



**INSTITUTO METROPOLITANO DE INVESTIGACIÓN Y PLANEACIÓN DE ENSENADA  
BAJA CALIFORNIA, (IMIP)**

**LINEAMIENTO DE EQUIDAD DE GÉNERO**



INTRODUCCCIÓN.....	1
1. OBJETIVO.....	2
2. ALCANCE.....	2
3. MARCO LEGAL.....	3
4. GLOSARIO.....	4
5. LINEAMIENTOS.....	6
5.1 GENERALES.....	6
5.2 ESPECÍFICOS:.....	8
5.2.1. COMUNICACIÓN Y NORMATIVIDAD INTERNA.....	8
5.2.2. RECURSOS FINANCIEROS.....	8
5.2.3. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.....	8
5.2.4. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.....	9
5.2.5. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	9
5.2.6. RECURSOS HUMANOS EL IMIP DEBERÁ:.....	9
5.2.7. AMBIENTE LABORAL Y FAMILIAR.....	9
6. OBLIGACIONES DEL EMPLEADO.....	10



## INTRODUCCION

De conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en reconocimiento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Baja California, Reglamento para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres para el Municipio de Ensenada, B. C., el Instituto Metropolitano de Investigación y Planeación de Ensenada, Baja California (IMIP) impulsa acciones que favorezcan una cultura institucional de igualdad, equidad de género y no discriminación que permitan cerrar las posibles brechas de género en su interior y propiciar avances firmes y permanentes en el desarrollo humano de su personal. Para contribuir con estas directrices institucionales, el contenido de los presentes lineamientos, establecen el marco normativo interno que deberá observar el personal del IMIP en el ejercicio de sus funciones.

El desempeño de las actividades y comportamiento del personal debe realizarse conforme a lo establecido en los presentes lineamientos, con objeto de prevenir y eliminar la violencia, así como de promover esta actitud entre el personal del instituto, a través de cursos de capacitación de manera permanente con el fin de mantener una concientización.



## **1. OBJETIVO**

Establecer las líneas de actuación que deberá observar el personal del IMIP para fortalecer la equidad de género, así como para detectar, atender y prevenir la violencia de género o cualquier forma de discriminación al interior de la institución, con la finalidad de proteger el derecho a la igualdad entre las personas y propiciar el óptimo desempeño de sus funciones.

Las autoridades en coordinación con las entidades y dependencias generarán políticas institucionales que, en el corto, mediano y largo plazo, aseguren la igualdad de oportunidades para la participación de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de trabajo.

## **2. ALCANCE**

Los presentes lineamientos son de observancia obligatoria para todo el personal del Instituto Metropolitano de Investigación y Planeación de Ensenada, Baja California (IMIP).



### **3. MARCO LEGAL**

El artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia, y la obligación de las autoridades, en el ámbito de sus competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

#### **Leyes Federales**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley General para la Igualdad de Género entre Mujeres y Hombres.

#### **Ley Estatal**

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Baja California.

Programa Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y el Programa Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de Baja California, en armonía a los programas nacionales.

#### **Reglamento Municipal**

Reglamento para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Hombres y Mujeres para el Municipio de Ensenada B. C.



#### 4. GLOSARIO

**Aversión:** Rechazo o repugnancia frente a alguien o algo.

**Discriminación:** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación y/o preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

**Discriminación de género:** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el sexo, embarazo u orientación y/o preferencia sexual y asociada con el origen étnico o nacional, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

**Equidad de género:** Establecimiento y fortalecimiento de mecanismos destinados a impulsar la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres; revalorar el papel de la mujer y del hombre en el seno familiar, y en los ámbitos institucional y social; eliminar la discriminación individual y colectiva hacia el hombre y la mujer u otras minorías. X. Género: Valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres.

**Estereotipos:** Un estereotipo, consiste en una imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable. Esta imagen se forma a partir de una concepción estática sobre las características generalizadas de los miembros.

**Género:** El género se refiere a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias

**Hostigamiento sexual:** Es cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual, tanto física como verbal, no deseada. Esta debe surgir de la relación de empleo y reproducir un ambiente de trabajo hostil u ofensivo, un cambio en las condiciones de trabajo o afectar las oportunidades de empleo la persona perjudicada.

**Igualdad de género:** Situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades u oportunidades en la vida de acceder y controlar recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social. El objetivo no es tanto que mujeres y hombres sean iguales, sino conseguir que unos y otros tengan las mismas oportunidades en la vida.

**IMIP:** Instituto Metropolitano de Investigación y Planeación de Ensenada, Baja California

**Interdependencia:** Interrelación de los derechos, por la cual el avance o privación de uno afecta a los demás. Los derechos humanos son interdependientes en tanto establecen relaciones recíprocas entre ellos. La interdependencia señala la medida en que el disfrute de un derecho en particular o de grupo de derechos depende de la realización de otro derecho o del grupo de derechos.



**No discriminación:** Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos y toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en la Declaración de los Derechos Humanos, sin distinción alguna.

**Paritario:** Es un adjetivo que indica que un cierto organismo está conformado por partes que son iguales en número y que cuentan con idénticos derechos.

**Permanencia:** Cualidad que hace que los derechos humanos permanezcan en el tiempo sin variar sus características o haciéndolo en un nivel mínimo.

**Progresividad:** Gradualidad y adelanto o progreso en los derechos. La progresividad implica, por un lado, el establecimiento de un estándar mínimo a partir del cual se considera en aumento la implementación del derecho, lo que supone definir metas a corto, mediano y largo plazos, y por el otro, la prohibición de regresividad, es decir que, una vez logrado el avance en el disfrute de ciertos derechos, no podrá ser disminuido.

**Sexismo:** Sistema ideológico que establece una desigualdad en función de la división rígida entre los géneros, en cuanto a roles, comportamientos y actitudes.

**Universalidad:** Consiste en el reconocimiento de la dignidad que tienen las personas servidoras públicas, sin distinción alguna (nacionalidad, credo, edad, sexo, preferencias, entre otras).

**Violencia de género:** Es cualquier acto violento o agresión, basados en una situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres que tenga o que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si ocurren en el ámbito público como en la vida familiar o personal.

**Transversalidad:** Herramienta metodológica para garantizar la inclusión de la perspectiva de género como eje integrador, en la gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria, tendientes a la homogeneización de principios, conceptos y acciones por implementar, para garantizar la concreción del principio de igualdad.



## 5. LINEAMIENTOS

### 5.1 GENERALES

Las personas servidoras públicas del Instituto Metropolitano de Investigación y Planeación de Ensenada, Baja California (IMIP), en el ámbito de su actuación fomentarán el respeto de los derechos humanos de conformidad con los principios de igualdad, universalidad, interdependencia, indivisibilidad, permanencia y progresividad.

El IMIP fortalecerá una cultura de equidad de género y no discriminación por medio de programas que contribuyan a través de:

1. Fomentar el respeto de los derechos humanos de conformidad con los principios de igualdad, universalidad, interdependencia, indivisibilidad, permanencia y progresividad.
2. Promover acciones para prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación que se ejerza contra algún funcionario por su condición de género o por su orientación y/o preferencia sexual.
3. Respetar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, así como adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación o violencia de género.
4. Fortalecerá una cultura de equidad de género y no discriminación por medio de programas y cursos que contribuyan a la convivencia institucional.
5. Fomentara la participación y representación paritaria entre Hombres y Mujeres sin discriminación de sexo y género.
6. Difundirá dentro del Instituto los programas de capacitación o cursos que proporcionan las instituciones públicas que tienen como objetivo promover la igualdad y la no discriminación.
7. Promoverán las buenas relaciones personales en un ambiente laboral, donde las personas con diferentes habilidades, perspectivas y maneras de trabajar contribuyan al cumplimiento de los objetivos del Instituto y con ello se genere mayor compromiso y lealtad por parte del personal promoviendo la eliminación de estereotipos.
8. Se establecerá un enlace con las instituciones especializadas en el tema de equidad de género y la no discriminación, con la finalidad de contar con la asesoría para la formulación de programas de capacitación con perspectiva de género.
9. Fomentar en el personal un ambiente cordial y la construcción de una cultura libre de conductas de aversión hacia las personas, de roles y lenguaje sexista en el ámbito laboral que atente contra la dignidad de las personas.
10. Fomentar ambiente laboral libre de discriminación y violencia laboral, así como establecer condiciones para erradicar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.
11. Sancionará a las personas que dentro del Instituto no cumplan con el lineamiento, mediante procesos administrativos internos.



### **LAS PERSONAS TITULARES DEL IMIP DEBERÁN:**

1. Identificar las necesidades, intereses y problemas específicos de las relaciones internas que se establecen entre el personal
2. Impulsar acciones afirmativas y detectar las posibles brechas de género e implementar medidas a su cargo que se enfoquen a atenderlas.
3. Generar, en su caso, las condiciones necesarias para el goce y disfrute de los derechos humanos del personal en el ámbito del desempeño de sus labores.
4. Garantizar la igualdad de oportunidades que tiene el personal que labora en la institución, sin importar su color, raza, género, preferencia sexual, edad, grupo étnico, nacionalidad, creencias religiosas e ideológicas, discapacidad y, en su caso, embarazo.
5. Incluir cursos de equidad de género y la no discriminación, que contribuyan a la convivencia institucional con el objetivo de mantener un ambiente de trabajo con respeto.
6. Tiene el propósito de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.



## 5.2 ESPECÍFICOS

### 5.2.1. COMUNICACIÓN Y NORMATIVIDAD INTERNA

#### El IMIP:

1. Incorporará un lenguaje incluyente.
2. En la comunicación no se utilizarán estereotipos, imágenes discriminatorias ni lenguaje sexista.
3. A través de medios de comunicación gráfica, como pueden ser trípticos, carteles, boletines y publicaciones en intranet; o por cualquier otro medio que considere viable organizará campañas que favorezcan la equidad de género y no discriminación.
4. Realizará campañas que promuevan la igualdad de género, los derechos de las personas, la cultura de denuncia de la violencia en cualquiera de sus modalidades, del hostigamiento sexual y de la discriminación, difundiendo, por medio del portal de intranet, las leyes existentes en la materia, así como la información que considere relevante sobre organizaciones e instituciones que atiendan la violencia contra las personas.

### 5.2.2. RECURSOS FINANCIEROS

El IMIP incluirá recursos en el presupuesto anual de cada ejercicio, para llevar a cabo acciones, impartición de cursos y talleres, que promuevan la equidad de género, la no discriminación y la prevención de la violencia.

### 5.2.3. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Por medio de la Subdirección Administrativa y Financiera, se actualizarán los perfiles de puestos, cuidando los siguientes aspectos de manera que la contratación de personal sea para sexo indistinto.

1. En la contratación de personal, los requisitos serán los siguientes:
  - a. El título del perfil de cada puesto sea indistinto.
  - b. Las funciones descritas en los perfiles sean indistintas.
  - c. Los perfiles de puestos no contengan factores de discriminación.
  - d. Los requisitos de escolaridad, experiencia, habilidades, edad y competencias laborales e institucionales establecidos para los puestos sean estrictamente, adecuados y pertinentes a sus funciones.
2. En la contratación de personal, el IMIP garantizará la igualdad de oportunidades y la no discriminación,
3. En el proceso de reclutamiento y selección de personal, las personas que participen para ocupar un puesto que se encuentre vacante en el Instituto lo harán a través de una convocatoria emitida por el IMIP sin distinción de sexo.
4. La selección del personal para la vacante será evaluada por las capacidades que se requieren para el puesto sin hacer distinción ni discriminación de sexo y género.
5. Se considerará la participación sin discriminar en los procesos de selección, contratación y ascensos.



#### **5.2.4. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL**

1. El IMIP incluirá en el Programa Anual de Metas, capacitación, talleres y/o cursos en materia de equidad de género, no discriminación y prevención de violencia.

#### **5.2.5. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Las personas titulares del IMIP buscarán tener una representación equitativa a fin de:

1. Proporcionar igualdad de oportunidades a las personas para participar en congresos, conferencias, seminarios, talleres y cualquier otra actividad profesional que tenga por objetivo enriquecer intelectualmente al capital humano del IMIP.

#### **5.2.6. RECURSOS HUMANOS EL IMIP DEBERÁ**

1. Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos que realice
2. Eliminar cualquier tipo de discriminación y favorecer las políticas laborales en condiciones de igualdad entre las personas.
3. Observar que los sueldos, compensaciones y prestaciones para el personal con los mismos puestos y responsabilidades sean iguales, salvo en casos en los que existan diferencias proporcionales con base en la antigüedad y criterios no discriminatorios establecidos formalmente por esta entidad.
4. Aplicar de manera equitativa las políticas de recursos humanos para el personal.
5. Considerar la generación de registros y datos estadísticos de información desagregada por sexo que permitan, desde una perspectiva de género, mejorar los mecanismos que impulsen la igualdad entre las personas del Instituto.

#### **5.2.7. AMBIENTE LABORAL Y FAMILIAR**

El IMIP fomentará la conciliación de la vida laboral y familiar mediante acciones que coadyuven a una adecuada articulación entre las obligaciones familiares y una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

Se asegurarán los derechos iguales a las personas, respecto al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias de salario, seguridad e higiene, oportunidades de ascenso y remuneración, entre otras.

Durante el período de gestación o lactancia, cuenten con los horarios y tiempos establecidos en las Condiciones Generales de Trabajo, sin que ello represente perjuicio alguno en su salario, prestaciones o derechos.



## **6. OBLIGACIONES DEL EMPLEADO**

### **EL EMPLEADO DEL INSTITUTO TENDRÁ LAS SIGUIENTES OBLIGACIONES:**

1. Deberá garantizar un ambiente de trabajo agradable con el personal que labora en el Instituto.
2. Respetará la participación y representación paritaria entre Hombres y Mujeres sin discriminación de sexo y género.
3. Deberá abstenerse de ejercer violencia laboral, de género, sexual o económica en contra de un compañero de la institución.
4. Conducirse con respeto a todos por igual.
5. Respetar tu área de trabajo.
6. Cuidar las Instalaciones del IMIP
7. Respetar el Reglamento Interno del Instituto Metropolitano de Investigación y Planeación de Ensenada Baja California y el Lineamiento de Equidad de Género.
8. Conocer y Respetar el Lineamiento Interno Equidad de Género.



En la Primera Sesión del Consejo del IMIP y con fundamento en el artículo 19 fracción V, del reglamento de IMIP, se aprueban y expiden los presentes lineamientos para su difusión al interior del Instituto Metropolitano de Investigación y Planeación de Ensenada, Baja California (IMIP), en la Ciudad de Ensenada, B.C, a los 24 días del mes de junio del año 2024.

Entrará en vigor a partir del día siguiente de su aprobación y estará público por medio del portal de Internet del IMIP, sección Marco Normativo, para su consulta y permanecerá impreso a disposición del personal del Instituto en la Subdirección Administrativa y Financiera.