

Proyecto de Reformas a los Estatutos del IMCP

Comisión de Estatutos del IMCP

I. Exposición de Motivos para la Reforma Estatutaria en Materia de Igualdad, Diversidad e Inclusión

En atención al reciente convenio de colaboración firmado entre el Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP) y la Secretaría de Educación Pública (SEP), nuestro Instituto enfrenta el compromiso de incorporar principios de igualdad sustantiva, participación de las mujeres y lenguaje incluyente y no sexista en sus normas, iniciando por los Estatutos. Esta exigencia ha generado inquietud en algunos Colegios Federados, al percibirse inicialmente como una condición impuesta para mantener la idoneidad de la certificación profesional. Sin embargo, lejos de verlo como un trámite de cumplimiento obligatorio, el IMCP adopta este reto como una oportunidad estratégica para fortalecerse institucionalmente.

La presente exposición de motivos propone una reforma estatutaria más amplia y visionaria: integrar los conceptos de igualdad de género, diversidad, inclusión y no discriminación de manera genuina, no solo para acatar un mandato, sino para agregar valor al IMCP y reforzar la confianza de todos nuestros grupos de interés (autoridades, membresía, organismos internacionales, sociedad en general).

Imperativo de Igualdad e Inclusión en el IMCP

El convenio IMCP–SEP ha establecido un compromiso relevante en nuestra profesión, garantizando la integración paritaria de todos los órganos de decisión del Instituto. En un plazo máximo de seis meses deberán realizarse las adecuaciones necesarias para asegurar dicha paridad, incluida la alternancia de género en la Presidencia del Comité Ejecutivo Nacional. Adicionalmente, el IMCP deberá adoptar lenguaje incluyente y no sexista en todos sus documentos fundacionales y normativos, asegurando que la comunicación institucional refleje respeto e igualdad.

Este mandato no es un mero formalismo burocrático; responde a la necesidad de modernizar la cultura organizacional de la profesión contable en línea con los valores democráticos y de equidad del siglo XXI.

Es importante precisar qué entendemos por igualdad sustantiva. A diferencia de la igualdad meramente formal, la igualdad sustantiva implica eliminar las barreras de discriminación y asegurar que mujeres y hombres gocen realmente de las mismas oportunidades, reconociendo sus diferencias biológicas, sociales y culturales. En otras palabras, no basta con declarar la igualdad en el papel; se requieren acciones y políticas concretas que nivelen el terreno para que todas y todos puedan desarrollarse plenamente.

En este sentido, integrar a más mujeres en puestos de toma de decisión no sólo cumple con el convenio, sino que corrige una subrepresentación histórica y enriquece la pluralidad de visiones en la conducción del Instituto.

Del mismo modo, promover la diversidad e inclusión dentro del IMCP significa valorar y aprovechar las distintas perspectivas de nuestros miembros, más allá del género, edad, origen étnico, discapacidad u otras condiciones. La reforma estatutaria establecerá con claridad la prohibición de cualquier forma de discriminación, en concordancia con el mandato constitucional mexicano que prohíbe toda discriminación por razones de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.

Este principio rector reforzará nuestros valores de ética y respeto, enviando un mensaje inequívoco de que el IMCP es una institución abierta, incluyente y respetuosa de los derechos de todas las personas.

Alineación con Marcos Normativos Nacionales e Internacionales

La reforma propuesta está plenamente alineada con los marcos jurídicos nacionales vigentes y con los compromisos internacionales que México y la profesión contable han asumido.

En el plano nacional, se sustenta en los principios constitucionales ya mencionados y en leyes como la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y otras políticas públicas que impulsan la igualdad de género en organizaciones públicas y privadas. Estos cambios estatutarios harán que el IMCP no sólo cumpla con dichas normas, sino que se posicione como un referente de autorregulación responsable, adelantándose a posibles exigencias regulatorias futuras en materia de equidad e inclusión.

En el plano internacional, esta reforma propuesta a los Estatutos pondrá de manifiesto que el IMCP comparte y promueve los valores universales plasmados en instrumentos y objetivos globales. La Agenda 2030 de las Naciones Unidas incluye la meta de asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública. Al garantizar la paridad de género en sus órganos de gobierno, el IMCP contribuye directamente a esa meta global, acorde con su naturaleza de organismo de interés público.

México es parte de tratados internacionales que obligan a impulsar la participación igualitaria de las mujeres en la vida profesional; con esta reforma, el IMCP se alinea con dichas obligaciones internacionales.

A nivel de la profesión contable global, cada vez más organismos promueven la diversidad y la inclusión como parte integral de la ética y del buen gobierno profesional. La Federación Internacional de Contadores (IFAC), de la cual el IMCP forma parte, ha enfatizado que los contadores públicos –por sus compromisos éticos– deben extender esos valores a los esfuerzos de diversidad, equidad e inclusión, avanzando hacia una cultura de pertenencia y cumpliendo con nuestra obligación de proteger el interés público.

En otras palabras, la inclusión no es ajena a la misión de la profesión contable, sino un componente esencial para mantener la confianza de la sociedad en nuestro quehacer. Reformar nuestros Estatutos, en este sentido, nos pone a la vanguardia de las asociaciones profesionales, equiparándonos con las mejores prácticas internacionales y mostrando liderazgo regional.

Temas Clave de la Reforma Propuesta

1. Igualdad sustantiva y paridad de género en el gobierno del IMCP

Se incorpora en los Estatutos la obligación de integrar órganos de gobierno paritarios, asegurando la representación equilibrada de mujeres y hombres en el Comité Ejecutivo Nacional, Comisiones y demás instancias decisorias. Esto incluye el principio de alternancia de género en la Presidencia Nacional, garantizando que, de manera periódica, una mujer encabece el IMCP.

Con estas medidas, no solo se cumple el convenio con la SEP, sino que avanzamos hacia una cultura organizacional más justa. Diversos estudios demuestran que las organizaciones con mayor equilibrio de género obtienen mejores resultados y desempeño que aquellas que mantienen estructuras desproporcionadas. Incorporar más voces femeninas en la toma de decisiones enriquecerá las deliberaciones, aportando nuevas perspectivas y fortaleciendo la gobernanza del Instituto.

2. Diversidad, inclusión y no discriminación

Esta reforma a los Estatutos afirmará el compromiso del IMCP de ser una institución incluyente en el más amplio sentido. Se establecerán disposiciones explícitas de “cero tolerancia” a la discriminación por cualquier motivo (sexo, edad, origen étnico, condición social, discapacidad, orientación sexual, credo, etc.), en consonancia con el marco constitucional mexicano.

Asimismo, se fomentará la diversidad en la participación de nuestras actividades y liderazgos al integrar y valorar a profesionales de diversos antecedentes, regiones y especialidades dentro del IMCP. La riqueza de la diversidad impulsa la innovación, mejora la resolución de problemas y refleja mejor la composición de la sociedad a la que servimos.

En línea con recomendaciones internacionales, se definirán lineamientos que fomenten la diversidad, la inclusión y la igualdad de género en todas nuestras prácticas institucionales, desde los procesos electorales internos hasta la conformación de comités de trabajo. Esto asegurará que el talento y las competencias sean los criterios primordiales de participación, eliminando sesgos o barreras implícitas para cualquier grupo.

3. Lenguaje incluyente y no sexista

Como parte del cambio cultural, adoptaremos formalmente un uso del lenguaje incluyente en todo documento oficial, comunicaciones y normativa del IMCP. Esto implica revisar y ajustar nuestros Estatutos, reglamentos, códigos y publicaciones para eliminar expresiones sexistas o excluyentes, y sustituirlas por un lenguaje que visibilice

por igual a mujeres y hombres, así como a personas de géneros diversos, en todas las referencias a las y los profesionales de la Contaduría.

El lenguaje no es trivial: refleja y moldea la cultura institucional. Al utilizar un lenguaje inclusivo, enviamos un mensaje potente de respeto y equidad, evitando perpetuar estereotipos de género. Esta medida, aunque parece sencilla, contribuirá a que todas y todos nuestros miembros se sientan nombrados, reconocidos e invitados a participar plenamente en la vida del Instituto.

Beneficios y valor agregado de la Reforma

Lejos de ser un mero cumplimiento para “salvar” la idoneidad de nuestra certificación ante la SEP, esta reforma estatutaria ofrece beneficios sustanciales para el IMCP y sus grupos de interés:

- **Fortalecimiento de la confianza y legitimidad:** Al adoptar estándares más elevados de igualdad e inclusión, el IMCP ganará credibilidad ante autoridades gubernamentales, empresas, organizaciones internacionales y la sociedad en general. Seremos percibidos como un organismo comprometido con la ética, la transparencia y la responsabilidad social, lo que robustece nuestra legitimidad como autoridad certificadora y como líder de opinión en temas profesionales.
- **Mejora del desempeño institucional:** La diversidad y la paridad en los equipos de trabajo y dirección conllevan mejores decisiones y resultados. Una mayor pluralidad de visiones reduce el pensamiento grupal, aumenta la creatividad en la solución de problemas y enriquece la deliberación, lo que redundará en mejores iniciativas, servicios y propuestas desde el Instituto.
- **Atracción de talento y renovación de la membresía:** Un IMCP que promueve activamente la igualdad y la no discriminación resultará más atractivo para las nuevas generaciones de profesionales de la Contaduría. Al derribar cualquier sesgo estructural y mostrar un ambiente inclusivo, el Instituto incentivará la afiliación y participación de talentos diversos en nuestros colegios federados, asegurando relevancia a largo plazo.
- **Cumplimiento de la misión ética y servicio al interés público:** Al incorporar la perspectiva de género, la diversidad y el respeto a todas las personas en nuestras normas básicas, estamos actualizando y profundizando los valores tradicionales del IMCP. Demostramos que la ética profesional no se limita al terreno técnico-financiero, sino que abarca el respeto a la dignidad humana y la promoción de la equidad.

Conclusión

En síntesis, la reforma de Estatutos que se propone no busca “cumplir por cumplir” con un convenio, sino transformar al IMCP en concordancia con las demandas actuales de igualdad sustantiva, diversidad e inclusión. Al integrar estos conceptos en nuestras normas, el IMCP se coloca a la vanguardia del gremio profesional, asumiendo voluntariamente estándares más altos que sin duda elevarán su prestigio y la confianza que se deposita en él.

Esta exposición de motivos ha delineado las razones y beneficios de los cambios: son consistentes con el marco legal nacional, con los objetivos internacionales de desarrollo sostenible y con las mejores prácticas de organizaciones profesionales globales.

Incorporar la igualdad, la inclusión y la no discriminación en nuestros Estatutos enviará una señal clara de unidad y evolución: el IMCP se consolida como una institución más justa, transparente y preparada para el futuro. Con esta primera etapa de reforma centrada en la igualdad e inclusión, sentamos las bases para posteriores mejoras en otras áreas estratégicas que seguirán fortaleciendo nuestro marco normativo.

Al aprobar y aplicar estos cambios, el IMCP no sólo cumplirá con lo acordado con la autoridad educativa, sino que obtendrá un valor agregado mayor: el de ser un ejemplo nacional de compromiso con la equidad y un garante de que la profesión contable mexicana evoluciona de la mano de los más altos valores éticos y humanos.

Comisión de Estatutos del IMCP

Enero 2026

BORRADOR

II. MAPA DE ARTÍCULOS A REFORMAR

Estatutos del IMCP – Artículos a reformar

Capítulo I: Naturaleza jurídica y objetivos

- **Art. 1.2**
Incluir en misión/valores: igualdad sustantiva, inclusión, diversidad, no discriminación y respeto a los derechos humanos.
- **Art. 1.3**
Añadir como fines del Instituto:
 - Promover igualdad entre mujeres y hombres en la profesión.
 - Impulsar participación de mujeres en órganos de decisión.
 - Fomentar entornos libres de violencia, acoso y discriminación.
- **Art. 1.4**
Incorporar igualdad, inclusión y no discriminación como principios rectores junto con subsidiariedad y solidaridad.
- **Art. 1.11**
Sin cambiar el listado de disposiciones fundamentales, agregar una frase tipo:

“En la emisión, interpretación y aplicación de las disposiciones fundamentales se observarán los principios de igualdad sustantiva, inclusión y no discriminación, cuando su naturaleza lo permita.”

Capítulo II: De las asociaciones federadas

- **Art. 2.5 (Derechos de las federadas)**
Añadir:
 - Derecho a recibir del IMCP apoyo, lineamientos, capacitación y herramientas para implementar la igualdad, inclusión y no discriminación.
- **Art. 2.6 (Obligaciones de las federadas)**
Clave para un enfoque progresivo de aplicación, que privilegia la gradualidad antes de la imposición de sanciones estrictas:
 - Adoptar y aplicar en su ámbito las políticas y protocolos institucionales en materia de igualdad, inclusión, diversidad y no discriminación aprobados por la Junta de Gobierno.
 - Elaborar, en coordinación con el IMCP, un plan de trabajo en igualdad e inclusión con metas progresivas acordes con su realidad (incluyendo el bajo porcentaje de mujeres, donde sea el caso).
 - Reportar anualmente avances del plan.
 - Promover entre sus personas asociadas el conocimiento de estos instrumentos.

Nota: en este apartado se concentra la obligación de igualdad aplicable a las federadas, y no en el artículo 2.1, con el propósito de que su eventual incumplimiento no derive de manera directa en la suspensión prevista en el artículo 2.7, inciso a).

- **Art. 2.9 y 2.12 (Representación y autonomía)**
 - 2.9: mencionar que la representación ante autoridades y terceros se ejercerá respetando los principios de igualdad y no discriminación.
 - 2.12: precisar que la autonomía se ejerce dentro del marco de los Estatutos y de las políticas institucionales de igualdad e inclusión.

- **Art. 2.7 y 2.8**
 - No se modifican para agregar nuevas causales ligadas a “no adecuar estatutos” o “no lograr paridad”.
 - El tratamiento de igualdad para federadas se remite a la gradualidad de sanciones en 7.7 (ver más adelante).

Capítulo III: De los Asociados

- **Art. 3.3 (Requisitos de las personas asociadas activas)**
 - Incluir que la “reputación intachable” y “solvencia moral” comprenden no haber sido sancionado por actos graves de discriminación, acoso, hostigamiento o violencia de género, en el IMCP, una federada o por autoridad competente.
- **Art. 3.5 (Derechos comunes)**
 - Añadir el derecho a:
 - Un entorno institucional libre de discriminación, acoso y violencia.
 - Participar en condiciones de igualdad en órganos, comisiones y procesos internos.
- **Art. 3.6 (Derechos exclusivos de socios activos)**
 - Incorporar, como criterio rector del gobierno interno, el principio de igualdad de oportunidades y paridad de género para acceder a cargos de elección y designación (con reglas operativas en el Reglamento).
- **Art. 3.7 (Obligaciones comunes)**
Incluir nuevas obligaciones, por ejemplo:
 - Respetar las políticas y protocolos institucionales en materia de igualdad, inclusión y no discriminación.
 - Abstenerse de conductas discriminatorias, de acoso u hostigamiento, en cualquier espacio del Instituto o sus federadas.
 - Colaborar con los procedimientos de atención y resolución de casos.
- **Art. 3.9 (Exclusión de persona asociadas)**
 - Añadir como causa, expresamente: la comisión de actos graves y acreditados de discriminación, acoso, hostigamiento o violencia de género, resueltos por la Junta de Honor, respetando el debido proceso.

Capítulo IV: Del gobierno del Instituto

- **Art. 4.1 (Integración de la Junta de Gobierno)**
 - Incluir como criterio de integración el principio de paridad de género en el CEN y en la Junta de Gobierno (incluyendo las personas que presiden a las federadas).
 - Establecer que la representación de cada federada ante la Junta de Gobierno podrá recaer en la persona que la preside, o bien, en otra persona integrante de su comité ejecutivo, designada formalmente por dicho consejo, de manera que se amplíen las posibilidades de equilibrar la participación de mujeres y hombres sin perder el carácter representativo de las federadas. *(Este punto sustituye la idea de que necesariamente deba ser “el presidente de la federada” y abre la puerta a integrar a otras personas de su comité ejecutivo.)*
 - Armonizar la comunicación de designaciones (“personas representantes designadas”) en sustitución del lenguaje de “presidentes en funciones”.

- **Art. 4.2 (Duración de los cargos)**
 - Sin modificar la reforma relativa a los periodos, se añade una referencia a la alternancia de género en la Presidencia, así como la Vicepresidencia General, definida como un objetivo institucional y no como una disposición rígida que pudiera contravenir la realidad de los procesos electorales.
- **Art. 4.3 (Requisitos para cargos de Junta de Gobierno)**
 - Integrar, como requisito deseable u obligatorio, el tener formación básica en igualdad y no discriminación, o el compromiso de cursarla al asumir el cargo.
- **Art. 4.4 (Facultades de la Junta de Gobierno)**

Artículo clave para el nuevo diseño de políticas institucionales (sin elevarlas a disposiciones fundamentales):

- Añadir un inciso como el siguiente:

“Aprobar, a propuesta del Comité Ejecutivo Nacional, las políticas y protocolos institucionales en materia de igualdad sustantiva, inclusión, diversidad y no discriminación, y vigilar su cumplimiento por parte del Instituto y de las asociaciones federadas.”

Capítulo V: De las disposiciones fundamentales

- **Art. 5.1**
 - Mantener intacto el **listado** de disposiciones fundamentales (Estatutos, Reglamento, Código de Ética, NIF, Normas de Auditoría, etc.).
 - Únicamente añadir una frase de interpretación, para dejar claro que se aplican respetando los principios de igualdad y no discriminación, cuando su naturaleza lo permita (Estatutos y reglamentos).

No se incluye la Política de Igualdad ni el Protocolo en este listado.

CAPÍTULO VII: DE LA JUNTA DE HONOR

- **Art. 7.1 (Integración)**
 - Incorporar el principio de paridad de género en la integración de la Junta de Honor.
- **Art. 7.2 (Funciones)**
 - Precisar que la Junta de Honor conoce y resuelve, de manera expresa, casos de discriminación, acoso, hostigamiento y violencia de género, respecto de persona asociadas y federadas.

- **Art. 7.7 (Sanciones)**

Artículo clave para introducir gradualidad en sanciones a federadas:

- Mantener el catálogo (amonestación privada, pública, sanción económica, suspensión, expulsión, etc.).
- Agregar un párrafo final que establezca que:
 - para las federadas, se aplicará primero acompañamiento, amonestaciones y, en su caso, sanciones económicas,
 - y que la suspensión temporal y expulsión se reservarán solo para actos u omisiones graves, dolosos o reiterados que:

- atenten de manera directa contra los principios de igualdad, inclusión y no discriminación, o
- impliquen desobedecer resoluciones firmes de la Junta de Honor en casos de discriminación o violencia.

Con esto, el simple retraso o dificultad para adecuar los Estatutos o alcanzar metas de paridad no lleva automáticamente a suspensión o exclusión.

Capítulo VIII: Del proceso electoral

- **Art. 8.2**
 - Reforzar que los procesos electorales del Instituto se rigen por **igualdad sustantiva, paridad de género y no discriminación**, remitiendo al Reglamento las reglas operativas.

Capítulo IX: De la Asamblea de los Asociados

- **Arts. 9.1–9.3**
 - Reforzar que la Asamblea es la máxima autoridad también para:
 - Aprobar las políticas y protocolos institucionales en igualdad.
 - Conocer reportes de avance en la materia.
 - Cuidar un lenguaje incluyente (personas asociadas).
- **Art. 9.8**
 - Añadir que en las asambleas presenciales, mixtas o virtuales:
 - Se usarán convocatorias, actas y materiales con lenguaje incluyente.
 - Se privilegiará la participación equitativa de mujeres y hombres en mesas y conducción de los trabajos.

Capítulo XIII: Del Gobierno Corporativo

- **Art. 13.2 y nuevo 13.3**
 - Incluir, dentro de la lista de órganos intermedios de gobierno corporativo, un **Comité de Igualdad, Diversidad e Inclusión** como comité permanente de apoyo al Comité Ejecutivo Nacional.
 - Precisar que este comité será el encargado de **proponer políticas, lineamientos y recomendaciones** en materia de equidad de género, igualdad sustantiva, paridad, inclusión, diversidad, no discriminación y lenguaje incluyente, que el CEN someterá a la **Junta de Gobierno** para su aprobación, en términos del artículo 4.4., así como realizar mediciones y evaluaciones mediante indicadores/KPIs, reportes de avance (OKR) y seguimiento periódico para sustentar decisiones y ajustes de implementación.
 - Con ello, los temas de igualdad y diversidad dejan de ser solo materia de una comisión de trabajo y se integran de forma estable en la **arquitectura de gobierno corporativo** del Instituto.

Capítulo XV: De las comisiones de trabajo

- **Arts. 15.1–15.3**
 - Establecer que los objetivos de las comisiones de trabajo deben alinearse al Plan Estratégico y a las políticas institucionales de igualdad e inclusión.

- Incorporar criterios de paridad y diversidad en la integración de todas las comisiones de trabajo nacionales.

Transitorios de Estatutos

- Nuevos transitorios para:
 - Fijar plazos para aprobar la Política de Igualdad y el Protocolo como políticas institucionales;
 - Establecer que cada federada deberá presentar su primer plan de trabajo en materia de igualdad en un plazo razonable, con metas progresivas; incluyendo la armonización de sus Estatutos.
 - Autorizar una revisión editorial general de Estatutos, Reglamento y documentos institucionales para ajustar el lenguaje a un formato incluyente, sin alterar el sentido de las normas.
 - Establecer un plazo de dos meses para adecuar el reglamento de los estatutos, así como reglamentos internos.

III. Propuesta de reformas a los estatutos del IMCP

Redacción actual	Proyecto	Objetivo
<p>Artículo 1.2</p> <p><i>“1.2 La misión del Instituto es fortalecer a la comunidad contable en su desarrollo humano y profesional, dentro de los más altos estándares éticos, en beneficio de la sociedad.</i></p> <p><i>En consecuencia, los valores en los que se basa la misión antes descrita y que rigen su actuación y la de las asociaciones federadas al mismo, son la verdad, la integridad, la responsabilidad y el compromiso.”</i></p>	<p>“1.2 La misión del Instituto es fortalecer a la comunidad contable en su desarrollo humano y profesional, dentro de los más altos estándares éticos y de respeto a los derechos humanos, promoviendo la igualdad sustantiva, la inclusión, la diversidad y la no discriminación, en beneficio de la sociedad.</p> <p>En consecuencia, los valores en los que se basa la misión antes descrita y que rigen su actuación y la de las asociaciones federadas al mismo, son la verdad, la integridad, la responsabilidad, el compromiso, la igualdad sustantiva, la inclusión, el respeto a la diversidad, la no discriminación y el respeto a los derechos humanos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Hacer explícito que la misión del Instituto se desarrolla con base en la igualdad sustantiva, la inclusión, la diversidad, la no discriminación y el respeto a los derechos humanos. <input type="checkbox"/> Alinear la misión institucional con los compromisos derivados del convenio SEP-IMCP y con los estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos e igualdad de género. <input type="checkbox"/> Enviar un mensaje claro a las federadas, autoridades y terceros interesados de que estos principios no son accesorios, sino valores centrales de la actuación del IMCP.
<p>Artículo 1.3</p> <p><i>“1.3 Con base en lo anterior, el Instituto tiene como objeto social constituir una federación</i></p>	<p>Artículo 1.3</p> <p>1.3 Con base en lo anterior, el Instituto tiene como objeto social constituir una federación de colegios de contadores</p>	

<p><i>de colegios de contadores públicos, para agrupar a los profesionales de la contaduría pública de los Estados Unidos Mexicanos, conforme a las disposiciones del artículo 5o. Constitucional y de su Ley Reglamentaria.</i></p> <p><i>Para efectos de estos Estatutos los colegios de contadores públicos, que ingresen y cumplan los requisitos establecidos para su incorporación a esta federación, se denominarán asociaciones federadas.</i></p> <p><i>Para el cumplimiento de su objeto social el Instituto, podrá realizar en forma enunciativa pero no limitativamente, lo siguiente:</i></p> <p>a) b) c) d) e) f) g) h) i) j) k) l) m) n) o) p)</p>	<p>públicos, para agrupar a los profesionales de la contaduría pública de los Estados Unidos Mexicanos, conforme a las disposiciones del artículo 5o. Constitucional y de su Ley Reglamentaria.</p> <p>Para efectos de estos Estatutos, los colegios de contadores públicos, que ingresen y cumplan los requisitos establecidos para su incorporación a esta federación, se denominarán asociaciones federadas.</p> <p>Para el cumplimiento de su objeto social el Instituto, podrá realizar en forma enunciativa pero no limitativamente, lo siguiente:</p> <p>a) b) c) d) e) f) g) h) i) j) k) l) m) n) o) p)</p> <p>q) Promover, en el ejercicio de la profesión contable y en la vida institucional del Instituto y de sus asociaciones federadas, la igualdad sustantiva, así como la igualdad de oportunidades y de trato de todas las personas que integran la comunidad contable.</p> <p>r) Impulsar la participación paritaria y el acceso equitativo de las mujeres a</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir explícitamente entre los fines del Instituto: <ul style="list-style-type: none"> ○ La igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ejercicio de la profesión. ○ La participación paritaria de las mujeres en los órganos de decisión. ○ La creación de entornos libres de violencia, acoso y discriminación. • Dar contenido concreto a la obligación de paridad e igualdad que se deriva del convenio con la SEP, pero en una lógica de valor agregado para el gremio, no sólo de cumplimiento mínimo. • Convertir estos temas en objetivos estables del Instituto, dando sustento estatutario a las políticas, lineamientos y acciones que después se desarrollen (protocolos, políticas de igualdad, etc.), respetando la realidad y los ritmos de cada federada.
---	---	---

	<p>los órganos de gobierno, comisiones, comités y demás instancias de decisión del Instituto y de sus asociaciones federadas, de conformidad con la normativa aplicable y atendiendo a la realidad de cada federada.</p> <p>s) Fomentar entornos seguros, dignos y libres de todo tipo de violencia, acoso, hostigamiento y discriminación, promoviendo la adopción de políticas, mecanismos y procedimientos de prevención, atención, sanción y, en su caso, reparación en el Instituto y en sus asociaciones federadas.</p>	
<p>Artículo 1.4</p> <p>1.4 En la realización de sus objetivos, deberán prevalecer los principios de subsidiaridad y solidaridad que le son propios al Instituto y a sus asociaciones federadas.”</p>	<p>Artículo 1.4</p> <p>1.4 Para la consecución de sus fines, el Instituto y sus asociaciones federadas se guiarán por los principios de subsidiaridad y solidaridad, procurando que cada órgano actúe en el nivel más cercano a su ámbito y que la cooperación y el apoyo mutuo fortalezcan la vida gremial.</p> <p>Además, en todas las actividades y decisiones institucionales se observarán de manera transversal los principios de igualdad sustantiva, inclusión, respeto a la diversidad, no discriminación y respeto a los derechos humanos, en la medida en que estos resulten aplicables.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elevar a la categoría de principios rectores: <ul style="list-style-type: none"> ○ la igualdad sustantiva, ○ la inclusión, ○ el respeto a la diversidad, ○ la no discriminación, colocándolos al mismo nivel que subsidiaridad y solidaridad. • Alinear la actuación del Instituto y de las federadas con los principios constitucionales y de tratados internacionales en materia de igualdad y no discriminación, integrándolos como criterios de referencia obligada para todas las decisiones y políticas. • Mandar el mensaje de que estos principios no son sólo un requisito del convenio, sino parte del modelo de profesión contable que el IMCP quiere proyectar ante autoridades, organismos internacionales y la sociedad.

<p>Artículo 1.11</p> <p><i>“1.11 Se consideran disposiciones fundamentales los presentes Estatutos, el Reglamento de los Estatutos, que se refiere en el capítulo VI de estos Estatutos, las normas de actuación profesional que se adopten, así como los pronunciamientos que se emitan de acuerdo con las disposiciones de estos mismos Estatutos. Por lo tanto, dichas disposiciones fundamentales norman la actuación del Instituto, de asociaciones federadas y de sus personas asociadas.”</i></p>	<p><i>1.11 Se consideran disposiciones fundamentales los presentes Estatutos, el Reglamento de los Estatutos, que se refiere en el capítulo VI de estos Estatutos, las normas de actuación profesional que se adopten, así como los pronunciamientos que se emitan de acuerdo con las disposiciones de estos mismos Estatutos. Por lo tanto, dichas disposiciones fundamentales norman la actuación del Instituto, de asociaciones federadas y de sus personas asociadas.</i></p> <p><i>En la emisión, interpretación y aplicación de las disposiciones fundamentales se observarán los principios y valores señalados en los artículos 1.2 y 1.4 segundo párrafo de estos Estatutos, así como el respeto a los derechos humanos, que cuando por la naturaleza de la disposición resulten aplicables.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar un mandato transversal para que todas las disposiciones fundamentales (Estatutos y su Reglamento, CEP, normas de actuación profesional, pronunciamientos técnicos, etc.) se diseñen e interpreten conforme los principios del segundo párrafo del artículo 1.4 y <ul style="list-style-type: none"> ◦ respeto a los derechos humanos. • Evitar reformas dispersas en cada norma fundamental y, en cambio, establecer un criterio general que sirva de referencia común para comisiones normativas, órganos de gobierno y federadas. • Reafirmar frente a SEP y frente a terceros (autoridades, organismos internacionales, usuarios de servicios) que el sistema normativo del IMCP integra de manera explícita la perspectiva de igualdad e inclusión, más allá del mero cumplimiento formal del convenio.
---	--	--

<p>Artículo 2.5</p> <p><i>2.5 Las federadas gozarán de todos los derechos que les confieren estos Estatutos, destacando los siguientes:</i></p> <p>a) b) c) d) e) f) <i>Elegir a los miembros de la Junta de Gobierno a que se refiere el artículo 4.1 inciso I de estos Estatutos.</i> g)</p>	<p>2.5 Las federadas gozarán de todos los derechos que les confieren estos Estatutos, destacando los siguientes:</p> <p>a) b) c) d) e) f) Elegir a los miembros de la Junta de Gobierno a que se refiere el artículo 4.1 Fracción I de estos Estatutos. g) h) Recibir del Instituto, de manera progresiva y acorde con su realidad, apoyo, lineamientos, capacitación y herramientas para implementar en su ámbito los principios señalados en el párrafo segundo del artículo 1.4 de estos Estatutos y uso de lenguaje no sexista en su vida institucional y en el ejercicio de la profesión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer expresamente, como derecho de las federadas, el recibir del IMCP apoyo y acompañamiento (no solo obligaciones) en la implementación de equidad de género, igualdad sustantiva, inclusión y lenguaje no sexista. • El mensaje es claro: el Instituto acompañará en todo momento, frente a las exigencias del convenio comprometiéndose a proveer lineamientos, capacitación y herramientas adaptadas a la realidad de cada colegio. • Equilibrar el discurso de obligaciones futuras con un enfoque de alianza y valor agregado para las federadas
---	---	---

BORRADOR

<p>Artículo 2.6</p> <p><i>2.6 Las federadas, además de haber satisfecho los requisitos generales establecidos por el artículo 2.1 de estos Estatutos, tendrán las siguientes obligaciones:</i></p> <p>a) b) c) d) e) f) g) h)</p>	<p>2.6 Las federadas, además de haber satisfecho los requisitos generales establecidos por el artículo 2.1 de estos Estatutos, tendrán las siguientes obligaciones:</p> <p>a) b) c) d) e) f) g) h)</p> <p>i) Adoptar y aplicar en su ámbito las políticas y protocolos institucionales para el cumplimiento de los principios señalados en el párrafo segundo del artículo 1.4 de estos Estatutos y uso de lenguaje incluyente y no sexista que apruebe la Junta de Gobierno del Instituto, considerando su realidad organizacional y regional.</p> <p>j) Elaborar, aprobar y dar cumplimiento a plan de trabajo para el cumplimiento de los principios señalados en el párrafo segundo del artículo 1.4 de estos Estatutos, con metas progresivas y razonables acordes con la composición de su membresía y sus condiciones locales.</p> <p>k) Informar anualmente al Instituto sobre los avances en la implementación del plan de trabajo a que se refiere el inciso anterior, en los términos que determine.</p> <p>l) Promover entre sus personas asociadas el conocimiento de las políticas, protocolos y demás instrumentos del Instituto relacionados con los principios señalados en el párrafo segundo del artículo 1.4 de estos Estatutos y el uso de lenguaje incluyente y no sexista.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Concentrar en un solo artículo (2.6) las obligaciones de las federadas en materia de equidad de género, igualdad sustantiva, inclusión y lenguaje no sexista, evitando ligar estas obligaciones al artículo 2.1 (requisitos de ingreso), precisamente para que su incumplimiento no active automáticamente la causal de suspensión del artículo 2.7, inciso a). • Establecer un enfoque de “mejora continua y progresiva”: <ul style="list-style-type: none"> ○ Primero, adopción de políticas y protocolos institucionales; ○ Después, elaboración de un plan de trabajo propio por federada; ○ Y finalmente, reportes anuales de avance. • Reforzar la idea de que la implementación será gradual y acompañada, adaptable a la realidad de cada federada (incluyendo aquellas con baja participación de mujeres en su membresía).
--	--	---

<p>Artículo 2.9</p> <p><i>2.9 En el ámbito de su respectiva circunscripción local, cada una de las federadas al Instituto representarán a la profesión contable ante autoridades estatales o municipales, agrupaciones profesionales, empresariales y de trabajadores y, en general, en todos los aspectos o cuestiones que correspondan a su ámbito territorial y que, por su trascendencia o repercusión, no tengan carácter nacional o internacional.</i></p> <p><i>Las federadas ejercerán los derechos que la ley les otorga en asuntos que las afecten. Asimismo, efectuarán junto con el Instituto, cualquier gestión ante las autoridades federales u organismos de carácter nacional en otros asuntos que sean de su interés.</i></p>	<p>2.9 En el ámbito de su respectiva circunscripción local, cada una de las federadas al Instituto representarán a la profesión contable ante autoridades estatales o municipales, agrupaciones profesionales, empresariales y de trabajadores y, en general, en todos los aspectos o cuestiones que correspondan a su ámbito territorial y que, por su trascendencia o repercusión, no tengan carácter nacional o internacional.</p> <p>Las federadas ejercerán los derechos que la ley les otorga en asuntos que las afecten. Asimismo, efectuarán junto con el Instituto, cualquier gestión ante las autoridades federales u organismos de carácter nacional en otros asuntos que sean de su interés.</p> <p>En el ejercicio de la representación y en las gestiones a que se refiere este artículo, las federadas observarán los principios señalados en el párrafo segundo del artículo 1.4 de estos Estatutos, procurando que la imagen pública de la profesión contable refleje el compromiso del Instituto con dichos principios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar en el artículo que regula la representación externa de la profesión contable una referencia explícita los principios del segundo párrafo del artículo 1.4, alineando la actuación pública de las federadas con los principios aprobados por el IMCP. • Enviar un mensaje hacia autoridades y terceros de que, cuando una federada habla “a nombre de la profesión”, lo hace también desde un compromiso claro con estos principios. • Sin crear nuevas obligaciones procedimentales aquí, se establece un criterio de actuación que será útil para interpretación y para la elaboración de lineamientos posteriores.
---	---	---

<p>Artículo 2.12</p> <p><i>2.12 Las federadas serán autónomas en todo lo que respecta a su régimen y actuación, con excepción de los requisitos y limitaciones establecidos expresamente en estos Estatutos.</i></p>	<p>2.12 Las federadas serán autónomas en todo lo que respecta a su régimen y actuación, con excepción de los requisitos y limitaciones establecidos expresamente en estos Estatutos y de las políticas y protocolos institucionales en el cumplimiento de los principios señalados en el párrafo segundo del artículo 1.4 de estos Estatutos y lenguaje incluyente y no sexista que apruebe la Junta, con base en los lineamientos que apruebe la Junta de Gobierno del Instituto, en los términos de estos mismos Estatutos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Precisar que la autonomía de las federadas se ejerce dentro del marco de: <ul style="list-style-type: none"> ○ los Estatutos del IMCP, y ○ las políticas institucionales aprobadas por la Junta de Gobierno en materia de los principios del segundo párrafo del artículo 1.4 y lenguaje no sexista. • Sin convertir estas políticas en “disposiciones fundamentales” técnico-profesionales, reconocerlas como parte del marco obligatorio que acota la autonomía, al igual que hoy lo hacen otras obligaciones estatutarias. • Dar sustento normativo claro para la emisión y aplicación de dichas políticas y protocolos, evitando que se perciban como simples recomendaciones, pero sin alterar la naturaleza profesional de las disposiciones fundamentales.
---	---	--

BORRADOR

<p>Artículo 3.3</p> <p>3.3 Son asociados activos quienes reúnan los siguientes requisitos:</p> <p>a) b) c) d)</p>	<p>3.3 Son personas asociadas activas quienes reúnan los siguientes requisitos:</p> <p>a) b) c) d)</p> <p>Para efectos de este artículo, se entenderá comprendida dentro de la solvencia moral y de la reputación intachable la circunstancia de no haber sido sancionado mediante resolución firme por la comisión de actos graves de discriminación, acoso, hostigamiento o violencia de género, ya sea por la Junta de Honor del Instituto, por la Junta de Honor de alguna federada o por autoridad competente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Concretar el contenido de “solvencia moral” y “reputación intachable” en temas hoy sensibles: discriminación, acoso, hostigamiento y violencia de género. • Dejar claro que quien aspire a ser persona asociada activa no debe tener sanciones firmes por estas conductas, cualquiera que sea el ámbito (IMCP, federada o autoridad). • Alinear el perfil de persona asociada activa con los principios de igualdad, no discriminación y entornos seguros, sin cambiar la estructura básica del artículo.
<p>Artículo 3.5</p> <p>3.5 Son derechos comunes a todos los asociados:</p> <p>a) ... b) ... c) ... d) ... e) ... f) ... g) ...</p>	<p>3.5 Son derechos comunes a todas las personas asociadas:</p> <p>a) ... b) ... c) ... d) ... e) ... f) ... g) ...</p> <p>h) Disfrutar de un entorno institucional, tanto en el Instituto como en las asociaciones federadas, libre de cualquier forma de discriminación, acoso, hostigamiento o violencia, en términos de las políticas y protocolos que se aprueben para tal efecto.</p> <p>i) Participar, en condiciones de igualdad de oportunidades, en los órganos de gobierno, comisiones, comités y demás procesos internos del Instituto, de conformidad con los presentes Estatutos, su Reglamento y las disposiciones aplicables.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer expresamente, como derecho de toda persona asociada: <ul style="list-style-type: none"> ○ Un entorno institucional libre de discriminación, acoso y violencia, y ○ La posibilidad de participar en condiciones de igualdad de oportunidades en los órganos y procesos internos. • Dar soporte estatutario a la Política de Igualdad y al Protocolo, evitando que se perciban sólo como documentos “administrativos”. • Reflejar en el plano de derechos individuales los principios que se incorporan en el capítulo de misión/valores.

<p>Artículo 3.6</p> <p>3.6 Son derechos exclusivos de los asociados activos:</p> <p>a)...</p> <p>b)...</p> <p>c)...</p> <p>d)...</p> <p>e)...</p> <p>f)...</p>	<p>3.6 Son derechos exclusivos de las personas asociadas activas:</p> <p>a)...</p> <p>b)...</p> <p>c)...</p> <p>d)...</p> <p>e)...</p> <p>f)...</p> <p>El ejercicio de estos derechos se regirá por los principios de igualdad de oportunidades y paridad de género, en los términos que establezcan los presentes Estatutos, su Reglamento y las políticas institucionales aprobadas por la Junta de Gobierno.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dejar claro que el acceso a cargos de gobierno, comisiones y representación se ejerce bajo un criterio rector de igualdad de oportunidades y paridad de género, sin aún fijar porcentajes en el propio artículo. • Vincular de forma directa los procesos de elección y designación con la política de paridad que se desarrollará reglamentariamente (Reglamento y lineamientos). • Dar sustento para que el Reglamento pueda establecer mecanismos de integración paritaria (p. ej. criterios de integración de planillas, recomendaciones, metas progresivas) sin necesidad de reformar este artículo.
--	---	---

BORRADOR

<p>Artículo 3.7</p> <p>3.7 Son obligaciones comunes de todos los asociados:</p> <p>a)...</p> <p>b)...</p> <p>c)...</p> <p>d)...</p> <p>e)...</p> <p>f)...</p> <p>g)...</p> <p>h)...</p>	<p>3.7 Son obligaciones comunes de todas las personas asociadas:</p> <p>a)...</p> <p>b)...</p> <p>c)...</p> <p>d)...</p> <p>e)...</p> <p>f)...</p> <p>g)...</p> <p>h)...</p> <p>i) Respetar y cumplir las políticas y protocolos institucionales que apruebe la Junta de Gobierno en relativos a los principios señalados en el párrafo segundo del artículo 1.4 de estos Estatutos y uso de lenguaje incluyente y_no sexista.</p> <p>j) Abstenerse de realizar, tolerar o encubrir conductas de discriminación, acoso, hostigamiento o violencia en cualquier espacio o actividad del Instituto o de las federadas, en términos de las disposiciones aplicables.</p> <p>k) Colaborar de buena fe con los procedimientos de prevención, atención y resolución de casos de discriminación, acoso, hostigamiento o violencia que se tramiten ante la Junta de Honor del Instituto o las juntas de honor de las federadas, proporcionando la información y el testimonio que les sean requeridos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Traducir los principios de igualdad e inclusión en obligaciones concretas para las personas asociadas: <ul style="list-style-type: none"> ○ Acatar las políticas y protocolos institucionales, ○ Abstenerse de conductas discriminatorias o de violencia, y ○ Colaborar con los procedimientos de la Junta de Honor. • Dar base estatutaria para que la Junta de Honor pueda exigir este comportamiento y valorar la falta de colaboración como un incumplimiento relevante. • Equilibrar los nuevos derechos (art. 3.5) con deberes correlativos, reforzando la idea de una comunidad profesional que se autorregula.
---	---	--

<p>Artículo 3.9</p> <p>3.9 <i>Cualquier asociado deberá ser excluido temporal o definitivamente por la federada a la cual pertenezca y por el Instituto en los casos siguientes:</i></p> <p><i>a) Por resolución de la Junta de Honor dictada en los términos del capítulo VII de estos Estatutos.</i></p> <p>b) ... c)...</p>	<p>3.9 Cualquier persona asociada deberá ser excluida temporal o definitivamente por la federada a la cual pertenezca y por el Instituto en los casos siguientes:</p> <p>a) Por resolución de la Junta de Honor dictada en los términos del capítulo VII de estos Estatutos, incluyendo, entre otros supuestos, la comisión de actos graves y acreditados de discriminación, acoso, hostigamiento o violencia de género, previa sustanciación del procedimiento correspondiente y respetando en todo momento el derecho de audiencia y defensa de la persona asociada.</p> <p>b) ... c)...</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer explícito que la comisión de actos graves de discriminación, acoso, hostigamiento o violencia de género es causa de exclusión, pero canalizada a través de la Junta de Honor (inciso a), asegurando el debido proceso. • No crear una nueva causal “paralela” al margen de la Junta de Honor, sino reforzar que estos casos se procesan precisamente en ese órgano, con las garantías previstas en el capítulo VII. • Mandar un mensaje claro al gremio y a terceros: estas conductas tienen consecuencias disciplinarias severas, pero se tramitan con reglas claras y respetando derechos.
--	--	--

BORRADOR

<p>Artículo 4.1</p> <p>4.1 El órgano de gobierno del Instituto será la Junta de Gobierno que se formará de:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Por los Presidentes de las federadas al Instituto.</p> <p><i>Todos los integrantes ...</i></p> <p><i>Los miembros de la Junta de Gobierno mencionados en los incisos a), b), c) y d) de este artículo serán electos conforme al procedimiento establecido en el capítulo VIII de estos Estatutos y en el Reglamento de los Estatutos. Los Vicepresidentes Regionales serán electos por los Presidentes de las federadas de su región, de conformidad con lo que establece el capítulo III Del</i></p>	<p>4.1 El órgano de gobierno del Instituto será la Junta de Gobierno, que se integrará de la siguiente manera:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Por una persona representante de cada asociación federada al Instituto, que podrá ser quien la presida, o bien, alguna otra persona integrante de su comité ejecutivo, designada formalmente por dicho consejo, de acuerdo con lineamientos que apruebe la Junta de Gobierno, para efectos de privilegiar la paridad de género.</p> <p><i>Todos los integrantes ...</i></p> <p>La integración de la Junta de Gobierno observará, como criterio transversal, los principios paridad de género y los señalados en el párrafo segundo del artículo 1.4 de estos Estatutos. En particular, el Comité Ejecutivo Nacional se regirá por el principio de equidad de género.</p> <p>En la integración de la Junta de Gobierno se garantizará el principio de equidad de género. Para tal efecto, las asociaciones federadas utilizarán el mecanismo de designación de representantes previsto en la fracción II de este artículo, cuando la titularidad de su presidencia no permita alcanzar dicha paridad global, conforme a lo que disponga el Reglamento de los Estatutos y atendiendo a la realidad de la membresía y de las asociaciones federadas.</p> <p><i>Los miembros de la Junta de Gobierno mencionados en los incisos a), b), c) y d) de este</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Introducir explícitamente la paridad de género, la igualdad sustantiva y la inclusión como criterios de integración del máximo órgano de gobierno del Instituto. • Dar cumplimiento al convenio con SEP en materia de equidad y paridad, pero yendo más allá: incorporar una visión de gobierno del Instituto alineado con estándares actuales de buen gobierno y confianza pública. • Dejar claro que la paridad es un objetivo institucional y progresivo, vinculado al Reglamento y a la realidad de cada región y federada, evitando aspectos rígidos que puedan resultar imposibles de cumplir en lo inmediato. • Se flexibiliza la integración de la Junta de Gobierno para que cada federada pueda ser representada por la persona que la presida o por otra persona integrante de su comité ejecutivo, designada formalmente, lo que abre espacio para equilibrar la participación de mujeres y hombres sin alterar la naturaleza representativa del órgano.
--	--	---

<p><i>Proceso Electoral, del Reglamento de los Estatutos. Los nombres de los Presidentes en funciones de las federadas serán comunicados al Instituto en escrito firmado por la persona autorizada de cada una de las federadas, dentro de los quince días siguientes a la toma de posesión de los respectivos cuerpos directivos de dichas federadas o, en su caso, siguientes a la notificación de haber sido aceptados como tales, en los términos del capítulo II de estos Estatutos.</i></p>	<p>artículo serán electos conforme al procedimiento establecido en el capítulo VIII de estos Estatutos y en el Reglamento de los Estatutos.</p> <p>Las Vicepresidencias Regionales serán electas por las personas titulares de la Presidencia de las federadas de su región, de conformidad con lo que establece el capítulo III Del Proceso Electoral, del Reglamento de los Estatutos. Los nombres de las personas representantes designadas por las federadas serán comunicados al Instituto en escrito firmado por la persona autorizada de cada una de ellas, dentro de los quince días siguientes a la toma de posesión de los respectivos cuerpos directivos de dichas federadas o, en su caso, siguientes a la notificación de haber sido aceptadas como tales, en los términos del capítulo II de estos Estatutos.</p>	
---	---	--

BORRADOR

Artículo 4.2

4.2 El término de la gestión de los miembros de la Junta de Gobierno a que se refieren los incisos a), b), c), d) y e), así como los Presidentes de las federadas al Instituto, señalados en el artículo anterior, será el que se describe en seguida; pero en todos los casos continuarán en funciones hasta el día en que se celebre la asamblea anual que corresponda a la toma de posesión de sus respectivos sucesores, la que no podrá posponerse más allá de los dos meses siguientes a la terminación de cada ejercicio social, según el artículo 9.2 de estos Estatutos.

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)

g) Los Presidentes de las federadas a que se refiere el artículo 4.1 de estos Estatutos desempeñarán su cargo durante el mismo periodo de gestión de los consejos directivos de cada una de dichas federadas.

Ninguna persona que ...

4.2 El término de la gestión de los miembros de la Junta de Gobierno a que se refieren los incisos a), b), c), d) y e), así como **las personas representantes de las federadas al Instituto**, señalados en el artículo 4.1 fracción II, será el que se describe en seguida; pero en todos los casos continuarán en funciones hasta el día en que se celebre la asamblea anual que corresponda a la toma de posesión de sus respectivos sucesores, la que no podrá posponerse más allá de los dos meses siguientes a la terminación de cada ejercicio social, según el artículo 9.2 de estos Estatutos.

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)

g) Las personas representantes de las federadas a que se refiere el artículo 4.1 fracción II de estos Estatutos desempeñarán su cargo durante el mismo periodo de gestión de los consejos directivos de cada una de dichas federadas.

Ninguna persona que ...

En la sucesión del cargo a la Presidencia y, en la elección de la persona titular de la Vicepresidencia General, se observarán criterios de alternancia de género, en armonía con el principio de paridad de género, atendiendo a la realidad de la composición de la membresía y a lo que establezca el Reglamento de los Estatutos.

En ningún caso, la titularidad de la Presidencia y de la Vicepresidencia General podrán recaer, simultáneamente, en personas del género masculino.

- Incorporar la alternancia de género en la Presidencia (y en la práctica también en la Vicepresidencia General) como objetivo institucional, sin imponer una regla rígida incompatible con el diseño actual de sucesión.
- Enlazar el principio de paridad con una planificación de mediano plazo, que permita adaptación gradual y respete los procesos electorales definidos en el Reglamento.
- Mantener íntegra la lógica actual de periodos y sucesión, agregando una capa de compromiso con la igualdad y la paridad.
- **Alinear el texto** a la nueva figura de **“persona representante”** (ya no necesariamente la/el presidente).

<p>Artículo 4.3</p> <p>4.3 Para ser elegibles a los cargos de la Junta de Gobierno, los asociados del Instituto deberán reunir los requisitos de calidad, antigüedad y residencia que establece el Reglamento de los Estatutos.</p>	<p>4.3 Para ser elegibles a los cargos de la Junta de Gobierno, las personas asociadas del Instituto deberán reunir los requisitos de calidad, antigüedad y residencia que establece el Reglamento de los Estatutos, así como acreditar que cuentan con formación básica en materia de los principios señalados en el párrafo segundo del artículo 1.4 de estos Estatutos o, en su defecto, comprometerse a cursarla dentro del plazo y en los términos que establezca el propio Reglamento.</p> <p>Dicha formación tendrá por objeto asegurar que las personas integrantes de la Junta de Gobierno ejerzan sus funciones aplicando los principios señalados en el párrafo segundo del artículo 1.4 de estos Estatutos, en congruencia con los principios institucionales del Instituto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convertir la igualdad sustantiva y la no discriminación en una competencia básica del liderazgo del Instituto, no sólo en un enunciado de valores. • Vincular el acceso a los cargos con un mínimo de capacitación en estos temas, pero de forma flexible (se permite asumir el compromiso de cursarla en un plazo definido). • Alinear el perfil de quienes integran la Junta de Gobierno con los compromisos asumidos ante SEP y con estándares internacionales de organismos profesionales.
---	---	--

<p>Artículo 4.4</p> <p><i>4.4 La Junta de Gobierno tendrá todas las facultades necesarias para el gobierno del Instituto, las que podrá delegar en el Comité Ejecutivo Nacional, con excepción de las señaladas como exclusivas en el cuerpo de estos Estatutos y su Reglamento, así como las siguientes:</i></p> <p>a) b) c) d) e) f) g) h) i) j)</p>	<p>4.4 La Junta de Gobierno tendrá todas las facultades necesarias para el gobierno del Instituto, las que podrá delegar en el Comité Ejecutivo Nacional, con excepción de las señaladas como exclusivas en el cuerpo de estos Estatutos y su Reglamento, así como las siguientes:</p> <p>a) b) c) d) e) f) g) h) i) j)</p> <p>k) Aprobar, a propuesta del Comité Ejecutivo Nacional, las políticas y protocolos institucionales para el cumplimiento de los principios señalados en el párrafo segundo del artículo 1.4 de estos Estatutos y uso de lenguaje incluyente y no sexista, así como vigilar su cumplimiento por parte del propio Instituto y de las asociaciones federadas, en los términos de estos Estatutos y de su Reglamento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ubicar claramente en la Junta de Gobierno la facultad de aprobar y supervisar las políticas y protocolos de igualdad, inclusión, diversidad, no discriminación y lenguaje no sexista, sin convertirlos en “disposiciones fundamentales” técnicas. • Dar un rango institucional fuerte pero flexible a estos instrumentos, los cuales se establecen como políticas y protocolos aprobados por la Junta de Gobierno, a propuesta del CEN, lo que facilita su actualización y su adaptación progresiva. • Conectar el cumplimiento del convenio con SEP con una visión más amplia de buen gobierno, responsabilidad social y confianza de terceros interesados (autoridades, organismos internacionales, sociedad).
---	--	--

<p>Capítulo V – De las disposiciones fundamentales Artículo 5.1</p> <p>5.1 El Instituto, así como otros organismos nacionales e internacionales cuando aplique, emitirán las disposiciones fundamentales de la profesión contable a que se refiere el artículo 1.11 de estos Estatutos.</p> <p>Se consideran disposiciones fundamentales ...</p> <p>a) ... b) ... c) ... d) ... e) ... f) ... g) ...</p> <p>Toda disposición fundamental seguirá los procesos establecidos para su aprobación, en los Estatutos y su Reglamento.</p>	<p>5.1 El Instituto, así como otros organismos nacionales e internacionales, cuando aplique, emitirán las disposiciones fundamentales de la profesión contable a que se refiere el artículo 1.11 de estos Estatutos.</p> <p>Se consideran disposiciones fundamentales ...</p> <p>a) ... b) ... c) ... d) ... e) ... f) ... g) ...</p> <p>Toda disposición fundamental seguirá los procesos establecidos para su aprobación, en los Estatutos y su Reglamento. En su emisión, interpretación y aplicación, el Instituto, sus asociaciones federadas y sus personas asociadas observarán en todo momento los principios señalados en el párrafo segundo del artículo 1.4 de estos Estatutos; así como el respeto a los derechos humanos, que, cuando por la naturaleza de la disposición, resulten aplicables.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dejar claro que toda la normatividad profesional (Estatutos, Reglamento, Código de Ética, NDGP, etc. etc.) se aplica bajo un enfoque los principios del segundo párrafo del artículo 1.4, sin cambiar su naturaleza técnica ni jerarquía. • Dar congruencia con la reforma al artículo 1.11 y con el convenio IMCP-SEP, sin convertir la "Política de Igualdad" o el "Protocolo" en disposiciones fundamentales. • Mandar una señal clara hacia autoridades y organismos internacionales de que las disposiciones fundamentales del IMCP implican también alineamiento con los estándares de derechos humanos y no discriminación, sin alterar el corazón técnico de las normas fundamentales.
---	--	--

<p><i>Artículo 5.3</i></p> <p><i>El Comité Ejecutivo Nacional nombrará a las personas que deban ocupar los puestos de Presidente y Secretario de las comisiones señaladas en el artículo anterior, quienes a su vez nombrarán a los demás miembros de cada una de sus respectivas comisiones. Para estos efectos designarán a los miembros de su comisión, de entre los asociados del Instituto de sus diferentes federadas, según lo estimen necesario; pero en todo caso, deberán integrar como miembro preferentemente al presidente de la comisión regional homóloga, en los términos previstos en el Reglamento de los Estatutos.</i></p> <p><i>Los miembros de ...</i></p>	<p>El Comité Ejecutivo Nacional nombrará a las personas que deban ocupar la Presidencia y la Secretaría de las comisiones señaladas en el artículo anterior, quienes a su vez nombrarán a los demás miembros de cada una de sus respectivas comisiones. Para estos efectos, designarán a los miembros de su comisión de entre las personas asociadas del Instituto de sus diferentes federadas, según lo estimen necesario; pero en todo caso, deberán integrar como miembro preferentemente a la persona que presida de la comisión regional homóloga, en los términos previstos en el Reglamento de los Estatutos. En adición, su integración se regirá por el principio de paridad de género.</p> <p>Los miembros de</p>	<p>Introducir criterios de paridad de género.</p>
<p>Capítulo VII – De la Junta de Honor</p> <p>Artículo 7.1</p> <p>7.1 El Instituto tendrá una Junta de Honor, conformada por cinco asociados, uno de cada región del Instituto.</p>	<p>7.1 El Instituto tendrá una Junta de Honor, conformada por cinco personas asociadas, una de cada región del Instituto. Su integración se regirá por el principio de paridad de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Introducir explícitamente el principio de paridad de género en un órgano clave para la confianza del gremio y de terceros (autoridades, empresas, organismos internacionales). • Dar coherencia a la narrativa institucional: el órgano que resuelve casos sensibles (incluyendo, en su caso, discriminación o violencia) debe reflejar en su integración los principios de igualdad e inclusión.

<p>Artículo 7.2</p> <p>7.2 La Junta de Honor tendrá las siguientes funciones:</p> <p>a)...</p> <p>b)...</p> <p>c)...</p> <p>d) <i>Sancionar a los asociados o a las federadas con motivo de las violaciones a las disposiciones del Instituto, cuando reúna la evidencia suficiente respecto de dichas violaciones.</i></p> <p>e) Promover el premio “Reconocimiento al Profesor Distinguido”, así como decidir a quién otorgar dicho premio.</p>	<p>7.2 La Junta de Honor tendrá las siguientes funciones:</p> <p>a)...</p> <p>b)...</p> <p>c)...</p> <p>d) Sancionar a las personas asociadas o a las federadas con motivo de las violaciones a las disposiciones del Instituto, incluyendo las políticas y protocolos institucionales para el cumplimiento de los principios señalados en el párrafo segundo del artículo 1.4 de estos Estatutos y uso de lenguaje incluyente y no sexista, cuando reúna la evidencia suficiente respecto de dichas violaciones.</p> <p>e) Conocer, sustanciar y resolver, en el ámbito de su competencia y con apego al debido proceso, los casos de discriminación, acoso, hostigamiento y violencia de género en que se vean involucradas personas asociadas del Instituto o asociaciones federadas.</p> <p>f) Promover el premio “Reconocimiento al Profesor Distinguido”, así como decidir a quién otorgar dicho premio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer expresa una competencia que, en la práctica, la Junta de Honor deberá ejercer frente a las nuevas políticas de igualdad y no discriminación. • Dar certeza a federadas y personas asociadas sobre qué órgano resolverá estos casos y bajo qué marco (debido proceso, competencia estatutaria).
---	---	---

<p>Artículo 7.7</p> <p><i>7.7 Las sanciones a que se hace referencia en el inciso d) del artículo 7.2 de estos Estatutos, consistirán en:</i></p> <p>a)...</p> <p>b)...</p> <p>c)...</p> <p>d)...</p> <p>e)...</p> <p>f)...</p> <p>g)...</p>	<p>7.7 Las sanciones a que se hace referencia en los incisos d) y e) del artículo 7.2 de estos Estatutos, consistirán en:</p> <p>a)...</p> <p>b)...</p> <p>c)...</p> <p>d)...</p> <p>e)...</p> <p>f)...</p> <p>g)...</p> <p>Las sanciones previstas en este artículo se aplicarán a las personas asociadas y a las asociaciones federadas, conforme a la gravedad de las conductas y al procedimiento establecido en estos Estatutos y en su Reglamento.</p> <p>Tratándose de asociaciones federadas, en el caso de las políticas y protocolos institucionales en materia de los principios señalados en el párrafo segundo del artículo 1.4 de estos Estatutos y uso de lenguaje incluyente y no sexista, se privilegiarán, en primer término, las medidas de acompañamiento y orientación, la definición de planes de mejora, las amonestaciones y, en su caso, las sanciones económicas.</p> <p>La suspensión temporal y la expulsión se reservarán exclusivamente para actos u omisiones graves, dolosos o reiterados que atenten de manera directa contra los principios señalados en el párrafo segundo del artículo 1.4 de estos Estatutos, o que impliquen la desobediencia de resoluciones firmes de la propia Junta de Honor, derivadas de casos de discriminación, acoso, hostigamiento o violencia de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En congruencia con la facultad de sanciona el incumplimiento de las nuevas políticas de igualdad y no discriminación, se establece la aplicación de sanciones, por casos de discriminación, acoso, violencia de género. • Fortalecer la gradualidad conforme a la gravedad de las conductas, en su caso, afectación grave y directa a principios del segundo párrafo del artículo 1.4. • Otorgar certeza a las federadas respecto de que no se impondrán sanciones por condiciones estructurales que dificulten el cumplimiento inmediato, como la baja participación de mujeres o la ampliación de los plazos para la adecuación estatutaria. • Asegurar que las sanciones más severas se apliquen solo cuando haya: <ul style="list-style-type: none"> ○ afectación grave y directa a los principios de igualdad, inclusión y no discriminación, o ○ desacato a resoluciones firmes de la Junta de Honor en materia de discriminación o violencia.
---	--	--

	<p>El simple retraso o dificultad para adecuar sus estatutos o para alcanzar metas de paridad de género no se considerará, por sí mismo, causa suficiente para imponer a una federada las sanciones de suspensión temporal o expulsión.</p>	
<p>Capítulo VIII – Del proceso electoral Artículo 8.2</p> <p><i>8.2 Para la ejecución del proceso al que se refiere este capítulo, funcionarán permanentemente en el Instituto, el Colegio Electoral y la Comisión Orientadora de Elecciones, conforme a las reglas y atribuciones que se describen en capítulo III Del Proceso Electoral, del Reglamento de los Estatutos.</i></p>	<p>8.2 Para la ejecución del proceso al que se refiere este capítulo, funcionarán permanentemente en el Instituto, el Colegio Electoral y la Comisión Orientadora de Elecciones, conforme a las reglas y atribuciones que se describen en el capítulo III Del Proceso Electoral, del Reglamento de los Estatutos.</p> <p>Todos los procesos electorales del Instituto se regirán por los principios señalados en el párrafo segundo del artículo 1.4 de estos Estatutos.</p> <p>El Reglamento de los Estatutos desarrollará las reglas operativas para la integración de planillas o candidaturas paritarias, así como las excepciones justificadas cuando, por la composición de la membresía, no exista un número suficiente de candidatas que cumplan los requisitos aplicables.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer, a nivel de Estatutos, que todo el sistema electoral del IMCP se rige por los principios del segundo párrafo del artículo 1.4. • Dejar los detalles (e. planillas paritarias, excepciones, mecanismos específicos) al Reglamento (del Proceso Electoral), para no volver rígidos los Estatutos ni chocar con la realidad de algunas federadas. • Dar soporte normativo a ajustes progresivos en el Reglamento, en línea con el convenio SEP–IMCP.
<p>Capítulo IX – De la Asamblea de Personas Asociadas Artículos 9.1, 9.2 y 9.3</p> <p>9.1 La máxima autoridad del Instituto reside en la Asamblea General de Asociados.</p>	<p>9.1 La máxima autoridad del Instituto reside en la Asamblea General de Personas Asociadas, integrada por las asociadas y asociados del Instituto conforme a estos Estatutos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Introducir lenguaje incluyente sin alterar la estructura de la Asamblea ni sus facultades tradicionales.
<p>9.2 Al menos una vez al año, dentro de los dos meses siguientes a la terminación del ejercicio social, deberá</p>	<p>9.2 Al menos una vez al año, dentro de los dos meses siguientes a la terminación del ejercicio social, deberá</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar que la Asamblea es también la máxima autoridad

<p>reunirse la Asamblea General de Asociados para tratar, cuando menos, los siguientes asuntos:</p> <p>a)...</p> <p>b)...</p> <p>c)...</p> <p>d)...</p> <p>e)...</p> <p>f) Los demás asuntos que señale el orden del día, contenido en la convocatoria, la cual deberá ser publicada en documento oficial del Instituto, en un plazo no menor de veinte días anteriores a la fecha de celebración de la Asamblea General de Asociados.</p>	<p>reunirse la Asamblea General de Personas Asociadas para tratar, cuando menos, los siguientes asuntos:</p> <p>a)...</p> <p>b)...</p> <p>c)...</p> <p>d)...</p> <p>e)...</p> <p>f) Conocer y, en su caso, aprobar las políticas y protocolos institucionales para el cumplimiento de los principios señalados en el párrafo segundo del artículo 1.4 de estos Estatutos y uso de lenguaje incluyente, cuando le sean sometidos a consideración por la Junta de Gobierno.</p> <p>g) Conocer los informes periódicos que presente la Junta de Gobierno sobre los avances del Instituto y de las asociaciones federadas en la implementación de dichas políticas y protocolos.</p> <p>h) Los demás asuntos que señale el orden del día, contenido en la convocatoria, la cual deberá ser publicada en documento oficial del Instituto, en un plazo no menor de veinte días anteriores a la fecha de celebración de la Asamblea General de Personas Asociadas.</p>	<p>en materia de políticas de igualdad, inclusión, paridad y lenguaje incluyente, y que recibe informes de avance en la materia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dar legitimidad máxima (Asamblea) a la Política de Igualdad y al Protocolo, lo que fortalece su peso institucional frente a federadas y terceros.
<p>9.3 Las resoluciones se tomarán, salvo lo establecido en los artículos 9.4 y 9.5 de estos Estatutos, por mayoría de votos de los asociados presentes o representados por carta poder previamente enviada al auditor de gestión, en el entendimiento de que un asociado solamente podrá ostentar hasta diez representaciones de persona asociadas de su propia federada.</p>	<p>9.3 Las resoluciones se tomarán, salvo lo establecido en los artículos 9.4 y 9.5 de estos Estatutos, por mayoría de votos de las personas asociadas presentes o representadas por carta poder previamente enviada al Auditor de Gestión, en el entendimiento de que una persona asociada solamente podrá ostentar hasta diez representaciones de personas asociadas de su propia federada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Introducir lenguaje incluyente (“asociadas y persona asociadas”, “personas asociadas”) sin alterar la estructura de la Asamblea ni sus facultades tradicionales

<p>Artículo 9.8</p> <p><i>9.8 El Instituto Mexicano de Contadores Públicos podrá celebrar las Asambleas Generales de Asociados, Juntas de Gobierno, Juntas del Comité Ejecutivo Nacional, Colegio Electoral, entre otros, de forma presencial, mixta, virtual, electrónica, óptica, telemática o híbrida; dentro o fuera del domicilio social; total o parcialmente, cuando la participación sea simultánea, sucesiva o continua; siempre que se permita que las deliberaciones sean equivalentes a una reunión presencial, se contemplen métodos de acceso, acreditación, votación y se deje evidencia de su celebración; con firma autógrafa o electrónica.</i></p>	<p>9.8 El Instituto Mexicano de Contadores Públicos podrá celebrar las Asambleas Generales de Personas Asociadas, Juntas de Gobierno, Juntas del Comité Ejecutivo Nacional, Colegio Electoral, entre otros, de forma presencial, mixta, virtual, electrónica, óptica, telemática o híbrida; dentro o fuera del domicilio social; total o parcialmente, cuando la participación sea simultánea, sucesiva o continua; siempre que se permita que las deliberaciones sean equivalentes a una reunión presencial, se contemplen métodos de acceso, acreditación, votación y se deje evidencia de su celebración; con firma autógrafa o electrónica.</p> <p>En todos los casos, las convocatorias, actas y materiales de apoyo que se utilicen en dichas reuniones deberán emplear lenguaje incluyente y no sexista, conforme a las políticas institucionales del Instituto. Asimismo, se privilegiará que la integración de las mesas directivas, comités organizadores y la conducción de los trabajos reflejen una participación equitativa de mujeres y hombres, atendiendo a la composición de la membresía y a la disponibilidad de perfiles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar que la práctica de asambleas y órganos colegiados incorpore de forma explícita el lenguaje incluyente y la equidad en la participación en mesas y conducción. • Vincular la modalidad presencial/virtual con estándares de igualdad y no discriminación, no sólo con cuestiones técnicas de acceso y firma electrónica.
<p>CAPÍTULO XIII DEL GOBIERNO CORPORATIVO Artículo 13.2 y 13.3</p> <p>13.2 Los comités con que se contará para lograr lo que menciona el artículo anterior son los siguientes:</p> <p>a) ... b)... c)... d)...</p>	<p>13.2 Los comités con que se contará para lograr lo que menciona el artículo anterior son los siguientes:</p> <p>a) ... b)... c)... d)...</p>	<p>Se crea un Comité de Igualdad, Diversidad e Inclusión como parte del gobierno corporativo, encargado de apoyar al Comité Ejecutivo Nacional en la elaboración de políticas, lineamientos y recomendaciones en la materia, que serán aprobados por la Junta de Gobierno, Con ello, los temas de igualdad dejan de ser acciones aisladas y se integran de manera</p>

<p><i>Los comités anteriores funcionarán permanentemente en el Instituto, conforme a las reglas y atribuciones que se describen en el capítulo V Del Gobierno Corporativo, del Reglamento de los Estatutos</i></p>	<p>e) Comité de Igualdad, Diversidad e Inclusión.</p> <p>Los comités anteriores funcionarán permanentemente en el Instituto, conforme a las reglas y atribuciones que se describen en el capítulo V Del Gobierno Corporativo, del Reglamento de los Estatutos y en su integración se observará el principio de paridad de género.</p> <p>13.3 El Comité de Igualdad, Diversidad e Inclusión será un órgano intermedio de apoyo al Comité Ejecutivo Nacional, encargado de proponer las políticas, lineamientos y recomendaciones para el cumplimiento de los principios señalados en el párrafo segundo del artículo 1.4 de estos Estatutos y uso de lenguaje incluyente, que serán sometidos a la consideración del propio Comité Ejecutivo Nacional y, en su caso, de la Junta de Gobierno, para su aprobación en términos de lo dispuesto por el artículo 4.4 de estos Estatutos.</p> <p>De igual forma, tendrá a su cargo realizar mediciones y evaluaciones, reportes de avance y seguimiento periódico a estas políticas.</p>	<p>estable y técnica en la toma de decisiones estratégicas del Instituto.</p> <p>Introducir criterios de paridad de género en la integración de los comités de gobierno corporativo.</p>
--	---	--

<p>Capítulo XV – De las comisiones de trabajo Artículos 15.1 y 15.3</p> <p>15.1 Las comisiones de trabajo, a que se refieren los artículos 2.18, 2.19 inciso e), 2.20 y 2.21, del Reglamento de los Estatutos, y que están a cargo de las Vicepresidencias de Operación que forman parte del Comité Ejecutivo Nacional, según establecen los numerales 2 a 10 del inciso b) de la fracción I del artículo 4.1 de los Estatutos, para su integración y funcionamiento, se sujetarán a las disposiciones establecidas en los Estatutos y su Reglamento.</p>	<p>15.1 Las comisiones de trabajo, a que se refieren los artículos 2.18, 2.19 inciso e), 2.20 y 2.21, del Reglamento de los Estatutos, y que están a cargo de las Vicepresidencias de Operación que forman parte del Comité Ejecutivo Nacional, según establecen los numerales 2 a 10 del inciso b) de la fracción I del artículo 4.1 de los Estatutos, para su integración y funcionamiento, se sujetarán a las disposiciones establecidas en los Estatutos, su Reglamento y las políticas institucionales que apruebe la Junta de Gobierno, incluyendo aquellas relativas a los principios señalados en el párrafo segundo del artículo 1.4 de estos Estatutos, así como al Plan Estratégico del Instituto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Introducir criterios de paridad de género y diversidad en la integración de todas las comisiones nacionales.
<p>15.2 <i>El Comité Ejecutivo Nacional nombrará a las personas que deban ocupar los puestos de Presidente y Secretario de las comisiones señaladas en el artículo anterior, quienes a su vez nombrarán a los demás miembros de cada una de sus respectivas comisiones. Para estos efectos designarán a los miembros de su comisión, de entre los asociados del Instituto de sus diferentes federadas, según lo estimen necesario; pero en todo caso, deberán integrar como miembro preferentemente al presidente de la comisión regional homóloga, en los términos previstos en el Reglamento de los Estatutos</i></p>	<p>15.2 El Comité Ejecutivo Nacional nombrará a las personas que deban ocupar la Presidencia y la Secretaría de las comisiones señaladas en el artículo anterior, quienes a su vez nombrarán a las demás personas integrantes de cada una de sus respectivas comisiones. Para estos efectos designarán a las personas integrantes de su comisión, de entre las personas asociadas al Instituto de sus diferentes federadas, según lo estimen necesario; pero en todo caso, deberán integrar como miembro preferentemente a la persona que presida-la comisión regional homóloga, en los términos previstos en el Reglamento de los Estatutos.</p> <p>La integración de las comisiones de trabajo nacionales se regirá por el principio de paridad de género, así como por la inclusión de personas de</p>	

	<p>distintas regiones y perfiles profesionales, atendiendo a la naturaleza de cada comisión y a la disponibilidad de personas candidatas que cumplan con los requisitos aplicables.</p>	
<p>15.3 Las comisiones de trabajo, tienen como propósito realizar una determinada labor o actividad, de carácter permanente o temporal, para el logro de los objetivos del Instituto, sea cual fuere el nombre con el que se le designe: técnica, de investigación, de apoyo, de servicios o comité.</p>	<p>15.3 Las comisiones de trabajo tienen como propósito realizar una determinada labor o actividad, de carácter permanente o temporal, para el logro de los objetivos del Instituto y la ejecución de su Plan Estratégico, sea cual fuere el nombre con el que se les designe: técnica, de investigación, de apoyo, de servicios o comité.</p>	<p>Alinear las comisiones de trabajo con el Plan Estratégico y con las nuevas políticas institucionales de igualdad e inclusión</p>
<p>ARTÍCULOS TRANSITORIOS</p> <p>Redacción vigente (extracto)</p> <p>Primero. Las reformas al artículo 4.2 de estos Estatutos, entrarán en vigor a partir del proceso electoral a efectuarse para los cargos del Comité Ejecutivo Nacional que se renovararán para el ejercicio social que iniciará el 1 de octubre de 2025...</p> <p>Segundo. Las reformas a los artículos 10.4 y 10.5 de estos Estatutos, entrarán en vigor a partir de la designación del Auditor Financiero para el ejercicio social que iniciará el 1 de octubre de 2025.</p>	<p>ARTÍCULOS TRANSITORIOS PARA LA REFORMA APROBADA EN 2026</p> <p>PRIMERO. Dentro del plazo de 15 días naturales contados a partir de la entrada en vigor de las presentes reformas estatutarias, el Comité Ejecutivo Nacional nombrará a las personas que integrarán el Comité señalado en el inciso e) del artículo 13.2 de estos Estatutos.</p> <p>SEGUNDO. Dentro del plazo de 30 días naturales</p>	

	<p>contados de la designación del Comité de Igualdad, Diversidad e Inclusión, dicho comité presentará, ante el Comité Ejecutivo Nacional, la Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión y el Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia, el acoso, el hostigamiento y la discriminación, como políticas del Instituto en los términos del artículo 4.4 de estos Estatutos. A su vez, el Comité Ejecutivo Nacional someterá a aprobación de la Junta de Gobierno los lineamientos mencionados en este párrafo.</p> <p>TERCERO. Para efectos del inciso j) del artículo 2.6 de los Estatutos , cada asociación federada deberá elaborar y presentar al Instituto su primer plan de trabajo para el cumplimiento de los principios señalados en el párrafo segundo del artículo 1.4 de estos Estatutos, con metas progresivas acordes con la composición de su membresía y su realidad regional, dentro del plazo que determine la Junta de Gobierno en las bases de implementación que emita al efecto, el cual no será menor de 4 meses ni mayor de 8 meses, contados a partir de la aprobación de la Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión. Este plan de trabajo inicial se elaborará en coordinación con el Instituto y, en su caso, con la Vicepresidencia regional correspondiente.</p> <p>CUARTO. A más tardar, el 31 de enero de 2027, cada asociación federada deberá reformar sus propios estatutos y reglamentos que resulten necesarias para armonizarlos con las disposiciones objeto de esta reforma de estos Estatutos,</p>	
--	--	--

	<p>y con las políticas institucionales en materia de los principios señalados en el párrafo segundo del artículo 1.4 de estos Estatutos y lenguaje incluyente, atendiendo a su realidad organizacional y regional.</p> <p>QUINTO. Dentro del plazo de 15 días naturales, contados a partir de la entrada en vigor de las presentes reformas estatutarias, la Junta de Gobierno deberá ordenar una revisión editorial general de los presentes Estatutos, de su Reglamento y de los documentos institucionales que correspondan, con el objeto de adecuar su redacción a un formato de lenguaje incluyente y no sexista, sin alterar el sentido normativo de sus disposiciones, así como para reemplazar el vocablo membrecía por membresía. Dentro de esta adecuación, se deberá considerar la nueva denominación que adopte el Instituto, una vez cumplidos los procedimientos legales.</p> <p>Las adecuaciones que se realicen con este exclusivo propósito se considerarán modificaciones de estilo y no requerirán del procedimiento de reforma estatutaria previsto en el Capítulo VI de estos Estatutos, debiéndose dar a conocer a las personas asociadas a través de un comunicado emitido por la Junta de Gobierno, una vez aprobadas por dicha Junta.</p> <p>SEXO. En un plazo no mayor de 30 días naturales, contados a partir de la entrada en vigor de las presentes reformas estatutarias:</p>	
--	--	--

	<p>a) La Junta de Gobierno, en términos de lo dispuesto por los artículos 4.4, incisos c) y d), de estos Estatutos y 1.2 del Reglamento de los Estatutos, deberá aprobar y promulgar las adecuaciones al Reglamento de los Estatutos del Instituto que resulten necesarias para la debida implementación de estas reformas.</p> <p>b) El Comité Ejecutivo Nacional, de conformidad con lo previsto en el artículo 2.10 del Reglamento de los Estatutos, deberá aprobar las adecuaciones a los reglamentos internos del Instituto que sean necesarias para la debida implementación de las presentes reformas, particularmente en lo relativo al proceso electoral, a la integración y funcionamiento de la Junta de Honor, de las comisiones de trabajo y a la incorporación de los principios señalados en el párrafo segundo del artículo 1.4 de estos Estatutos y uso de lenguaje incluyente y no sexista.</p> <p>SÉPTIMO. Para dar cumplimiento inmediato a la integración paritaria de la Junta de Gobierno, el mecanismo de designación de representantes alternos previsto en la fracción II del artículo 4.1 de estos Estatutos, entrará en vigor al día siguiente de la aprobación de las presentes reformas estatutarias, debiendo el Comité Ejecutivo Nacional solicitar a las federadas asociadas las designaciones necesarias.</p> <p>OCTAVO. Para efectos del inciso j) del artículo 2.6 de los Estatutos, a partir del 1 de enero de 2027, las asociaciones federadas deberán informar</p>	
--	---	--

	<p>anualmente al Instituto sobre los avances en la implementación del plan de trabajo a que se refiere el inciso anteriormente mencionado, en los términos que determine el Comité Ejecutivo Nacional.</p>	
--	--	--

Comisión de estatutos del IMCP

ENERO 2026

BORRADOR