



# Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la

Comisión de Agua Potable y Alcantarillado  
del Municipio de Iguala



TRANSPARENCIA

## CONSIDERANDO

El marco normativo internacional vigente en materia de derechos humanos obliga al Estado mexicano a garantizar la protección y pleno ejercicio de estos derechos para las mujeres. En correspondencia con estas disposiciones internacionales, en el 2006 el Poder Legislativo y el Ejecutivo Federal establecieron la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que orienta a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado.

Que hace más de una década atrás, en México se viene promoviendo de manera independiente y apegada a las leyes que les rigen, el derecho a la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo. La cultura y las prácticas sociales que excluyen o que dan trato desigual a las personas, se reproduce en todos los ámbitos de la vida.

Que, en México, los derechos laborales, el derecho a la no discriminación y la igualdad laboral entre mujeres y hombres se establecen en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Que la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre de 2012, estableció las pautas para impulsar la inclusión y la igualdad sustantiva en México. Con ello, el Gobierno Mexicano en el ámbito laboral reafirma su compromiso con la igualdad y el equilibrio en las relaciones laborales, fortalece la protección de los derechos de las y los trabajadores y promueve la generación de empleos formales.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia que estable los tipos y modalidades de violencia. Asimismo, se analizan las implicaciones de la violencia en la familia y el papel de las y los servidores públicos en la prevención de este problema de salud pública y de derechos humanos.

## DISPOSICIONES GENERALES.

### Capítulo I

**Artículo 1.-** Los presentes Lineamientos son de observancia obligatoria en la **Comisión de Agua Potable y Alcantarillado del municipio de Iguala** (CAPAMI) y, su finalidad es establecer las normas generales para regular la equidad de género, como una condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad de género; destaca el derecho de que las mujeres, al igual que los hombres, puedan acceder a las oportunidades que les permitan en forma individual y colectiva alcanzar una mayor igualdad y mejorar su calidad de vida y desarrollo humano en esta dependencia, así como detectar, atender, prevenir y erradicar la violencia de género o cualquier forma de discriminación que se cometa contra un servidor público de la Comisión de Agua Potable y Alcantarillado del Municipio de Iguala en alguna de las instalaciones pertenecientes a la Comisión.

**Artículo 2.-** Para efectos de los presentes Lineamientos se entenderá por:

- I. **Acoso sexual:** Comportamiento o acercamiento de índole sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales para ella.
- II. **Acoso laboral:** Tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva
- III. **Agresor o agresora:** Persona que inflige cualquier tipo de violencia de género contra algún servidor público de la CAPAMI.
- IV. **Autoridades:** El Director General, el Director Administrativo, el Director Operativo, la Directora Jurídico y la Contralor Interno.
- V. **Plantilla Institucional:** directores, jefes de departamento, auxiliares administrativos y empleados
- VI. **Denuncia:** Dar a conocer a la autoridad competente la comisión de un delito
- VII. **Discriminación:** Es 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 la igualdad real de oportunidades de las personas, 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.

- VIII. Discriminación de género:** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el sexo, embarazo u orientación y/o preferencia sexual y asociada con el origen étnico o nacional, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.
- IX. Equidad de género:** Establecimiento y fortalecimiento de mecanismos destinados a impulsar la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres; revalorar el papel de la mujer y del hombre en el seno familiar, y en los ámbitos institucional y social; eliminar la discriminación individual y colectiva hacia el hombre y la mujer u otras minorías.
- X. Género:** Valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres.
- XI. Hostigamiento sexual:** Modalidad de la violencia de género que consiste en el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o académico. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- XII. Igualdad de género:** Situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades u oportunidades en la vida de acceder y controlar recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social. El objetivo no es tanto que mujeres y hombres sean iguales, sino conseguir que unos y otros tengan las mismas oportunidades en la vida.
- XIII. Perspectiva de género:** Visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres que tiende a eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad. La injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

- XIV. Queja:** Manifestación a través de la cual los empleados o público en general hacen del conocimiento de las instancias de la Comisión; una falta relativa a acoso sexual o laboral, así como hostigamiento, violencia de género o discriminación.
- XV. Sensibilización:** Proceso que promueve en hombres y mujeres el reconocimiento y aceptación de que los roles son determinados por la historia, la sociedad y la cultura y que pueden ser modificables.
- XVI. Sensibilización:** Proceso que promueve en hombres y mujeres el reconocimiento y aceptación de que los roles son determinados por la historia, la sociedad y la cultura y que pueden ser modificables.
- XVII. Sexismo:** Sistema ideológico que establece una desigualdad en función de la división rígida entre los géneros, en cuanto a roles, comportamientos y actitudes.
- XVIII. Transversalización:** Proceso de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y hombres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas y programas, en todas las áreas y en todos los niveles de manera que los hombres y mujeres puedan beneficiarse con la finalidad de alcanzar la igualdad de género.
- XIX. CAPAMI:** Comisión de Agua Potable y Alcantarillado del Municipio de Iguala.
- XX. Víctima:** Integrante de la Comisión a quien se le inflige cualquier tipo de violencia basada en su género o sexo u orientación y/o preferencia sexual, en instalaciones de la CAPAMI.
- XXI. Violencia de género:** Cualquier acción u omisión contra un integrante de la CAPAMI, derivada de su condición de género, orientación y/o preferencia sexual y que resulte en daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte y que se cometa en instalaciones de la CAPAMI.
- XXII. El Mobbing:** Es un comportamiento negativo entre superiores e inferiores jerárquicos de una organización laboral, a causa del cual el/la afectado/a es sometido a ataques sistemáticos, directos o indirectos, durante mucho tiempo de manera continua, el tipo de acoso laboral más extendido es el congelamiento: ignorar y "hacerle el vacío" a la víctima. Es percibido de diferentes modos conforme la posición socioeconómica del afectado. Los sectores de escasos recursos lo perciben como una manera de discriminación social.

**Artículo 3.-** Las autoridades de la CAPAMI, deberán concretar la igualdad de género al interior de la institución, a través de las siguientes acciones:

- I. Diseño y promoción de políticas que propicien, vigilen y alienten la equidad de género, en un marco de igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres que forman parte de la CAPAMI;
- II. Implementación de acciones de transversalización encaminadas a establecer la igualdad de género dentro del ámbito laboral;
- III. Organización y participación en proyectos, propuestas de difusión, sensibilización, formación y capacitación en temas relacionados con la perspectiva de género y la prevención, detección y erradicación de la violencia de género, dentro de las instalaciones de la CAPAMI;
- IV. Detección y solución de problemas que se susciten en la interacción entre mujeres y hombres, integrantes de la CAPAMI;
- V. Generación de políticas institucionales que, en el corto, mediano y largo plazo aseguren la igualdad de oportunidades para la participación equitativa de ambos sexos en los distintos ámbitos de la institución;
- VI. Combate a la violencia de género en todas y cada una de sus modalidades en el ámbito laboral.
- VII. Desarrollo e impulso de la cultura institucional de género, así como el fomento del avance y ascenso de las mujeres en el ámbito laboral.

## Capítulo II

### DE LA PROMOCIÓN DE IGUALDAD DE GENERO ENTRE INTEGRANTES DE LA CAPAMI

**Artículo 4.-** Para impulsar la igualdad entre integrantes de la **CAPAMI**, los directores y jefes de departamento promoverán las acciones siguientes:

- I. Prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación que se ejerza contra algún integrante de la **CAPAMI**, por su condición de género o por su orientación y/o preferencia sexual;
- II. Respetar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, así como adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación o violencia de género;
- III. Eliminar la transmisión de estereotipos sexistas en los sistemas de comunicación de la **CAPAMI**;
- IV. Desarrollar y aplicar normas en materia de igualdad de género, y de no discriminación por su condición de género o por la orientación y/o preferencia sexual, y;
- V. Concertar y suscribir acuerdos y convenios de colaboración con organismos gubernamentales públicos y privados, estatales y nacionales, para

el desarrollo de proyectos de equidad en búsqueda de beneficiar la igualdad de género.

**Artículo 5.-** En la promoción de igualdad de género entre empleados y usuarios de la CAPAMI, desarrollará las siguientes acciones:

I.-Planear e instrumentar campañas de prevención y sensibilización sobre la violencia de género a través de, folletos, carteles, y boletines, dirigidos a empleados y usuarios de la CAPAMI.

### **Capítulo III**

## **DE LAS POLÍTICAS ESTRATÉGICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO**

**Artículo 6.-** A efecto de lograr la consecución de la igualdad de género al interior de la CAPAMI, los directores, jefes de departamento en el ámbito de sus respectivas competencias, trabajarán en las siguientes políticas estratégicas:

- I. Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres para acceder a los distintos espacios laborales;
- II. Combate a la violencia de género y discriminación en el ámbito laboral;
- III. Estadísticas de género y diagnósticos con perspectivas de género, y
- IV. Lenguaje y sensibilización a la CAPAMI.

### **SECCIÓN A**

#### **DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE PARTICIPACIÓN**

**Artículo 7.-** Las autoridades de la CAPAMI generarán políticas institucionales que, en el corto, mediano y largo plazo, aseguren la igualdad de oportunidades para la participación de mujeres y hombres en los distintos ámbitos institucionales.

### **SECCIÓN B**

#### **COMBATE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL**

**Artículo 8.-** Las autoridades de la CAPAMI a través de sus áreas deberán:

- I. Elaborar sistemas de información estadística y diagnósticos sobre violencia de género y discriminación al interior de las mismas;
- II. Formular, aplicar y revisar permanentemente programas, acciones, medidas y protocolos de prevención, detección y actuación en situaciones de violencia de género y discriminación, y

III. Propiciar una cultura de la denuncia de la violencia de género y discriminación, incluyendo el acoso sexual, laboral y el hostigamiento sexual y laboral.

## **SECCIÓN C**

### **DEL LENGUAJE Y DE LA SENSIBILIZACIÓN A LA CAPAMI**

**Artículo 9.-** Los directivos de la CAPAMI, articularán programas para concientizar a usuarios y empleados sobre el sexismo, la desigualdad de género y sus consecuencias en la vida institucional y de las personas a través de las siguientes acciones:

I. Establecer procesos permanentes de sensibilización para los integrantes de la CAPAMI incluidas las personas que ocupan puestos de dirección y jefes de departamento, a través de la difusión y formación en temas relativos a la igualdad de género y de no discriminación por razón de condición de género u orientación y/o preferencia sexual;

II. Promover el uso de lenguaje e imágenes que eliminen estereotipos sexistas en los documentos que generen en cumplimiento de sus funciones;

Garantizar un sistema de comunicación interno y externo desde la perspectiva de género, mediante el uso de lenguaje e imágenes no sexistas;

IV. Diseñar campañas permanentes de difusión a favor de la equidad de género dirigidas a usuarios y empleados;

V. Impulsar acciones de reconocimiento a las personas de la CAPAMI que favorezcan la igualdad de género.

## **Capítulo IV**

### **DE LAS DENUNCIAS RELACIONADAS CON LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y SU ATENCIÓN**

Artículo 10.- Los integrantes de la CAPAMI y público en general, afectados por hechos ilícitos ocurridos dentro de las instalaciones de la comisión relativos a la violencia y discriminación de género, podrán acudir ante la Dirección Administrativa y Contralor Interno, quien dentro del ámbito de su competencia dará asesoría, apoyo, orientación y, en su caso, seguimiento a las denuncias presentadas ante la autoridad competente.

Artículo 11.- Los integrantes de la CAPAMI que consideren que han sido afectados por hechos de violencia de género y/o discriminación, podrán dirigir su reclamación o queja ante la Dirección Administrativa y/o Contralor Interno, en términos de sus Lineamientos.

## TRANSITORIO

ÚNICO. - Los presentes Lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su aprobación por el los directivos de la CAPAMI.

Iguala de la independencia a 02 de enero de 2025.

C.P CARLOS BALBUENA SCHIAFFINI  
DIRECTOR GENERAL DE LA CAPAMI

## Bibliografía

Ley Federal del Trabajo. Versión electrónica. Consultado de:

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_020719.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf)

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres Versión electrónica. Consultado de:

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH\\_140618.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf)

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Versión electrónica. Consultado de:

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262\\_210618.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf)

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia Versión electrónica.

Consultado de: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV\\_130420.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130420.pdf)

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES 2008. “La sensibilización en género”. En: Guía metodológica para la sensibilización en género: una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública, vol. 1, México Versión electrónica. Consultado de: [www.inmujeres.gob.mx](http://www.inmujeres.gob.mx).

Carolina Belalcázar, PhD Sección para las Políticas y Desarrollo de la Formación Docente, División para la Planeación y Desarrollo de Sistemas UNESCO 4-6 de noviembre, 2011- II Encuentro Nacional De Docentes en Educación para Encuentro Nacional De Docentes en Educación para el Desarrollo: Creando Redes, Cuenca, España