



## LINEAMIENTOS DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMISIÓN ESTATAL DE AGUA Y SANEAMIENTO DEL ESTADO DE PUEBLA

### TÍTULO PRIMERO

#### DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.** Los presentes lineamientos tienen por objeto regular la organización y funcionamiento del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Comisión Estatal de Agua y Saneamiento del Estado de Puebla.

**Artículo 2.** El Comité tendrá como objetivo general, ser el encargado de vigilar el desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en la aplicación obligatoria para las personas integrantes de la Comisión Estatal de Agua y Saneamiento del Estado de Puebla.

**Artículo 3.** Para efectos de la aplicación de los lineamientos se consideran aplicables los siguientes ordenamientos:

- I. Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla;
- II. Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla;
- III. Ley General de Responsabilidades Administrativas;
- IV. Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla;
- V. Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla;
- VI. Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla;
- VII. Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla;



- VIII. Reglamento de la Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Puebla;
- IX. Reglamento Interior de la Comisión Estatal de Agua y Saneamiento del Estado de Puebla; y
- X. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

**Artículo 4.** Para los efectos de los presentes lineamientos, además de los conceptos señalados en la Norma Mexicana vigente sobre la Igualdad Laboral y No Discriminación se entenderá por:

**Comité:** El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Comisión Estatal de Agua y Saneamiento del Estado de Puebla.

**Alta Dirección:** La persona Titular de la Dirección General de la Comisión Estatal de Agua y Saneamiento del Estado de Puebla y del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación;

**Comisión:** Comisión Estatal de Agua y Saneamiento del Estado de Puebla; y

**Norma:** Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

## **CAPÍTULO I**

### **DE LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ**

**Artículo 5.** De conformidad con la Norma, el Comité estará conformado y será presidido de la forma siguiente:

- I. **Alta Dirección:** La persona que sea Titular de la Dirección General de la Comisión Estatal de Agua y Saneamiento del Estado de Puebla;





- II. **Coordinación General de Igualdad Laboral y No Discriminación:** La persona que sea Titular de la Unidad de Igualdad Sustantiva, con base a su experiencia, perfil y conocimiento de la norma;
- III. **Coordinación de Prevención y Atención a la Violencia y Discriminación:** Una persona representante de la Dirección de Asuntos Jurídicos;
- IV. **Coordinación de Evaluación y Desempeño:** Una persona representante de la Dirección de Construcción y Supervisión;
- V. **Coordinación de Clima Laboral:** Una persona representante de la Dirección Administrativa;
- VI. **Coordinación de Igualdad de Oportunidades, Capacitación y Accesibilidad:** Una persona representante del Departamento de Factor Humano y Servicios Generales, de la Dirección Administrativa;
- VII. **Coordinación de Difusión y Lenguaje Incluyente:** Una persona representante de la Unidad de Vinculación;
- VIII. **Secretaría Técnica:** Una persona representante de la Oficina de la Dirección General.

Las personas consideradas en las fracciones II, III, IV, V, VI, VII y VIII serán designadas por la Alta Dirección de manera escrita, desempeñando en el cargo hasta su sustitución.

Las y los Titulares a su vez, designarán un Suplente mediante nombramiento, para representar al propietario en su ausencia, teniendo las mismas atribuciones.

**Artículo 6.** Los cargos del Comité serán honoríficos por lo que, las y los integrantes no recibirán remuneración, emolumentos, compensación o retribución alguna por su desempeño.



**Artículo 7.** El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, será presidido por la Alta Dirección, quien podrá designar como responsable de la implementación y evaluación de prácticas de igualdad y no discriminación a la Coordinación General de Igualdad Laboral y No Discriminación, o en su caso, la Coordinación que permita realizar la administración de forma eficiente.

**Artículo 8.** Las y los Titulares y sus suplentes deberán participar en capacitación, actualización y formación en perspectiva de género, igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y derechos humanos que realice o gestione el Comité.

De igual manera, las y los integrantes del Comité deberán participar en las actividades previstas tanto en el Código de Conducta, así como en el Cronograma Institucional y en la Matriz de Responsabilidades, sin descuidar las actividades propias de su función pública.

**Artículo 9.** Cuando un Coordinador o Coordinadora del Comité deje de laborar en la Comisión, ocupará provisionalmente su cargo la persona que ocupa la suplencia, hasta formalizarse un nuevo nombramiento expedido por la Alta Dirección.

## **CAPÍTULO II**

### **DE LAS ATRIBUCIONES DEL COMITÉ**

**Artículo 10.** De conformidad a los ordenamientos estatales y a la Norma, el Comité tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Coordinar y promover la implementación de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación en la Comisión;
- II. Colaborar, de conformidad a las atribuciones de sus integrantes, en los diagnósticos señalados en la Norma;





- III. Promover que en las áreas de la Comisión se integren, implementen y ejecuten, prácticas para la Igualdad Laboral y No Discriminación, que favorezcan el desarrollo Integral de las trabajadoras y los trabajadores;
- IV. Fomentar el reconocimiento público que demuestre la adopción y cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la Igualdad Laboral y No Discriminación;
- V. Incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; procurando la igualdad salarial;
- VI. Implementar acciones para prevenir, atender y, en su caso, dar conocimiento de algún acto de violencia laboral al Órgano Interno de Control de la Comisión Estatal de Agua y Saneamiento del Estado de Puebla; y en caso de discriminación en cualquiera de sus formas al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés;
- VII. Realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades para el personal de la Comisión;
- VIII. Promover los procesos de formación, capacitación y adiestramiento, con igualdad de oportunidades;
- IX. Implementar un plan de capacitación y sensibilización en Igualdad Laboral y No Discriminación para el personal de la Comisión;
- X. Promover un lenguaje incluyente, no sexista y accesible;
- XI. Gestionar acciones para contar con una adecuada accesibilidad en la Comisión;
- XII. Promover mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo; y



**XIII.** Las demás que determinen las disposiciones legales, reglamentarias y en su caso la matriz de responsabilidades aplicable al Comité.

### **CAPÍTULO III**

#### **DE LAS ATRIBUCIONES DE SUS INTEGRANTES**

**Artículo 11.** A la Alta Dirección le corresponde:

- I.** Presidir y conducir las sesiones ordinarias y extraordinarias del Comité;
- II.** Designar, ratificar y aprobar los nombramientos de las y los integrantes del Comité;
- III.** Apoyar y promover las iniciativas y propuestas de trabajo para el cumplimiento de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación;
- IV.** Promover la participación activa de las y los integrantes del Comité;
- V.** Vigilar y hacer cumplir los presentes lineamientos; y
- VI.** Las demás que determinen las disposiciones legales, reglamentarias y en su caso la matriz de responsabilidades aplicable al Comité.

**Artículo 12.** A la Coordinación General de Igualdad Laboral y No Discriminación le corresponde:

- I.** Presidir en ausencia de la o del Titular de la Alta Dirección las sesiones ordinarias o extraordinarias;
- II.** Autorizar la celebración de las sesiones extraordinarias solicitadas, por cualquiera de las Coordinaciones del Comité;
- III.** Autorizar el orden del día de las sesiones;
- IV.** Someter a consideración y posterior autorización de la o del Titular de la Alta Dirección las propuestas de trabajo que emanen de las Coordinaciones del Comité;





- V. Autorizar la documentación que requieran las Coordinaciones del Comité para el cumplimiento de sus funciones;
- VI. De acuerdo a lo establecido en los lineamientos procurará el debido cumplimiento a las disposiciones de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación; y
- VII. Las demás que determinen las disposiciones legales, reglamentarias y en su caso la matriz de responsabilidades aplicable al Comité.

**Artículo 13.** A la Coordinación de Prevención y Atención a la Violencia y Discriminación le corresponde:

- I. Estar presente en todas las sesiones del Comité;
- II. Diseñar, elaborar y/o adoptar el procedimiento institucional documentado para la atención de quejas y peticiones relativas a toda forma de hostigamiento y discriminación;
- III. Difundir y verificar el conocimiento del personal respecto al uso del procedimiento de atención a quejas;
- IV. Atender las quejas que presente el personal de la Comisión referentes a discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual;
- V. Sensibilizar al personal que trabaja o presta un servicio en la Comisión sobre temas de igualdad y violencia laboral, de acoso, hostigamiento y lenguaje incluyente y no sexista;
- VI. Difundir entre el personal de la Comisión la información suficiente sobre diferentes tipos de discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, enfatizando que es un comportamiento inaceptable y sancionable;



- VII. Difundir entre el personal la necesidad de abstenerse de realizar o circular imágenes, bromas, chistes o comentarios desagradables u ofensivos; y
- VIII. Las demás que determinen las disposiciones legales, reglamentarias y en su caso la matriz de responsabilidades aplicable al Comité.

**Artículo 14.** A la Coordinación de Evaluación y Desempeño le corresponde:

- I. Estar presente en todas las sesiones del Comité;
- II. Corroborar el conocimiento del personal del centro de trabajo de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación;
- III. Implementar, vigilar, operar y evaluar la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- IV. Realizar y atender las auditorías internas;
- V. Coadyuvar en la aplicación del cuestionario de percepción de Clima Laboral y No Discriminación;
- VI. Contar con el informe de auditoría interna suscrito por la máxima autoridad; y
- VII. Las demás que determinen las disposiciones legales, reglamentarias y en su caso la matriz de responsabilidades aplicable al Comité.

**Artículo 15.** A la Coordinación de Clima Laboral le corresponde:

- I. Estar presente en todas las sesiones del Comité;
- II. Aplicar el cuestionario de percepción de Clima Laboral y No Discriminación;
- III. Contar con una campaña de sensibilización en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación en el centro de trabajo;



- IV. Diseñar una estrategia de sensibilización, difusión y promoción, en materia de reconocimiento y respeto a la diversidad;
- V. Procurar un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche;
- VI. Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la Igualdad y No Discriminación, dirigidos al personal del centro de trabajo y sus familias; y
- VII. Las demás que determinen las disposiciones legales, reglamentarias y en su caso la matriz de responsabilidades aplicable al Comité.

**Artículo 16.** A la Coordinación de Igualdad de Oportunidades Capacitación y Accesibilidad le corresponde:

- I. Estar presente en todas las sesiones del Comité;
- II. Debe contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con Igualdad de oportunidades;
- III. Contar con registro estadístico de participación en la capacitación, desagregados por sexo;
- IV. Elaborar un plan de accesibilidad para toda persona con discapacidad;
- V. Contar con un programa de Protección Civil;
- VI. Promover, gestionar para establecer la infraestructura necesaria en espacios físicos adaptados a las necesidades de toda persona; y
- VII. Las demás que determinen las disposiciones legales, reglamentarias y en su caso la matriz de responsabilidades aplicable al Comité.

**Artículo 17.** A la Coordinación de Difusión y Lenguaje Incluyente le corresponde:



- I. Estar presente en todas las sesiones del Comité;
- II. Difundir con el personal de toda la Comisión la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación;
- III. Elaborar y diseñar toda la difusión correspondiente a la implantación de la Norma;
- IV. Apoyar a las demás Coordinaciones del Comité en la difusión de sus temas particulares; y
- V. Las demás que determinen las disposiciones legales, reglamentarias y en su caso la matriz de responsabilidades aplicable al Comité;

**Artículo 18.** A la Secretaría Técnica le corresponde:

- I. Estar presente en todas las sesiones del Comité;
- II. Dar seguimiento puntual a los acuerdos emanados de las sesiones ordinarias y extraordinarias del Comité;
- III. Monitorear la participación de las y los integrantes del Comité de acuerdo a sus atribuciones señaladas en estos lineamientos;
- IV. Informar a las y los integrantes del Comité de los resultados alcanzados, en función de las actividades y acuerdos celebrados con antelación; y
- V. Las demás que determinen las disposiciones legales, reglamentarias y en su caso la matriz de responsabilidades aplicable al Comité.

## **CAPÍTULO IV**

### **DE LAS SESIONES**

**Artículo 19.** El Comité sesionará de manera ordinaria y extraordinaria;



Las sesiones ordinarias se celebrarán por lo menos tres veces al año, convocadas con un tiempo de anticipación mínimo de cuarenta y ocho horas. En el caso de las sesiones extraordinarias serán celebradas cuando los asuntos a tratar lo exijan, estas serán convocadas con un tiempo mínimo de anticipación de veinticuatro horas.

Las sesiones ordinarias y extraordinarias serán convocadas por cualquier medio que permita tener constancia de conocimiento de los miembros del Comité; serán convocadas por la Alta Dirección o la Coordinación General de Igualdad Laboral y No Discriminación.

**Artículo 20.** Para que una sesión se considere válida, deberá concurrir por lo menos la mitad más uno de las y los Integrantes y el Coordinador o Coordinadora General de Igualdad Laboral y No Discriminación. En caso de que no exista quórum, se emitirá una segunda convocatoria dentro de las veinticuatro horas siguientes.

Las decisiones o acuerdos de sesiones ordinarias y extraordinarias se tomarán por mayoría simple, y tendrán plena validez si es que estos son aprobados por el cincuenta por ciento de las y los asistentes más uno, y que en caso de empate se recurrirá al voto de calidad emitido por la Alta Dirección o en su caso y en suplencia quien determine el desempate será el voto del Coordinador o Coordinadora General.

Los acuerdos que en las sesiones se tomen serán obligatorios para las y los ausentes. Los acuerdos no podrán ser revocados, salvo en los casos que establece estos lineamientos.

**Artículo 21.** Las sesiones se desarrollarán de la siguiente manera:

La Alta Dirección o en su caso el Coordinador o Coordinadora General de Igualdad Laboral y No Discriminación, procederá al pase de lista de las y los asistentes y declarará quórum siempre que acuda el cincuenta por ciento más uno del total de las y los integrantes del Comité, acto seguido dará cuenta del orden del día y se dará lectura a los acuerdos tomados en la sesión anterior informando del seguimiento a los mismos.



**Artículo 22.** La Alta Dirección o en su caso el Coordinador o Coordinadora General de Igualdad Laboral y No Discriminación dirigirá la sesión, o bien podrá delegar esta diligencia en alguno de las y los presentes y solicitará a las Coordinaciones en su caso la información que requieran las y los demás integrantes del Comité.

## CAPÍTULO VI

### DE LA REVOCACIÓN

**Artículo 23.** Procederá la revocación de acuerdos y decisiones tomadas por el Comité:

Cuando el Comité no tenga conferida de manera expresa o implícita en sus atribuciones, los actos o acuerdos que desea realizar.

En caso que, en la decisión, acuerdo o acto, se omita alguna de las facultades que este Comité deba realizar y afecte el desempeño del Comité o Código de Conducta.

Asimismo, cuando la decisión, acuerdo o acto emitido, no resuelva el asunto de fondo a tratar.

## CAPÍTULO VII

### DE LOS PRINCIPIOS Y VALORES

**Artículo 24.** El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Comisión Estatal de Agua y Saneamiento del Estado de Puebla se regirá en observancia del Código de Ética y las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública del Gobierno del Estado de Puebla, en específico en el

CAPÍTULO III “*DE LOS PRINCIPIOS Y VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO*”, numeral 1, apartado A, incisos d, i, y el CAPÍTULO IV “*DE LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA Y DE LAS REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA*”, numeral 2a. *INFORMACIÓN PÚBLICA*, inciso h, que a continuación se citan:



"(...) *Código de Ética y las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública del Gobierno del Estado de Puebla*  
Capítulo III

*De los Principios y Valores del Servicio Público*

*1. Las definiciones de los principios y valores vinculados a los principios constitucionales y legales, son las establecidas en el Acuerdo por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, emitido por el Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción y, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de octubre de 2018, mismos que a continuación se detallan:*

*A. Principios*

*d) Imparcialidad: El Servidor Público brinda a la ciudadanía, y a la población en general, el mismo trato, sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitir que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva;*

*i) Objetividad: El Servidor Público deberá preservar el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general, actuando de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones, que a su vez deberán de ser informadas en estricto apego a la legalidad; (...)*

*Capítulo IV*

*De los Códigos de Conducta y de las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública.*

*2a. Información Pública*

*h) Proporcionar indebidamente documentación e información confidencial o reservada;*

*"*

Asimismo, del Código de Conducta de la Comisión Estatal de Agua y Saneamiento del Estado de Puebla, en el artículo 7, apartado A, inciso c, que a continuación se citan:

"(...)

*Artículo 7. Las definiciones de los principios y valores vinculados a los principios constitucionales y legales, son las establecidas en el Acuerdo por el que se da a conocer los Lineamientos para la emisión del Código a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, emitido por el Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción...*

*A. Principios.*

*c. Imparcialidad. Brindar a la ciudadanía y a la población en general, el mismo trato, sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitir que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones objetivamente."*

FRANCISCO ALBERTO JIMÉNEZ MERINO.

DIRECTOR GENERAL DE LA COMISIÓN ESTATAL DE AGUA Y SANEAMIENTO  
DEL ESTADO DE PUEBLA.

