instituto Municipal se integra por:

- I. La partida presupuestal anual de egresos del Municipio;
- II. Los bienes muebles, inmuebles, obras, servicios, derechos y aprovechamientos que le asignen y transmitan, en su caso, los gobiernos federales, estatales y municipales o cualquier otra entidad pública;
- III. Los fondos públicos o privados obtenidos para el financiamiento de programas específicos;
- IV. Las acciones, derechos o productos que adquiera por cualquier otro título legal; y
- V. Los demás bienes, servicios, derechos y aprovechamientos que fijen las leyes y reglamentos o que provengan de otros fondos o aportaciones.

Artículo 33- El Instituto Municipal administrará libremente sus bienes, sin mayores limitaciones que las que se deriven del presente ordenamiento, así como de otras disposiciones legales aplicables.

TITULO III

DEL FUNCIONAMIENTO DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

CAPITULO I

DEL ÓRGANO DE CONTROL Y VIGILANCIA

Artículo 34.- El Instituto Municipal debe contar con un Órgano de Control y Vigilancia. Este Órgano estará integrado por un Auditor o Auditora, designada

y dependiente de la contraloría del Municipio, quien deberá realizar estudios sobre la eficiencia con la que se ejerzan las erogaciones en los rubros de gasto corriente y de inversión, los ingresos y, en general, deben solicitar y obtener la información necesaria y efectuar los actos que requieran para el adecuado cumplimiento de sus funciones, sin perjuicio de las tareas que la Contraloría Municipal le asigne específicamente y conforme a la legislación y reglamentación aplicable.

Artículo 35.- El Instituto Municipal debe proporcionar al Auditor o la Auditora los elementos e información que requiera para la atención de los asuntos a su cargo; asimismo las y los empleados del Instituto Municipal están obligados a proporcionar auxilio necesario para la eficaz realización de su función.

Artículo 36.- Son facultades y obligaciones del Auditor o Auditora, las siguientes:

- I. Solicitar al Director o Directora General todos los estados financieros, presupuestarios y contables del Instituto Municipal, acompañados de sus respectivos anexos, conciliaciones, pólizas y respaldos documentales;
- II. Inspeccionar, por lo menos una vez al año, los libros, registros y demás documentos del Instituto, así como realizar arqueos de fondos y revisión de las cuentas bancarias y de inversión, enviando a la Junta Directiva un informe de sus actividades;
- III. Intervenir en la formación y revisión de los estados financieros de fin de ejercicio;
- IV. Proponer que se incluyan en el orden del día de las sesiones de la Junta Directiva los puntos que crea pertinente a tratar;
- V. Asistir a la sesión de la Junta Directiva cuando sea citado o citada a las mismas o así lo solicite y se le autorice; al comparecer tendrá derecho a voz, pero no a voto;
- VI. Informar al Ayuntamiento en cualquier tiempo de las operaciones del Instituto;

- VII. Emitir informes semestrales y anuales de auditoría interna, que incluyan hallazgos, recomendaciones, medidas correctivas y propuestas de mejora, los cuales deberán ser presentados ante la Dirección General y la Junta Directiva.
- VIII. Dar seguimiento al cumplimiento de las observaciones emitidas en auditorías internas y externas, asegurando que se implementen las acciones correctivas en tiempo y forma;
- IX. Verificar que los recursos asignados al Instituto Municipal se ejerzan conforme a los principios de legalidad, eficiencia, eficacia, economía, transparencia, honradez y perspectiva de género.
- X. Evaluar el cumplimiento de metas y objetivos del Programa Operativo Anual y del presupuesto aprobado, formulando recomendaciones que contribuyan a mejorar la planeación y la ejecución del gasto público.
- XI. Colaborar con los órganos de control interno y con instancias fiscalizadoras externas, cuando se le requiera, facilitando el acceso a información verificada y confiable.
- XII. Proponer la mejora de procesos administrativos, contables y financieros, con base en buenas prácticas de control interno y administración pública.
- XIII. Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, normativas y reglamentarias en materia de transparencia, rendición de cuentas y acceso a la información pública.
- XIV. Actuar con independencia, objetividad, imparcialidad, confidencialidad y ética profesional en el ejercicio de sus funciones.
- XV. Las demás que le confieran este Reglamento, el Manual de Organización del Instituto Municipal, la Contraloría Municipal, el Ayuntamiento, la Junta Directiva o cualquier disposición jurídica aplicable

CAPÍTULO II DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Artículo 37.- Las relaciones de trabajo entre el Instituto Municipal y sus trabajadores se regirán por la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del estado de Quintana Roo y las leyes en materia de derechos de las mujeres, igualdad entre mujeres y hombres, y la no violencia de género hacia las mujeres.

Artículo 38.- Los trabajadores al servicio del Instituto Municipal, estarán sujetos a sus relaciones laborales, a lo dispuesto por el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su ley reglamentaria, así como al reglamento interior y a las demás disposiciones que emitan los Órganos de Gobierno del propio Instituto Municipal.

Artículo 39.- En el cumplimiento de su objeto, el Instituto propiciará el aprovechamiento del Servicio Social y voluntario de los estudiantes de las diversas instituciones educativas del país, así como de toda persona que solicite contribuir a los fines del Instituto Municipal.

CAPÍTULO III DE LAS OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 40.- Son obligaciones de las personas trabajadoras:

- I. Desempeñar sus labores con profesionalismo, ética, diligencia, responsabilidad y perspectiva de género, sujetándose a la dirección de sus jefes, leyes y reglamentos respectivo;

- II. Guardar estricta confidencialidad y reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo;
- III. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros;
- IV. Asistir puntual y regularmente a sus labores, respetando los horarios establecidos y cumpliendo con las jornadas determinadas conforme a sus funciones.
- V. Asistir de manera obligatoria a los cursos, talleres, diplomados, seminarios o procesos de formación continua que el Instituto determine, con el fin de fortalecer su desempeño y actualizar sus conocimientos en temas relacionados con igualdad de género, derechos humanos, diversidad, atención a víctimas y cultura de paz.
- VI. Respetar en todo momento la dignidad, los derechos y la diversidad de las personas usuarias, compañeras y compañeros de trabajo, evitando conductas discriminatorias, sexistas, xenofóbicas, clasistas, homofóbicas o de acoso u hostigamiento sexual y laboral.
- VII. Colaborar activamente en la implementación de las políticas, programas y actividades del Instituto, cumpliendo con los objetivos institucionales y reportando los avances y resultados de su área.
- VIII. Participar en los procesos internos de evaluación, planeación estratégica, diagnósticos y diseño de políticas públicas con enfoque de género, cuando así se les requiera por su jefatura o la Persona Titular de la Dirección General.
- IX. Informar oportunamente a su jefatura sobre cualquier situación que obstaculice o limite el ejercicio de sus funciones, o bien sobre irregularidades que afecten el cumplimiento de los fines del Instituto Municipal.
- X. Observar una conducta ejemplar dentro y fuera del Instituto, acorde con los principios de igualdad, no discriminación, legalidad, imparcialidad, honradez, profesionalismo y transparencia, que rigen el servicio público.
- XI. Utilizar los recursos materiales, financieros y tecnológicos del Instituto

Municipal exclusivamente para fines institucionales, bajo criterios de eficiencia, racionalidad y legalidad.

- XII. Abstenerse de realizar actos de proselitismo político, religioso o de lucro personal dentro de las instalaciones del Instituto o en ejercicio de sus funciones.
- XIII. Cumplir con las disposiciones en materia de protección de datos personales, archivos institucionales, uso adecuado del lenguaje incluyente y accesible, así como los protocolos de atención y actuación establecidos por el Instituto.
- XIV. Participar en acciones comunitarias, ferias, campañas y actividades de sensibilización y difusión que el Instituto realice en colonias, comunidades o espacios públicos, conforme a sus funciones.
- XV. Las demás que señale este Reglamento.

CAPÍTULO IV

OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 41.- Para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia perspectiva de género y que deban ser observadas en el servicio público, independientemente de las obligaciones específicas que correspondan al empleo, cargo o comisión, toda persona servidora pública, sin perjuicio de sus derechos laborales, tendrá las siguientes obligaciones de carácter general:

- I. Cumplir con la máxima diligencia el servicio que le sea encomendado y deberá abstenerse de cualquier acto u omisión que cause suspensión, obstaculización, negligencia o deficiencia de dicho servicio;
- II. Formular y ejecutar legalmente los planes, programas y presupuestos correspondientes a su competencia;
- III. Cumplir con lo dispuesto en las leyes y otras normas que determinen

- el manejo de recursos financieros, bienes económicos y públicos;
- IV. Utilizar los recursos que tengan asignados para el desempeño de su empleo, cargo o comisión;
- V. Abstenerse de causar daños y perjuicios a la hacienda pública Municipal;
- VI. Custodiar y resguardar la documentación e información que, por razón de su empleo, cargo o comisión, conserve bajo su cuidado o a la que tenga acceso, impidiendo o evitando el uso, la sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización indebida de aquellas;
- VII. Observar buena conducta en su espacio laboral, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de este;
- VIII. Observar respeto y subordinación legítima con respecto a sus superiores inmediatos o mediatos;
- IX. Abstenerse de ejercer funciones de un empleo, cargo o comisión, después concluido el periodo para el cual se designó;
- X. Abstenerse de disponer o autorizar a una persona subordinada no asista sin causa justificada a sus labores, así como de otorgar indebidamente licencias, permisos o comisiones con goce parcial o total del sueldo y otras percepciones;
- XI. Abstenerse de autorizar la selección, contratación, nombramiento o designación de quien se encuentre inhabilitado por resolución de la contraloría del estado de Quintana Roo para ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público;
- XII. Excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, trámite o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios que pueda resultar para algún beneficio para sí misma, su cónyuge, parientes civiles por afinidad;
- XIII. Informar por escrito a su jefe (a) inmediato (a) o la persona con cargo superior jerárquico, sobre la atención, trámite o resolución de los asuntos que hace referencia el párrafo anterior y que sean de su conocimiento; y observar sus instrucciones sobre la atención, tramitación o resolución,

- cuando la persona servidora pública no pueda abstenerse de intervenir en ellos;
- XIV. Abstenerse, en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, de utilizar los recursos públicos que tenga a su disposición en virtud de su cargo, al apoyo de un partido político o de una persona candidata, o de proporcionar apoyo con su participación o a través de la de las personas subordinadas a su cargo usando el tiempo correspondiente a sus labores para prestar servicios a un partido político o una persona candidata; sin perjuicio de la responsabilidad penal que pudiere corresponderle;
- XV. El Servidor o la servidora público (a) que deje de desempeñar su empleo, cargo o comisión no podrá aprovechar su influencia para obtener alguna ventaja derivada de la función que desempeñaba, ni podrá usar dicha influencia para beneficios de terceras personas.
- XVI. Abstenerse de realizar cualquier tipo de acoso, hostigamiento laboral o sexual, violencia institucional o discriminación en el ejercicio de sus funciones, y observar una conducta ejemplar conforme al Protocolo para la Prevención y Atención de la Violencia de Género del Municipio.
- XVII. Promover el respeto a los derechos humanos, la igualdad sustantiva y la inclusión dentro de las actividades institucionales, y aplicar los principios de no discriminación, lenguaje incluyente, accesibilidad y equidad en sus relaciones laborales y comunitarias.
- XVIII. Denunciar de manera inmediata y directa ante las instancias correspondientes cualquier acto u omisión que constituya violación a la normatividad institucional, incluyendo faltas administrativas, uso indebido de recursos o violencia de género.
- XIX. Participar, cuando le sea requerido, en los procesos de evaluación del desempeño, auditorías internas y externas, mecanismos de rendición de cuentas y transparencia, conforme a los principios de legalidad y eficacia institucional.
- XX. Facilitar el acceso a la información pública conforme a las disposiciones de transparencia, garantizando al mismo tiempo la protección de datos

personales y la confidencialidad establecida por la ley.

XXI. Colaborar activamente en actividades interinstitucionales, de capacitación, difusión y formación ciudadana que el Instituto promueva para fortalecer la igualdad de género, cultura de paz, justicia social y democracia participativa.

CAPÍTULO V DE LA ATENCIÓN Y SERVICIOS

Artículo 42.- El Instituto Municipal establecerá vinculación con las autoridades de procuración, administración e impartición de justicia, a fin de coadyuvar en las acciones para prevenir y erradicar todo tipo de discriminación contra las mujeres y los hombres en el Municipio.

Artículo 43.- Tratándose de casos de Discriminación contra las Mujeres, el Instituto Municipal podrá emitir una opinión respecto del caso, a la entidad o institución involucrada, solicitando incluso información con relación a las medidas instrumentadas por dicha instancia.

Artículo 44.- El Instituto Municipal proporcionará una opinión, referente a los actos de discriminación contra las mujeres, cuando así se lo soliciten. Asimismo, el Instituto Municipal deberá vincularse con la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Quintana Roo y la Unidad de los Derechos Humanos del Municipio, a efecto de coadyuvar en las acciones que erradiquen la discriminación hacia las mujeres dentro del territorio municipal.

Artículo 45.- El Instituto Municipal llevará un registro del cumplimiento de las recomendaciones que remita la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Quintana Roo, por actos de discriminación contra las mujeres acontecidos dentro del Municipio.

CAPÍTULO VI DE LA PARTICIPACIÓN SOCIAL

Artículo 46.- Las organizaciones civiles y sociales, las instituciones académicas, las organizaciones empresariales y todas aquellas cuyos objetivos se comprendan en el concepto de equidad de género, podrán participar corresponsablemente con el Instituto Municipal en la ejecución de políticas públicas con perspectiva de género, sin perjuicio de las obligaciones que la Ley impone a la administración, así como generar iniciativas de proyectos y programas los cuales serán presentados a la Dirección General.

Artículo 47.- Con el fin de fomentar la participación y corresponsabilidad de las mujeres en la política de la equidad de género, el Instituto Municipal promoverá la participación, tanto del gobierno como de organizaciones civiles, organizaciones sociales, instituciones académicas, grupos empresariales y agencias de cooperación para la ejecución de proyectos en esta materia.

Artículo 48.- Asimismo, para satisfacer las necesidades de la población en materia de equidad de género, el Instituto establecerá mecanismos de colaboración con las organizaciones civiles, para la ejecución de los proyectos o programas propuestos.

TÍTULO IV QUEJAS Y RECURSOS

CAPÍTULO ÚNICO RECURSO DE QUEJA

Artículo 49.- Es procedente el recurso de Queja contra toda irregularidad en la actuación del Instituto Municipal que afecte a las y los particulares.

Artículo 50.- El recurso de queja se substanciará ante el superior jerárquico de aquél al que se le impute la falta, omisión o conducta irregular. En el caso de que la falta sea imputable a la persona que ocupa el cargo de Persona Titular de la Dirección General del Instituto Municipal, el Ayuntamiento se encargará de sustanciar el recurso.

Artículo 51.- Para efectos de la procedencia del recurso de Queja serán consideradas como irregularidades, entre otras:

- I. La negligencia en la actuación de cualquier persona que labore en el Instituto Municipal;
- II. En el caso de la unidad de servicios integrales, la demora injustificada en la prestación de los servicios a cargo de cualquiera de sus oficinas;
- III. La falta de respuesta por más de 10 días hábiles a cualquier petición de asesoría o apoyo por parte de una mujer o un grupo de mujeres;
- IV. La negativa de brindar cualquier tipo de atención a alguna o algunas mujeres, por razones de su condición social, etnia, religión o cualquiera otra circunstancia cultural, social o religiosa; y
- V. El uso de lenguaje ofensivo, despectivo, discriminatorio o sexista en cualquier tipo de interacción, ya sea verbal, escrita o digital, por parte de personal del Instituto hacia usuarias, usuarios o entre compañeros/as de trabajo.
- VI. La retención injustificada de documentos, expedientes o información, así como la manipulación o distorsión de datos que afecten el acceso a la justicia, a los servicios o a los derechos de las personas atendidas.
- VII. La filtración, divulgación no autorizada o mal uso de información confidencial o sensible, relacionada con las personas usuarias, especialmente en casos de violencia de género o derechos humanos.
- VIII. El condicionamiento, postergación intencional o denegación de los servicios institucionales, basados en juicios personales, criterios

subjetivos, creencias ideológicas o prejuicios del personal.

- IX. El incumplimiento de protocolos de atención, rutas de canalización, medidas de protección o procesos de seguimiento institucional establecidos en normativas internas o disposiciones legales.
- X. La asignación preferencial de servicios, beneficios, recursos o apoyos a familiares, amistades o personas cercanas, en detrimento de los principios de igualdad, equidad y acceso universal.
- XI. La simulación de actividades, falsificación de datos o entrega de informes alterados, con la intención de encubrir fallas, retrasos o faltas de cumplimiento en el ejercicio de funciones institucionales.
- XII. La coacción, intimidación, represalia o amenaza contra cualquier persona que presente una queja o denuncia, o contra el personal que colabore con su investigación.
- XIII. El uso de instalaciones, bienes o recursos del Instituto Municipal para fines personales, políticos, proselitistas o contrarios a la finalidad pública de la institución.
- XIV. Cualquier otra acción u omisión que, por analogía, genere afectación directa o indirecta a los derechos de las mujeres, personas usuarias o colectivos que acuden al Instituto, o que contravenga la normativa aplicable, el Código de Ética, los protocolos internos o los principios de igualdad y derechos humanos.

Artículo 52. La substanciación del recurso se hará atendiendo a los plazos y formalidades que prevea el Reglamento de Procedimientos Administrativos del Municipio.

Artículo 53. Es causa de responsabilidad el incumplimiento de este Reglamento y serán aplicables las sanciones previstas en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Quintana Roo.

Artículo 54.- Sin perjuicio de las sanciones previstas en la Ley de

Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Quintana Roo, la Contraloría Municipal de conformidad al procedimiento establecido, podrá destituir del puesto e inhabilitarán cuando menos por seis meses para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público:

- I. A la persona titular de la Coordinación o Unidad Administrativa que, en un mismo empleo, cargo o comisión, por tres veces, en el período de un año, no notifique al responsable la información a modificarse o inscribirse en el Registro, dentro de los cinco días hábiles siguientes a que entre en vigor la disposición que fundamente dicha modificación;
- II. A la persona titular de la Coordinación o Unidad Administrativa que, en un mismo empleo cargo o comisión, por dos veces, en el período de un año, no entregue al responsable del Instituto Municipal, los anteproyectos o documentos o información sobre cualquier actividad asignada, acompañados con el Estudio correspondiente;
- III. A la persona servidora pública que, en un mismo empleo, cargo o comisión, exija por tres veces, en el período de un año, trámites, datos o documentos adicionales a los previstos en el Registro;
- IV. A la persona servidora pública competente del Instituto Municipal que, a solicitud escrita de un interesado, no ponga a su disposición la información sobre los anteproyectos y sus Estudios. El Instituto Municipal informará por escrito a la Secretaría de la Contraloría, de los casos que tenga conocimiento sobre incumplimiento a lo previsto en este Reglamento, para el efecto de que esa Dependencia actúe conforme a derecho, y en su caso, en uso de sus facultades aplique las sanciones correspondientes.

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. - El H. Ayuntamiento de Othón P. Blanco deberá prever en su presupuesto anual, una partida presupuestal para el funcionamiento del Instituto Municipal para la Igualdad entre Mujeres y hombres.

TERCERO. - El Sistema Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres deberá instalarse a los 30 días naturales de la publicación del Presente Reglamento.

CUARTO. - El Sistema Municipal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia deberá instalarse a los 30 días naturales de la publicación del Presente Reglamento.

QUINTO. - Se abrogan las disposiciones contrarias al presente reglamento.

SEXTO. - En lo no previsto en el presente Reglamento, será resuelto por el Honorable Ayuntamiento Constitucional de Othón P. Blanco, Quintana Roo.

SÉPTIMO. En tanto se aprueben los manuales de organización, procedimientos, perfiles y funciones derivados de este Reglamento, se mantendrán vigentes los instrumentos normativos anteriores, siempre y cuando no se opongan al contenido del presente ordenamiento.

OCTAVO. Todo el personal adscrito al Instituto deberá observar y respetar este Reglamento en el ejercicio de sus funciones; su incumplimiento podrá ser motivo de responsabilidad administrativa en los términos que determine la normatividad aplicable.

NOVENO. El Instituto Municipal podrá gestionar recursos presupuestales adicionales, públicos o privados, nacionales o internacionales, para la implementación plena de las disposiciones contenidas en este Reglamento,



priorizando aquellas orientadas a la atención de mujeres en situación de violencia, formación comunitaria y profesionalización del personal.

DÉCIMO. Publíquese el presente Reglamento en el Periódico Oficial del Estado de Quintana Roo, así como para su mayor difusión en la Gaceta Municipal y en el Portal Oficial de Internet del Ayuntamiento

DECIMO PRIMERO. El presente reglamento se expide en los términos del Artículo 115, fracción II de la Constitución, Política de los Estados Unidos Mexicanos, 126, 133 y 145 de la Constitución del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo y los artículos 221, 223 y 225 de la Ley de los Municipios del Estado de Quintana Roo.

ATENTAMENTE

ERIKA LIZBETH CORNELIO RAMOS

Décimo tercera regidora del Ayuntamiento de Othón P. Blanco 2024-2027

Presidenta de la Comisión de Igualdad de Género

NALLELY GUADALUPE GÓMEZ VILLAMONTE

Décimo primera regidora del Ayuntamiento de Othón P. Blanco 2024-2027

Secretaria de la Comisión de Igualdad de Género

LILIAN DE JESUS SILVA EROSA

Décimo quinta regidora del Ayuntamiento de Othón P. Blanco 2024-2027

Vocal de la Comisión de Igualdad de Género