



# SOAPAMA

Sistema Operador de los Servicios de Agua Potable  
y Alcantarillado del Municipio de Atlixco

## POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL SOAPAMA



## **POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL SISTEMA OPERADOR DE LOS SERVICIOS DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE ATLIXCO**

### **1. Alcance**

La presente Política es aplicable a todo el personal que labora dentro del Sistema Operador de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado del Municipio de Atlixco.

Su vigilancia, implementación y evaluación estará a cargo del Comité de Igualdad laboral y No Discriminación conformado por las y los servidores públicos del SOAPAMA.

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal, así como entre el personal en materia de:

- Apariencia física
- Cultura
- Discapacidad
- Idioma
- Género
- Edad
- Condición social, económica o de salud
- Embarazo
- Estado civil
- Religión
- Opiniones
- Origen étnico o nacional
- Preferencias sexuales
- Situación migratoria

### **2. Objetivo**

Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo y garantizar la igualdad de oportunidades para cada

<b>Elabora:</b>	<b>Valida y Autoriza:</b>	<b>Página</b>
Gerencia de Planeación Estratégica	Dirección General	No. 1

persona integrante de la plantilla de personal, armonizada con lo que establece la **fracción III del Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación LFPED.**<sup>1</sup>

### 3. Definiciones

Términos aplicables a la Política de Igualdad laboral y No Discriminación para el SOPAMA, que se contemplan dentro del objetivo de la misma, tales como:

- **Cultura:** Conjunto de modos de vida y costumbres, conocimiento y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época, grupo social, entre otros.
- **Discapacidad:** las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.
- **Etnia:** Comunidad urbana definida por afinidades raciales, lingüísticas, culturales, entre otras.
- **Étnico:** perteneciente o relativo a una nación, raza o etnia.
- **Género.** Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico.

<sup>1</sup> LFPED, Art. 1º, Fracción III, dice "Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia"

Elabora:	Valida y Autoriza:	Página
Gerencia de Planeación Estratégica	Dirección General	No. 2

- **Lengua:** Sistema de comunicación verbal propio de una comunidad humana.
- **Misoginia:** rechazo, maltrato, menosprecio por el simple hecho de ser mujer.
- **Nacional:** Pertenciente o relativo a una nación.
- **Racial:** Pertenciente o relativo a la raza.
- **Sexo:** Conjunto de diferentes diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.
- **Situación migratoria:** El modo y las condiciones en el que una persona se traslada de un país, un estado o un municipio a otro.
- **Socioeconómica:** Pertenciente o relativo a los factores sociales y económicos.
- **Violencia:** Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

#### 4. Principios Generales

- Impulsar acciones en reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos del personal.
- Promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación, que fomente el respeto, entre quienes trabajan en la institución, a la diversidad y sin discriminación por motivos de origen étnico o nacional, misoginia, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidad, condición socioeconómica, de salud, jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, segregación racial situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, preferencias sexuales, identidad o afiliación política,

<b>Elabora:</b>	<b>Valida y Autoriza:</b>	<b>Página</b>
Gerencia de Planeación Estratégica	Dirección General	No. 3

estado civil, situación familiar, idioma o cualquier otro motivo y, todas aquellas que por su naturaleza violenten la dignidad del colaborador y/o persona, mencionando que, esta lista es enunciativa mas no limitativa.

- Prohibir cualquier forma de violencia, maltrato y segregación entre personal que labora en la Institución.
- Implementar acciones afirmativas a favor del personal, entendiendo como tal, las medidas especiales específicas y, de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación.
- Garantizar un ambiente con cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como a cualquier otro tipo de violencia.
- Vigilar su aplicación para todo el personal que labora en el SOAPAMA sin distinción de la forma de contratación.
- Difundir y evaluar los avances en la implementación de la política por parte del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Dado en las oficinas del Sistema Operador de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado del Municipio de Atlixco, a los diez días del mes de noviembre de dos mil veintiuno.



**Luis Enrique Vargas Flores**  
**Presidente del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del**  
**Sistema Operador de los Servicios de Agua Potable**  
**y Alcantarillado del Municipio de Atlixco**

<b>Elabora:</b>	<b>Valida y Autoriza:</b>	<b>Página</b>
Gerencia de Planeación Estratégica	Dirección General	No. 4