



## REGLAMENTO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MUNICIPIO DE REYNOSA, TAMAULIPAS

Con fecha 17 de julio del año 2014, en la Vigésima Séptima Sesión Extraordinaria de Cabildo del R. Ayuntamiento de Reynosa, Tamaulipas, fue aprobado el Reglamento para la Igualdad de Género en el Municipio de Reynosa, Tamaulipas.

### REGLAMENTO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MUNICIPIO DE REYNOSA, TAMAULIPAS

#### CAPÍTULO PRIMERO DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.-** Las disposiciones de este reglamento son de orden público, interés social y observancia general en el Municipio de Reynosa, Tamaulipas.

**Artículo 2.-** Para los efectos de este reglamento se entenderá por:

a) **Igualdad de género:** Principio conforme al cual el hombre y la mujer deben gozar de iguales oportunidades, trato y ejercicio de derechos, sin ningún tipo de discriminación y con pleno respeto a las diferencias de género.

b) **Género:** Asignación que socialmente se hace a hombres y mujeres de determinados valores, creencias, atributos, interpretaciones, roles, representaciones y características.

c) **Igualdad:** Capacidad de toda persona para tener y disfrutar de los mismos derechos que otra.

d) **Medidas positivas o compensatorias:** Acciones que se emprenden para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de oportunidades y la igualdad para la mujer en el conjunto de su desempeño en la sociedad.

e) **Perspectiva de género:** Metodología que permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas o culturales entre mujeres y hombres, y

f) **Sexo:** Características distintivas de las personas en razón de su conformación biológica para la procreación.

**Artículo 3.-** Este ordenamiento establece, con base en las previsiones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Constitución Política del Estado medidas para promover activamente la igualdad de género entre hombres y mujeres, y la plena igualdad de derechos y oportunidades para el desarrollo de la mujer en el Municipio.

**Artículo 4.-** Corresponde al Municipio:

a) Promover las condiciones para que la igualdad de género y la igualdad de derechos y oportunidades para la mujer mediante el aliento de la defensa y representación de sus intereses, el fomento de la cultura de igualdad y respeto a sus derechos y la adopción de actitudes y compromisos entre los diferentes órdenes de gobierno, así como en la sociedad en su conjunto, para evitar y eliminar cualquier clase de discriminación por razón de género;

b) Contribuir a la eliminación de aquellos obstáculos que en los hechos limiten la igualdad de género entre hombres y mujeres, así como la igualdad de derechos y oportunidades para la mujer;

c) Promover la participación del sector público, y los sectores social y privado en la eliminación de aquellos obstáculos que en los hechos limiten la igualdad de género entre hombres y mujeres

d) Impulsar la modificación de patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, para superar prejuicios y costumbres, así como eliminar cualquier uso o práctica basada en la premisa de la superioridad o inferioridad del hombre o la mujer o en la asignación de estereotipos sociales para uno u otra y que inciden en la desigualdad de la mujer;

e) Alentar una mayor integración de las mujeres a las actividades del desarrollo político, económico, social y cultural del Municipio, mediante el impulso de acciones para abrir y ampliar sus oportunidades de participación en todos los ámbitos de la vida pública y privada; y



Se encuentra publicado en el Periódico Oficial anexo al número 143 de fecha 27 de noviembre de 2014.

f) Fomentar la igualdad de género entre hombres y mujeres, así como fortalecer el desarrollo integral de la mujer en el Municipio.

**Artículo 5.-** En el Municipio se prohíbe toda discriminación contra la mujer, motivada por su sexo o por su origen étnico o nacional, edad, estado civil, idioma, cultura, condición social, condiciones de salud, capacidades diferentes, religión, opiniones, preferencias o cualquier otra que atente contra su dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar sus derechos y libertades.

**Artículo 6.-** Las mujeres que por cualquier causa se encuentren en el Municipio, tienen derecho a participar y beneficiarse de los programas sociales, acciones tendientes a mejorar su calidad de vida y servicios fundamentales que se deriven del presente reglamento.

**Artículo 7.-** La aplicación del presente reglamento corresponde a las dependencias municipales y, en particular, al Instituto Municipal de la Mujer.

**Artículo 8.-** No se considerarán conductas que atenten contra la igualdad de género, en lo aplicable a la mujer:

a) Las acciones legislativas o las políticas públicas de carácter positivo que, sin afectar derechos de terceras personas, establezcan tratamientos diferenciados con objeto de promover la igualdad real de oportunidades, entre grupos de personas que lo requieran para compensar situaciones de rezago en el disfrute y ejercicio de sus derechos;

b) Las distinciones basadas en capacidades o conocimientos especializados para desempeñar un cargo o empleo determinado, y

c) Las determinaciones en general, de los sectores público, social o privado, que no tengan el propósito de anular o limitar los derechos o libertades de la mujer, por motivos estrictamente de género.

## **CAPÍTULO SEGUNDO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y POSITIVAS O COMPENSATORIAS**

**Artículo 9.-** Con la finalidad de evitar prácticas discriminatorias por acción u omisión en contra de la mujer, dentro del territorio tamaulipeco queda prohibido a todo órgano público municipal, así como a cualquier persona física o moral, la realización de conductas que atenten contra la dignidad de la mujer, menoscaben o pretendan anular sus derechos y libertades por razón de género. En particular, se prohíbe la realización de las siguientes conductas:

a) Negar el acceso a cualquier institución educativa, o la permanencia en la misma, así como la posibilidad de participar en programas de apoyo con los cuales se incentive la conclusión de los estudios en cualquiera de sus niveles;

b) Incorporar a los programas educativos, contenidos en los que se promueva la desigualdad entre hombres y mujeres, o utilizar métodos o instrumentos de carácter docente que contengan patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación;

c) Restringir la participación en actividades deportivas, recreativas o culturales;

d) Impedir la elección libre de empleo, restringir el acceso a éste o condicionar su permanencia y ascenso en el mismo, por razón de edad, estado civil o embarazo, religión o ideología política;

e) Establecer diferencias en la remuneración, prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;

f) Negar o condicionar el acceso a los programas para el financiamiento y la adquisición de vivienda, por razones adicionales o ajenas a la situación laboral y la capacidad financiera; impedir o sujetar a requisitos diferenciados los servicios de asistencia médica, e información sobre sus derechos reproductivos;

g) Limitar las libertades de reunión y de asociación cuando se ejerzan en condiciones de igualdad con los varones;

h) Negar o condicionar el acceso a cualquier cargo público o el derecho al sufragio activo o pasivo, cuando se acredite el cumplimiento de los requisitos exigidos por la ley;

i) Impedir el ejercicio de los derechos de propiedad, administración y disposición de bienes, incluyendo los relativos al régimen ejidal;

j) Restringir, impedir o negar el derecho al trabajo;



Se encuentra publicado en el Periódico Oficial anexo al número 143 de fecha 27 de noviembre de 2014.

- k) Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra su dignidad e integridad;
- l) Ofender, ridiculizar, hostigar o promover la violencia de cualquier índole en su contra;
- m) Negar o condicionar el acceso a servicios de guarderías por razón de edad, actividad u ocupación, estado civil, salario, ideología política o religión;
- n) Llevar a cabo cualquier conducta que implique exclusión o restricción por esa razón en perjuicio de mujer alguna y que tenga por efecto impedir, menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales o la igualdad real de oportunidades;
- o) Ejercer violencia física o moral, contra la mujer, sin demérito de las sanciones administrativas, civiles o penales que procedan;
- p) Restringir, impedir o negar el derecho al trabajo o sujetar o terminar la relación laboral por razón del embarazo, y
- q) Realizar jornadas nocturnas de trabajo y labores que la expongan al contacto con agentes infectocontagiosos o la inhalación de sustancias tóxicas volátiles, o laborar en áreas donde existan emanaciones radioactivas o se tenga contacto con sustancias, materiales o fluidos explosivos o peligrosos cuando la mujer este embarazada.

**Artículo 10.-** Todo órgano público municipal, así como los sectores social y privado en el ámbito de su respectiva competencia, desplegará medidas positivas o compensatorias con la finalidad de lograr la igualdad de género en materia de alimentación, salud, educación, trabajo, vivienda, asistencia social y acceso a la procuración e impartición de justicia.

**Artículo 11.-** El municipio, así como los sectores social y privado implementarán la adopción de las siguientes medidas:

- a) Incentivar la educación mixta, buscando siempre la permanencia de la mujer en todos los tipos y modalidades de educación;
- b) Impulsar la adopción de programas de becas y apoyos económicos a favor de aquellas mujeres que en virtud de ser el sostén de su familia, hayan dejado prematuramente sus estudios, a efecto de que puedan continuar con los mismos;
- c) Proporcionar información sobre el derecho de toda persona a decidir sobre el número y espaciamiento de sus hijos;
- d) Alentar la adopción de programas en las instituciones públicas para lograr una mayor incorporación de las mujeres al trabajo remunerado y propiciar que en igualdad de requisitos para su acceso al empleo, se aliente su contratación en aras de alcanzar el equilibrio entre géneros;
- e) Impulsar en las instituciones y organizaciones de los sectores público, social y privado, donde el número de mujeres trabajadoras sea menor al de los varones, el derecho preferente de aquéllas a los beneficios de becas para la capacitación laboral;
- f) Promover el ascenso y la contratación de mujeres para el desempeño de funciones de carácter directivo, con base en su preparación profesional, a fin de reflejar igualdad de género en ese ámbito laboral;
- g) Establecer procedimientos para que en los programas sociales de vivienda, las mujeres accedan a la asignación de créditos, por lo menos en la proporción que representen de la población susceptible de beneficiarse de ellos;
- h) Impulsar la creación de espacios públicos donde se incentive y además se proporcionen los medios adecuados para el desarrollo de actividades culturales, recreativas y de asistencia en beneficio de la mujer;
- i) Impulsar la formación de mujeres con carácter de cuadros políticos susceptibles de ser postuladas para el ejercicio de cargos de elección popular, con miras a lograr una proporción de candidatos equivalentes al porcentaje de mujeres que conforman la sociedad;
- j) Disponer procedimientos para evitar se menoscaben los derechos de la mujer en los asuntos de carácter judicial en los que sea parte, especialmente cuando tenga el carácter de agraviada o víctima, y
- k) Promover y coordinar acciones para el establecimiento de guarderías para hijos de mujeres de escasos recursos que carecen de esta prestación.

**Artículo 12.-** Con el propósito de alentar la igualdad de género para la mujer embarazada, el municipio y los sectores público y privado, adoptarán las siguientes medidas:



Se encuentra publicado en el Periódico Oficial anexo al número 143 de fecha 27 de noviembre de 2014.

- a) Facilitar el acceso a las instituciones de protección de la salud para la realización de consultas médicas, exámenes de laboratorio y ultrasonido, atención ginecológica, orientación psicológica y psiquiátrica, orientación nutricional y, en general, las atenciones y cuidados médicos necesarios;
- b) Disfrutar de estabilidad en el empleo, cargo u ocupación que desarrolle;
- c) No sufrir discriminación alguna;
- d) Promover y respetar el acceso a las oportunidades de empleo en igualdad de condiciones con los varones y con las mujeres;
- e) Ocupar cargos públicos en igualdad de condiciones que los varones y las mujeres no embarazadas;
- f) Acceder plenamente a las instituciones del sistema educativo. En su caso, los planteles educativos harán las adecuaciones necesarias para que la mujer embarazada pueda continuar con sus estudios y ser evaluada conforme a los mismos, cuando en virtud de atención médica incurra en inasistencias;
- g) Acceder a los servicios de orientación y de asesoría legal en las instituciones públicas, conforme a la materia de los derechos que pretenda ejercer;
- h) Recibir la atención y orientación gratuita sobre su esfera de derechos por parte del Instituto Municipal de la Mujer;
- i) Fomentar el disfrute de los distintos derechos y prerrogativas contenidos en las leyes, reglamentos, contrato colectivo o convenio de cualquier naturaleza en materia de descanso con motivo del embarazo y posterior al parto; y
- j) Acceder en forma preferente al disfrute de los beneficios de los programas sociales del Gobierno, sin demérito de los derechos de otras personas en condiciones de vulnerabilidad social.

### **CAPÍTULO TERCERO DEL PROGRAMA MUNICIPAL DE LA MUJER Y SU CUMPLIMIENTO**

**Artículo 13.-** El Programa Municipal de la Mujer es el documento comprensivo de las acciones que, en forma planeada y coordinada, deberán realizarse en beneficio de la mujer, a efecto de promover la igualdad de género a fin de fortalecer el desarrollo integral de la mujer.

**Artículo 14.-** El Programa se emitirá dentro de los 180 días naturales siguientes a la aprobación del Plan Municipal de Desarrollo.

**Artículo 15.-** El Programa se elaborará en consulta con la sociedad y será congruente con los programas relativos a la mujer que emanen del Plan Municipal de Desarrollo.

**Artículo 16.-** Las dependencias de la administración pública municipal, en el ejercicio de sus atribuciones y funciones, incorporarán la perspectiva de igualdad de género en sus programas, políticas y acciones.

**Artículo 17.-** Corresponde al Instituto Municipal de la Mujer dar seguimiento al Programa, así como evaluar su cumplimiento.

### **CAPÍTULO CUARTO DE LOS PROCEDIMIENTOS**

**Artículo 18.-** El Instituto Municipal de la Mujer conocerá las quejas sobre presuntas conductas que atenten contra la igualdad de género en perjuicio de la mujer a que se refiere esta ley, presentadas directamente por la persona interesada o por medio de su representante.

**Artículo 19.-** Las quejas a que se refiere el artículo 18 serán admitidas únicamente dentro del plazo de un año, contado a partir de que la persona presuntamente agraviada tenga conocimiento de la conducta discriminatoria ejercida en su detrimento.

**Artículo 20.-** La queja podrá presentarse por escrito o por comparecencia. En el primero de los supuestos antes señalados, deberá contener lo siguiente:

- a) Nombre, domicilio, firma autógrafa o huella digital de la persona presuntamente agraviada o en su caso, de quien promueve en su nombre;
- b) Persona a quien se impute la conducta lesiva o los datos que permitan su identificación, señalándose en la misma si es servidor público o si desempeña una función pública;
- c) La expresión clara de la acción u omisión que se presumen como contrarias a los fines de esta ley o a sus disposiciones; y



Se encuentra publicado en el Periódico Oficial anexo al número 143 de fecha 27 de noviembre de 2014.

d) Las pruebas con que se pretenda acreditar el dicho de la quejosa.

e) En caso de que se omita alguno de los requisitos antes señalados, quien formule la queja será objeto de prevención mediante notificación para que, en caso de que aquéllos no se puedan obtener por otro medio, los subsane en un plazo no mayor de cinco días hábiles siguientes a la fecha de su presentación; en caso de no hacerlo, se tendrá por no interpuesta la queja.

**Artículo 21.-** Una vez presentada la queja y si la misma, a juicio del Instituto, resulta notoriamente improcedente, ya sea porque no cumple con los requisitos establecidos para su admisión o no sea competencia del propio Instituto, éste la rechazará mediante acuerdo debidamente fundado y motivado, dentro de los cinco días hábiles siguientes.

**Artículo 22.-** En el supuesto de que la materia de la queja no sea competencia del Instituto, se brindará asesoría a quien la formula sobre posibles cursos de acción o el ámbito competente para la atención del asunto. Si la materia de la queja entraña la probable comisión de un delito, el Instituto otorgará la orientación necesaria para la formulación de la querrela o denuncia por parte de la persona presuntamente agraviada.

**Artículo 23.-** En los casos en que simultáneamente se presenten dos o más quejas y éstas se refieran al mismo acto u omisión que presuntamente atente contra la igualdad de género tutelada por esta ley, el Instituto podrá acumular los asuntos para su trámite en un solo expediente.

**Artículo 24.-** La reclamación es el procedimiento mediante el cual el Instituto, verifica la realización de conductas presuntamente contrarias a la igualdad de género cometidas por los servidores públicos del municipio, en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, o por cualquier particular, sea persona física o moral, en el desempeño de sus actividades de cualquier índole.

**Artículo 25.-** Presentada la reclamación, el Instituto deberá resolver dentro de los cinco días siguientes, si se admite la misma. En caso de ser procedente, se hará su registro, debiéndose informar tal situación a la parte quejosa.

**Artículo 26.-** Una vez cumplido con lo dispuesto por el artículo anterior, se realizará la notificación correspondiente a la persona señalada como presunto responsable, así como al titular del órgano del que dependa, si se tratare de un servidor municipal, en los términos siguientes:

- a) Dentro de los cinco días siguientes a la admisión de la queja, o
- b) Desde el momento de la admisión y registro de la queja, cuando la naturaleza del caso lo amerite y siempre que ello sea posible.

**Artículo 27.-** La notificación referida en el párrafo anterior, contendrá solicitud para que la persona presuntamente responsable, rinda un informe por escrito al Instituto, dentro de los diez días siguientes a la notificación. El informe deberá contener lo siguiente:

- a) Hacer constar los antecedentes del asunto;
- b) Expresar si son ciertos o no los actos que se le imputan; en caso afirmativo, precisar los fundamentos y motivaciones que lo llevaron a realizar la conducta materia de la queja, y
- c) Los demás elementos de información que considere pertinentes.

**Artículo 28.-** La falta de presentación del informe en los términos establecidos para tal efecto, traerá como consecuencia la presunción de que son ciertos los hechos mencionados en la reclamación, salvo prueba en contrario.

**Artículo 29.-** El Instituto estará impedido para conocer todo hecho o conducta contrario a los fines de este reglamento o a sus disposiciones, cuando la Comisión de Derechos Humanos del Estado se encuentre conociendo simultáneamente del mismo.

**Artículo 30.-** La conciliación es la etapa del procedimiento de reclamación, mediante la cual el Instituto procurará concordar a las partes, a través de alguna de las propuestas de solución que al efecto determine el propio Instituto.

**Artículo 31.-** El Instituto citará a las partes para que se presenten en la fecha y hora señaladas a una audiencia de conciliación, la cual deberá tener verificativo en los diez días siguientes a aquél en que se notificó a los mismos su celebración.

**Artículo 32.-** En caso que alguna de las partes no se presente, se procederá de la siguiente manera:

- a) Tratándose de la reclamante, se señalará por única ocasión nueva fecha para la celebración de la audiencia, siempre y cuando justifique la causa de inasistencia;



Se encuentra publicado en el Periódico Oficial anexo al número 143 de fecha 27 de noviembre de 2014.

b) Tratándose del presunto responsable de la conducta contraria a esta ley, se tendrán por ciertas las pretensiones de la parte quejosa, salvo prueba en contrario, procediéndose a la investigación administrativa.

**Artículo 33.-** La audiencia conciliatoria podrá ser suspendida por el funcionario conciliador o por ambas partes de común acuerdo sólo por una ocasión, debiéndose reanudar, en su caso, dentro de los cinco días hábiles siguientes.

**Artículo 34.-** Durante el desahogo de la audiencia conciliatoria, además de las pruebas solicitadas a las partes por el funcionario conciliador designado, aquéllas podrán ofrecer las que a su juicio estimen necesarias a efecto de lograr sus pretensiones.

**Artículo 35.-** En la referida audiencia, el funcionario conciliador hará una breve exposición sobre lo que versa la reclamación y los elementos parte de la misma, exhortándolos a resolver las diferencias, al tiempo de proponer opciones de solución.

**Artículo 36.-** En caso de que se llegue a un acuerdo, se suscribirá el respectivo convenio, mismo que se sustentará en el apego a la ley.

**Artículo 37.-** De no lograrse la conciliación, el Instituto hará saber a las partes, por medio del funcionario conciliador, que procederá a realizar las investigaciones correspondientes sobre los hechos que dieron origen a la reclamación, en términos del presente reglamento, con objeto de imponer, en su caso, las medidas administrativas procedentes para lograr la igualdad de género prevista en la misma.

**Artículo 38.-** En la hipótesis prevista por el artículo precedente, el Instituto iniciará la investigación administrativa correspondiente. Al efecto, en todo momento y hasta antes de dictar la respectiva sentencia, tiene las siguientes facultades:

- a) Solicitar y recibir de la persona a quien se le atribuya la conducta contraria a los fines de esta ley y sus disposiciones para la igualdad de género, o de cualquier otra persona que esté en posibilidad de aportar los elementos para el conocimiento del caso, así como cualquier información o documentación complementaria;
- b) Realizar visitas e inspecciones;
- c) Citar testigos, y
- d) Allegarse, en general, los elementos que permitan el esclarecimiento de los hechos, por conducto de los medios probatorios previstos en el orden jurídico mexicano.

**Artículo 39.-** Las pruebas serán analizadas y valoradas en su conjunto, conforme a los principios de la lógica, la sana crítica, la experiencia y la legalidad, a fin de que éstos produzcan convicción sobre los hechos materia de la queja.

**Artículo 40.-** En caso de que algún servidor público municipal incumpla con la solicitud realizada por el Instituto de comparecer, aportar información o proporcionar documentos considerados como indispensables para el correcto desarrollo de la investigación administrativa, se aplicarán las medidas administrativas señaladas en el presente reglamento.

**Artículo 41.-** El sobreseimiento es el acuerdo mediante el cual se suspende o termina el procedimiento y se ordena el archivo del expediente de queja por:

- a) Desistimiento del quejoso;
- b) Conciliación de intereses de las partes;
- c) Cumplimiento voluntario de la pretensión de la parte quejosa antes de emitirse resolución, y
- d) Cualquier otra causa que haga desaparecer sustancialmente la materia de la queja.
- e) En los casos a que se refiere el inciso b) del párrafo anterior, el expediente podrá reabrirse cuando el quejoso denuncie al Instituto que no se cumplió el compromiso adoptado.

**Artículo 42.-** Toda resolución dictada por el Instituto deberá hacerse constar por escrito, y contendrá:

- a) La fecha, lugar y resumen de los hechos base de la queja;
- b) El examen y la valoración de las pruebas ofrecidas y aportadas; y, en su caso, las ordenadas por el Instituto;
- c) Los fundamentos legales de la resolución;
- d) Los puntos resolutivos, y
- e) En su caso, el plazo para su cumplimiento.



Se encuentra publicado en el Periódico Oficial anexo al número 143 de fecha 27 de noviembre de 2014.

**Artículo 43.-** Las quejas de que conozca el Instituto conforme al procedimiento previsto en este Capítulo deberán resolverse en un plazo no mayor de 60 días hábiles a partir de su presentación, salvo que la naturaleza del asunto requiera de un periodo mayor, lo cual deberá motivarse.

**Artículo 44.-** Las resoluciones que dicte el Instituto tendrán los siguientes efectos:

a) En caso de que se compruebe que la persona ha cometido alguna conducta contraria a la igualdad de género o a las disposiciones del presente reglamento, señalará las medidas administrativas que deberán de aplicarse, ó

b) Si concluida la investigación administrativa no se comprueba la realización de alguna conducta lesiva a la igualdad de género en perjuicio de la mujer, se determinará la ausencia de responsabilidad en los términos de este reglamento.

**Artículo 45.-** A efecto de lograr la igualdad real de género entre la mujer y el varón, el Instituto dispondrá de las siguientes medidas administrativas:

a) La impartición de cursos o seminarios a las instituciones, organizaciones, empresas o servidores públicos estatales o municipales que sean objeto de una resolución dictada por el Instituto a fin de difundir la cultura de la igualdad de género a fin de fortalecer el desarrollo integral para la mujer;

b) La fijación de carteles en cualquier oficina pública o establecimiento de quienes incumplan alguna disposición contenida en este ordenamiento, en los que se promueva la modificación de las conductas contrarias a la igualdad de género;

c) La presencia del personal del Instituto para promover y verificar la adopción de medidas a favor de la igualdad de género a fin de fortalecer el desarrollo integral de la mujer, en las oficinas públicas o establecimiento de quienes sean objeto de una resolución en su contra, y

d) La publicación o difusión de una síntesis de la resolución en los medios impresos o electrónicos de comunicación que disponga el Instituto.

**Artículo 46.-** Para determinar el alcance y la forma de adopción de las medidas administrativas dispuestas por el Instituto, se tendrán en consideración:

a) El carácter intencional de la conducta discriminatoria;

b) La gravedad del hecho, el acto o la práctica realizada,

c) La reincidencia.

**Artículo 47.-** Se entiende por reincidencia el hecho de que la misma persona incurra en una nueva violación a la prohibición de desplegar conductas contrarias a la igualdad de género o que menoscaben el desarrollo integral de la mujer.

**Artículo 48.-** El Instituto podrá otorgar un reconocimiento a las instituciones públicas o privadas, así como a los particulares que se distingan por llevar a cabo programas y medidas a favor de la igualdad de género y que fortalezcan el desarrollo integral la mujer, en sus prácticas, ordenamientos organizativos y asignaciones presupuestales.

#### TRANSITORIO

**Único.-** El presente reglamento entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

**ATENTAMENTE.-** "SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCIÓN".- **PRESIDENTE MUNICIPAL.- JOSÉ ELÍAS LEAL.-** Rúbrica.- **SECRETARIO DEL R. AYUNTAMIENTO.- LIC. HENNIE AGUSTÍN MERLE ZAVLA.-** Rúbrica.