

9. REGLAMENTO INTERIOR DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE MÉXICO

En 2019 se publicó en la *Gaceta de Derechos Humanos*, órgano informativo de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, el Reglamento Interior de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de esta defensoría de habitantes, con el objeto de fortalecer y regular la organización y el funcionamiento de dicha unidad, la cual, entre otros aspectos, tiene por objeto fortificar las acciones encaminadas a lograr una cultura laboral con igualdad de oportunidades, sin violencia y libre de discriminación.

REGLAMENTO INTERIOR DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE MÉXICO

Capítulo I

Disposiciones generales

Objeto del Reglamento

Artículo 1. El presente Reglamento tiene por objeto regular la organización y funcionamiento de la Unidad de Igualdad de Gé-

nero y Erradicación de la Violencia de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, con el propósito de guiar los trabajos para la perspectiva de género en los planes de trabajo, programas, actividades de monitoreo, proyectos y acciones que, en el ámbito de su competencia, lleve a cabo la Comisión y combatir la violencia contra las mujeres al interior de la Institución.

Glosario

Artículo 2. Para efectos del presente Reglamento Interior se entiende por:

- I. Acciones Afirmativas:** Al conjunto de medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- II. Acciones Positivas:** Aquellas relativas a priorizar la participación de las mujeres; reserva de plazas, sistema de cuotas, compromiso de contratación de mujeres; ayudas económicas o líneas asistenciales sólo para mujeres.
- III. Análisis de Género:** Herramienta metodológica con la cual se realiza un examen sistemático para conocer cómo se producen y reproducen las relaciones sexo-género, los roles y estereotipos que se desempeñan dentro de un contexto económico, social y cultural.
- IV. Acoso Sexual:** A la forma de violencia en la que existe o no una subordinación de género en el ámbito laboral y/o escolar, deriva en un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo

para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

- V. **Agresor:** La persona que infinge cualquier tipo de violencia contra las mujeres.
- VI. **Buenas prácticas:** Conjunto de políticas o acciones que se establecen a partir de las actividades emprendidas por las personas y colectivos que permiten corregir la desigualdad entre mujeres y hombres de manera eficaz y efectiva.
- VII. **Derechos Humanos de las Mujeres:** Se refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los Derechos Humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará), la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena, y demás Instrumentos y Acuerdos Internacionales en la materia.
- VIII. **Comisión:** A la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.
- IX. **Empoderamiento de la Mujer:** Al proceso por medio del cual, las personas, transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión, a un estado de conciencia, autodeterminación y autonomía.

- X. **Estereotipo:** A las características y funciones que se asignan a cada sexo en base a roles e identidades socialmente asignados por prejuicios a las mujeres y hombres.
- XI. **Hostigamiento Sexual:** El ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales o no verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- XII. **Igualdad de Género:** Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de 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 de trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres:** A la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.
- XIV. **Igualdad Sustantiva:** Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- XV. **Lenguaje no sexista o incluyente:** Aquel que evita estereotipos, usos y expresiones que refuerzan actitudes de desigualdad entre mujeres y hombres.
- XVI. **Medidas adicionales conciliatorias:** Son las encaminadas a difundir el artículo 65 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, el cual

establece las licencias por maternidad, periodos de lactancia, licencia de paternidad o en caso de enfermedad grave o accidente de sus hijas e hijos, cónyuge, concubina o concubinario, prestación de servicio guarderías y flexibilidad laboral y horaria.

- XVII. Medidas de Sensibilización:** Se entienden como las acciones al interior de la Comisión para fomentar la contratación de mujeres, la formación de promotores en género e igualdad; el establecimiento de módulos de igualdad en la formación para el empleo; la difusión de materiales educativos que motiven a las mujeres, presencia de mujeres en la toma de decisiones o comisiones, etc.
- XVIII. Medidas de Colaboración:** Son aquellas que se emprenderán al interior de la Institución tendentes a motivar a los hombres para que asuman las responsabilidades tanto del cuidado de las hijas e hijos, como aquellas otras responsabilidades derivadas del ámbito doméstico, afín de que se impliquen más en el avance de la igualdad real entre mujeres y hombres en la sociedad.
- XIX. Medidas Formativas:** Acciones de capacitación, dirigidas a personal directivo y técnico de la Comisión, que difundan los principios básicos de la perspectiva de género.
- XX. Modalidades de Violencia:** Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres.
- XXI. Normatividad en la materia:** Significa todas las leyes, tratados internacionales, reglamentos, decretos, normas,

reglas, decisiones, órdenes, autorizaciones, jurisprudencias, circulares o directivas emitidas por cualquier Autoridad Gubernamental con jurisdicción en la materia de Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, así como coadyuvar al cumplimiento del Programa Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

- XXII. Perspectiva de Género:** A la visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres; se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la igualdad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.
- XXIII. Programa:** Al Programa de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.
- XXIV. Sensibilización:** Proceso que promueve entre las personas el reconocimiento y la aceptación de que las construcciones de género, hacen posible la modificación de la cultura imperante.
- XXV. Transversalizar:** Al proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género, con el ob-

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

XXVI. Unidad: Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.

XXVII. Víctima: La mujer de cualquier edad a la que se le infinge cualquier tipo de violencia.

XXVIII. Victimización: maltrato o trato diferenciado hacia una persona que ha sufrido algún tipo de violencia en sus diferentes modalidades o discriminación por razón de sexo o género.

XXIX. Violencia Laboral: A la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión, abuso de poder, provocando daño a la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide el libre desarrollo de la personalidad atentando contra sus derechos humanos. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el hostigamiento o el acoso sexual. Asimismo, la negativa a contratar o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo por la exigencia de pruebas sobre embarazo, imposición de requisitos sexistas en la forma de vestir, exclusión de género en ciertos cargos por la edad; igualmente lo

constituye la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género. Prohibición para iniciar o continuar con actividades escolares o laborales.

Finalidades de las actividades de la Unidad

Artículo 3. Las actividades que desarrolle la Unidad estarán enfocadas a sensibilizar e involucrar a las personas que laboran en la Comisión para incidir en la problemática de la desigualdad genérica; propiciar que las acciones que se ejecuten en la Institución tengan presente la igualdad y la erradicación de la violencia, reflejando los resultados en la planeación, programación, presupuestación, coordinación, capacitación, control y evaluación e investigación con perspectiva de género; establecer un diagnóstico inicial dentro de la institución que permita obtener el panorama actual de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; e informar a las y los integrantes de la Unidad al igual que a las y los Titulares de las Unidades Administrativas sobre las formas de violencia genérica detectadas en el ámbito laboral, hostigamiento y acoso sexual.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DE LA UNIDAD

Organización de la Unidad

Artículo 4. La Unidad, se organizará como se enuncia a continuación:

- I. Titular de la Unidad de Género y Erradicación de la Violencia, a cargo de quién designe la Presidencia de la Comisión;

- II. Representante de Género y Cultura Institucional, a cargo de quien ostente la titularidad del área encargada de Cultura Institucional de la misma Unidad;
- III. Representante legislativo, que será quien ostente la titularidad del área legislativa y de política pública;
- IV. Representante de la Secretaría General, que será la Titular de la Secretaría Ejecutiva; y
- V. Las y los invitados que considere la Unidad.

Las y los integrantes permanentes de la Unidad tendrán derecho a voz y voto salvo la Secretaría Técnica de la Unidad.

CAPÍTULO III

FACULTADES DE LAS Y LOS MIEMBROS DE LA UNIDAD

Facultades de la o el Titular de la Unidad

Artículo 5. Corresponde a la o el Titular de la Unidad, además del despacho de la Unidad, lo siguiente:

- I. Fungir como representante de la Comisión de Derechos Humanos ante el Sistema Estatal;
- II. Elaborar el Proyecto del Programa de Trabajo de la Comisión en materia de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia;
- III. Elaborar en coordinación el proyecto de Acciones Afirmativas, Positivas, Medidas Adicionales Conciliatorias, Formativas, de Sensibilización y de Colaboración;

- IV. Recopilar, analizar, tramitar y archivar la documentación relacionada con la Unidad, que sea de utilidad para demostrar el seguimiento y cumplimiento de los acuerdos, del Reglamento Interior, leyes en la materia, protocolos y principios de actuación del mismo;
- V. Tener bajo su custodia y responsabilidad los expedientes de la Unidad; y
- VI. Las demás que le correspondan conforme a la Normatividad en la materia.

Facultades de la o el Representante de Género y Cultura Institucional

Artículo 6. Corresponde a la o al Representante de Género y Cultura Institucional, coordinar los trabajos en materia de igualdad de género y erradicación de la violencia al interior de la Unidad y además:

- I. Elaborar el proyecto de programa para la capacitación y difusión de la cultura institucional del personal de la Institución en materia de derechos humanos de las mujeres;
- II. Proponer el calendario para la impartición de pláticas sobre la violencia contra las mujeres a fin de sensibilizar a las y los servidores públicos, así como promover y gestionar su desarrollo y cumplimiento;
- III. Elaborar, proponer y coordinar el programa de acciones de difusión de los derechos de las mujeres para acceder a una vida libre de violencia;
- IV. Proponer estrategias que incidan en la cultura de la denuncia, para lo cual deberá mantener actualizado el direc-

- torio de las instituciones que brindan atención a mujeres en situación de violencia, debiendo difundirlo entre las diferentes unidades administrativas de la Comisión;
- V. Elaborar, proponer y coordinar los mecanismos para la orientación, canalización y, en su caso, atención de mujeres víctimas de violencia;
- VI. Contar con información desagregada por sexo y analizarla, con el propósito de proponer un programa de acciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres al interior de la Institución;
- VII. Coordinar, con las unidades administrativas de la Comisión, las acciones necesarias, para la utilización del uso del lenguaje no sexista que visibilice a mujeres y hombres nombrándolos expresamente; y
- VIII. Las demás que le sean encomendadas por la Unidad y la Normatividad en la materia.

Facultades de la o el Representante Legislativo

Artículo 7. Corresponde a la o al Representante Legislativo coordinar los trabajos en materia de armonización legislativa, seguimiento de compromisos y diseño de política pública en torno a prevenir la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, así como los siguientes:

- I. Fungir como Secretaría Técnica de la Unidad;
- II. Elaborar el proyecto de acciones de monitoreo legislativo;
- III. Elaborar la propuesta de calendario para el monitoreo de legislación y compromisos del Estado Mexicano en torno a los

tratados internacionales en la materia, así como promover y gestionar lo conducente para su desarrollo;

- IV. Realizar el análisis de los programas, políticas, procesos y planes de trabajo de las diferentes unidades administrativas de la Comisión para verificar que se encuentren redactados en un lenguaje incluyente, sin discriminación y con igualdad de oportunidades; y
- V. Las demás que le sean encomendadas por el Presidente, la Unidad y la Normatividad en la materia.

Facultades de la o el Representante de la Secretaría General

Artículo 8. Corresponde a la o al Representante de la Secretaría General realizar la vigilancia, seguimiento, evaluación y monitoreo de la política estatal en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, niñas, y adolescentes;

CAPÍTULO IV

DE LAS SESIONES

Sesiones de la Unidad

Artículo 9. La Unidad sesionará en forma ordinaria cada tres meses, para lo cual establecerá un calendario anual.

Convocatoria sesiones ordinarias

Artículo 10. La convocatoria para celebrar las sesiones ordinarias debe ser enviada con dos días naturales de anticipación y debe contener: lugar, fecha y hora de celebración, asimismo, debe ir acompañada del orden del día, los documentos a revisar y el acta de la sesión anterior, haciendo del conocimiento de los

integrantes en el día de la sesión el orden del día y los asuntos específicos a desahogar.

Convocatoria sesiones extraordinarias

Artículo 11. Para convocar a las sesiones extraordinarias, las convocatorias deben ser enviadas a los miembros de la Unidad cuando menos un día antes de la fecha de su celebración, si se tratara de un asunto de urgencia.

Quórum para sesionar

Artículo 12. Se considerará que existe quórum para la celebración de las sesiones cuando asistan como mínimo tres cuartas partes de sus integrantes. De no integrarse el quórum, se convocará a una segunda sesión, que deberá celebrarse a los treinta minutos después de la hora inicialmente establecida para la reunión, o en caso de que se reúna el quórum legal antes, se dará inicio a la sesión.

Tratándose de una sesión ordinaria, si pasados los treinta minutos de la hora establecida no se integrara el quórum, la sesión se celebrará dentro de los dos días naturales siguientes, con el número de miembros que estén presentes.

Para el caso de sesiones extraordinarias, éstas podrán celebrarse a los treinta minutos de la hora establecida para la reunión, con el número de miembros que estén presentes.

Verificación de quórum

Artículo 13. Una vez verificado el quórum, la o el titular de la Secretaría Técnica procederá a dar cuenta del orden del día a las y los asistentes, para su aprobación y la sesión se celebrará con base en ésta.

Resoluciones de la Unidad

Artículo 14. Las resoluciones de la Unidad deben tomarse por consenso; de no ser posible, por mayoría de votos de las y los miembros presentes. En caso de empate la o el Titular de la Unidad tendrá voto de calidad.

La ausencia de las y los miembros a las sesiones, adjudica su voto a las resoluciones que se tomen por la mayoría de los presentes.

Orden para llevar a cabo las sesiones

Artículo 15. Las sesiones deben desarrollarse bajo el siguiente orden:

- I. Registro de asistencia, constatando la acreditación y el quórum legal para su celebración;
- II. Lectura del orden del día;
- III. Lectura, aprobación y firma del acta de la sesión anterior;
- IV. Seguimiento de acuerdos;
- V. Temas a tratar;
- VI. Lectura de los acuerdos de la sesión; y
- VII. Asuntos Generales.

CAPÍTULO V

DEL SEGUIMIENTO A QUEJAS SOBRE VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Contacto en caso de acoso y hostigamiento sexual

Artículo 16. La Unidad será el primer punto de contacto en caso de acoso y hostigamiento sexual.

Funciones de la Unidad en materia de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual

Artículo 17. En esta materia la Unidad tendrá las siguientes funciones:

- I. Difundir información precisa para la prevención del hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral;
- II. Promover el desarrollo de una cultura de prevención y denuncia;
- III. Atender y proporcionar información, orientación y asesoría;
- IV. Proteger la integridad, derechos humanos y laborales de las víctimas; e
- V. Instrumentar los mecanismos y procedimientos necesarios para el tratamiento de cualquier queja que se presente dando inicio al Protocolo respectivo y conforme a lo establecido en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México se dará vista al Órgano Interno de Control.

TRANSITORIOS

PRIMERO. Publíquese el presente Reglamento en el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno” del Estado de México, así como en la Gaceta de Derechos Humanos, órgano informativo de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.

SEGUNDO. El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno” del Estado de México.

TERCERO. Se derogan las disposiciones de igual o menor jerarquía que se opongan a lo establecido en el presente Reglamento.