



**Lineamientos para la Igualdad en la contratación del personal  
en la Administración Pública de Mexicali, Baja California**

**CONTENIDO**

Antecedentes	3
Marco conceptual	4
Objeto	7
Lineamientos	8



## ANTECEDENTES

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 1ro. Establece que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, disponiendo que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es parte, así como de las garantías para su protección. Asimismo, prohíbe toda discriminación motivada por condición social, edad, religión, origen étnico, discapacidad, preferencia sexual, estado civil, género o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), y el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, emite diversas recomendaciones para fortalecer el mecanismo para el adelanto de las mujeres y la incorporación de la perspectiva de género, mediante la implementación de políticas públicas destinadas al impulso de la igualdad de género, reiterando la urgencia de aumentar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo formal, microcréditos y préstamos, e intensificar los esfuerzos para reducir y cerrar la brecha salarial por razón de género.

La Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Baja California, en el artículo 40 fracción VIII, señala: “Diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación del personal en la administración pública”.

Considerando lo anterior, se diseñan los presentes “Lineamientos para la Igualdad en la contratación del personal en la Administración Pública de Mexicali, Baja California”, por Oficialía Mayor del XXIV Ayuntamiento de Mexicali con colaboración del Instituto de la Mujer para el Municipio de Mexicali, Secretaría del Ayuntamiento, Tesorería Municipal, Desarrollo Integral de la Familia y la Coordinación de Derechos Humanos y Grupos en situación de Vulnerabilidad de la Oficina de la Presidencia Municipal, en agosto de 2022.

## MARCO CONCEPTUAL

Se entiende por:

**Acciones afirmativas:** La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en su artículo 5, fracción I, define las acciones afirmativas como: “el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres”.

Las acciones afirmativas son políticas públicas cuyo objetivo es compensar las condiciones que discriminan a ciertos grupos sociales del ejercicio de sus derechos. Se les conoce también como “acciones positivas”, “medidas positivas”, “discriminación en sentido inverso” y “discriminación positiva”.

Este tipo de acciones son recomendadas para grupos sociales en desventaja, en el caso de las mujeres son obligatorias ya que su condición de género es un factor que limita su acceso a los recursos económicos, culturales y políticos importantes para su desarrollo; su aplicación a favor de las mujeres no constituye discriminación para los hombres ya que para éstos el género no representa una limitante para el ejercicio de sus derechos.

Es necesario considerar que el carácter temporal de las acciones afirmativas está sujeto al resultado que se espera alcanzar y no a determinaciones a priori; por lo tanto, se suspenderán sólo si el problema fue resuelto y los resultados son sostenibles.

Algunos ejemplos de estas medidas son la implementación de acciones especiales para facilitar el acceso al crédito, a cargos de representación política y a becas especiales para mujeres y niñas.

**Equidad:** La equidad es el principio ético normativo asociado a la idea de justicia; bajo este concepto se trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja.

El Capítulo I, Artículo 2 de la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH, 2006) refiere que: “son principios rectores de la presente ley: la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”.

En el Capítulo I, Artículo 5, Fracción IX, de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV, 2007) se refiere a la equidad como medio para promover la igualdad entre mujeres y hombres, es decir, la atención de las necesidades concretas que tienen las mujeres en el camino hacia la igualdad y el goce pleno de los derechos universales.

Cabe mencionar que, el concepto de equidad e igualdad transmiten mensajes distintos, el primero es un principio ético normativo abocado a los aspectos pendientes por satisfacer en un determinado sector de la población, mientras que el segundo es un derecho humano que corresponde a todas las personas y que no está sujeto a necesidades específicas.

**Estereotipos:** Los estereotipos son las ideas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres; son representaciones simbólicas de lo que mujeres y hombres deberían ser y sentir; son ideas excluyentes entre sí que al asignarnos una u otra reafirman un modelo de feminidad y otro de masculinidad.

Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género y pueden reforzarse con teorías tradicionales o modernas, incluso a través de leyes o de prácticas institucionales. Una dicotomía fundamental es que mientras los hombres socialmente han estado asignados al espacio público, donde se toman las decisiones políticas, sociales y económicas, las mujeres han estado asignadas al espacio privado, donde llevan a cabo el trabajo de cuidados y crianza.

Al estereotipo de feminidad se asocian ciertas características y roles: maternidad, trabajo doméstico y cuidado de otras personas, el ser cariñosas, sensibles, débiles, sentimentales, intuitivas, buenas, dependientes, sumisas, adaptables. Por su parte, al estereotipo de masculinidad se asocian el rol de proveedor y el ser fuertes, competitivos, racionales, valientes, poco expresivos, dominantes, independientes, se naturalizan conductas violentas.

**Igualdad:** La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en su artículo 5 fracción IV, define la igualdad de género como: “la 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”.

La igualdad entre hombres y mujeres se establece, como derecho, a través del artículo 4º de la Constitución; a su vez, el artículo 1º prohíbe toda forma de discriminación, lo que constituye el principio complementario del derecho a la igualdad: sólo habrá igualdad de género si no hay discriminación contra las mujeres.

**Igualdad sustantiva:** La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en su artículo 5, fracción V, define la igualdad sustantiva como: “el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales”.

Es decir, que alude al ejercicio pleno y universal de los derechos humanos, en congruencia con los derechos asentados en las normas jurídicas. De acuerdo con la CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer): “los Estados Parte no sólo están obligados a sentar las bases legales para que exista igualdad formal entre mujeres y hombres; es necesario asegurar que haya igualdad de resultados o de facto: igualdad sustantiva. Para alcanzarla, es necesario que las leyes y políticas garanticen que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en todas las esferas de la vida, lo que implica que el Estado tiene la obligación de garantizar las condiciones para ello y de remover todos los obstáculos para que la igualdad se alcance en los hechos”.

**Paridad:** La noción de paridad fue incorporada a nuestra Carta Magna en el año 2014 y a partir de la reforma de junio de 2019, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en sus artículos 2 (composición pluricultural), 3 (educación), 35 (ciudadanía), 41 (forma de gobierno), 52, 53, 56 (elección del Congreso), 94 (Poder Judicial) y 115 (Estados y Municipios de la Federación) que la integración y composición de los encargos a los que estos artículos hacen referencia deberán observar el principio de paridad de género, el cual significa que los cargos de autoridades, renovados mediante procesos electorales o por designación, deberán integrarse cuidando y garantizando la participación equilibrada (50/50) de mujeres y hombres.

En México, La Legislatura LXIV es un ejemplo de paridad en tanto la Cámara de Diputados está conformada por 50.8% de hombres y 49.2% de mujeres, mientras que el Senado de la República está compuesto por 51% de mujeres y 49% de hombres.

La paridad es una acción afirmativa, no es una meta en sí misma, sino una medida para la redistribución de las oportunidades, decisiones y del poder en todas las esferas de la vida; su implementación supone entonces una transformación de las instituciones y de la vida social y en las familias para que hombres y mujeres gocen de igualdad.

**Paridad en todo o Paridad transversal:** Constituye un avance en la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres para el acceso al poder político. El objetivo de la reforma constitucional de paridad transversal es incluir a las mujeres en la toma de decisiones en los asuntos públicos, en este sentido, la paridad no aplica para la totalidad de la estructura de las instituciones y no implica despidos, sino que su implementación será progresiva.

**Perspectiva de género:** De acuerdo con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la perspectiva de género 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 en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

**OBJETO**

Los lineamientos tienen por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidad y de trato, entre mujeres y hombres en la práctica igualitaria de contratación de personal, que permitan garantizar, que cada candidata o candidato a ingresar al servicio de la administración pública municipal en Mexicali, se dé en las mismas condiciones de imparcialidad, competencia por mérito, la no discriminación hacia mujeres y hombres, para alcanzar la igualdad sustantiva.

**LINEAMIENTOS**

1. Fomentar acciones en materia de contratación de recursos humanos que permitan alcanzar los objetivos que deban marcar el rumbo hacia la igualdad entre mujeres y hombres en materia de oportunidad de empleo.
2. Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral del servicio público municipal, desde el proceso de planeación, presupuestación y contratación de personal, impulsando la productividad y competitividad en la prestación de los servicios públicos, sin replicar estereotipos de género.
3. La planeación, presupuestación y contratación deberá efectuarse de manera que se respeten, protejan y hagan realidad los derechos humanos reconocidos e incluidos en las legislaciones laborales y, en particular, en lo relativo a la igualdad, a la no discriminación laboral y eliminar la brecha de diferencias salariales acorde a sus funciones: para mismo puesto, mismo salario.
4. El proceso de contratación deberá tener en cuenta promover la eficiencia, la transparencia y la protección de las candidatas y de los candidatos en el proceso; así como el reconocimiento de sus competencias, independientemente de su sexo, su orientación sexual, de su edad, género, estado civil, profesión, cultura, origen étnico, condición social, salud, religión, opinión o discapacidad, evitando cualquier tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad.
5. Las candidatas o los candidatos, sea cual fuere su presencia, preferencia o su condición, deberán tener acceso a los procesos de contratación, evitando la creación de estereotipos y prejuicios que fomenten la discriminación.
6. Los criterios de contratación, para el ejercicio del puesto y sus funciones, deberán especificarse de manera transparente, y darse a conocer a través de medios indudables a las candidatas y candidatos, con la intención elemental de crear condiciones más igualitarias y justas para su ocupación, utilizando lenguaje incluyente y no sexista, sin que se especifique en el perfil requerido para el puesto que tiene que ser hombre o mujer para ser candidata o candidato al mismo.
7. Realizar un diagnóstico organizacional para identificar posibles desbalances en la plantilla laboral, promoviendo la igualdad de oportunidades, en todas las áreas, los niveles, puestos y funciones dentro de la administración pública municipal, para alcanzar, en la medida de lo posible, la paridad de género en cada departamento, tomando en cuenta que ésta, es una acción afirmativa para incluir mujeres en los puestos, sobre todo de decisión, sin que el 50% de participación de mujeres sea un límite, sino un mínimo en cada instancia del Ayuntamiento.



**MTRA. NORMA ALICIA BUSTAMANTE MARTÍNEZ**  
**PRESIDENTA MUNICIPAL**  
**XXIV AYUNTAMIENTO DE MEXICALI**

Mexicali, Baja California a 02 de febrero de 2023