

	SISTEMA OPERADOR DE LOS SERVICIOS DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE ATLIXCO	Fecha de elaboración:
	POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL SOAPAMA	Mayo 2023



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

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL SOAPAMA

Elabora:	Valida:	Autoriza:	Página
Coordinación General	Contraloría Municipal	Consejo de Administración	

ÍNDICE

Contenido	Página
1. Alcance	2
2. Obligatoriedad y observancia.....	2
3. Objetivo.....	3
4. Definiciones.....	4
5. Principios Generales.....	5
6. Vigencia.....	7

Elabora:	Valida:	Autoriza:	Página
Planeación Estratégica	Coordinación General	Consejo de Administración	No. 1

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 Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Sistema Operador de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado del Municipio de Atlixco, fomenta la igualdad laboral y no discriminación como parte de la cultura institucional, promoviendo el actuar digno, la no discriminación y guiando el comportamiento en apego al "Código de Ética del SOAPAMA", en el Capítulo III Catálogo de Valores, Artículo 8, inciso D) que a la letra dice: ... "Prestarán sus servicios a todas las persona sin distinción, exclusión restricción, o preferencia basada en 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 en cualquier otro motivo" ...

Asimismo, lo establecido en el "Código de Conducta del SOAPAMA", en el Capítulo II De las Conductas Prohibidas, Artículo 8, que a la letra dice: ... "DISCRIMINACIÓN. Será castigada cualquier actitud del servidor(a) público(a) que propicie distinción, exclusión o preferencia, con base en motivos de nacionalidad, origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, física, salud, religión, opiniones, orientación sexual, identidad de género, características sexuales, estado civil, posición política o de cualquier circunstancia que atente contra la dignidad humana" ...

2. Obligatoriedad y observancia.

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

La Dirección General del Sistema Operador de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado del Municipio de Atlixco, se compromete de manera formal a dar cumplimiento a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del SOAPAMA.

Elabora:	Valida:	Autoriza:	Página
Planeación Estratégica	Coordinación General	Consejo de Administración	No. 2

La Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, es corresponsable de la vigilancia, operación y evaluación de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Sistema Operador de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado del Municipio de Atlixco.

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

3. 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 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.

Elabora:	Valida:	Autoriza:	Página
Planeación Estratégica	Coordinación General	Consejo de Administración	No. 3

4. Definiciones

Términos aplicables a la Política de Igualdad laboral y No Discriminación para el SOAPAMA, que se contemplan dentro del objetivo de esta, 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.
- **Lengua:** Sistema de comunicación verbal propio de una comunidad humana.
- **LGBTI:** Siglas para referirse a las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales
- **Misoginia:** rechazo, maltrato, menosprecio por el simple hecho de ser mujer.
- **Nacional:** Perteneciente o relativo a una nación.
- **Racial:** Perteneciente 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:** Perteneciente 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.

5. 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, 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.
- Impulsar de manera permanente el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, y el derecho fundamental a la no discriminación en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional y en las condiciones de trabajo.

Elabora:

Planeación Estratégica

Valida:

Coordinación General

Autoriza:

Consejo de Administración

Página

No. 5

- Promover una cultura laboral incluyente que de manera progresiva amplíe las oportunidades para la participación laboral de grupos de población tradicionalmente discriminados como las personas con discapacidad, personas adultas mayores, lésbico, gay, bisexual, trans, intersexual (LGBTI), indígenas y afrodescendientes.
- Promover un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades que cuente con un lenguaje incluyente libre de discriminación. Además, de declarar explícitamente la prohibición de solicitudes de certificados médicos de no embarazo y virus de inmunodeficiencia adquirida, asimismo en el proceso de reclutamiento se evitará hacer expresiones o acciones que atenten contra la dignidad de las personas o invadan aspectos de su privacidad, libre desarrollo de la personalidad e integridad y se fomentará evaluaciones de ingreso libres de discriminación y con la información pública sobre los salarios y diferentes niveles de contratación.
- Promover una cultura organizacional que comprende y apoya la igualdad entre las mujeres y los hombres, dentro y fuera de la institución, y que se manifiesta en los comportamientos y actitudes de todo el personal, tanto en nuestros vínculos laborales como con las personas con las que nos relacionamos en el exterior, con motivo del desempeño de nuestro trabajo.
- Facilitar que en todos los procesos en los que haya una persona con discapacidad auditiva o del habla se cuente con un/a intérprete de señas, y que en la planeación o convocatoria de toda reunión de trabajo y evento de capacitación se considere la accesibilidad física para las servidoras y servidores públicos con alguna discapacidad motriz, visual o auditiva.
- Favorecer la accesibilidad física y los ajustes razonables para que todas las personas, sin discriminación, tengan acceso y puedan moverse y comunicarse en las instalaciones de edificios y oficinas de la Comisión Nacional. Esto incluye a servidoras y servidores públicos que laboran en la institución como a la población que acude a solicitar y recibir algún servicio. Tomando todo en cuenta que cuando sea necesario, realizar los ajustes razonables para personas con discapacidad, personas adultas mayores o personas embarazadas.

Elabora:

Planeación Estratégica

Valida:

Coordinación General

Autoriza:

Consejo de Administración

Página

No. 6



SISTEMA OPERADOR DE LOS SERVICIOS DE AGUA POTABLE Y
ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE ATLIXCO

Fecha de
elaboración:

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL SOAPAMA

Mayo 2023

- Garantizar un ambiente con cero tolerancias 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.

6. Vigencia

La presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Sistema Operador de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado del Municipio de Atlixco, entrarán en vigor al día siguiente de su aprobación.

Dado en las oficinas del Sistema Operador de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado del Municipio de Atlixco, a los treinta días del mes de mayo de dos mil veintitrés.



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



Elabora:	Valida:	Autoriza:	Página
Planeación Estratégica	Coordinación General	Consejo de Administración	No. 7