

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN DEL COMITÉ DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO MUNICIPAL (COAPAM)

I. OBJETIVO

Establecer las directrices institucionales del COAPAM para garantizar la igualdad sustantiva entre todas las personas que integran el organismo, eliminando cualquier forma de discriminación por razones de género, identidad, orientación o condición social, tanto en el ambiente laboral interno como en la atención integral a la ciudadanía.

II. ALCANCE

Esta política es de observancia obligatoria para todo el personal del COAPAM, incluyendo personal directivo, administrativo, operativo, técnico, de confianza y eventual, así como para quienes realicen estancias o prácticas profesionales en la institución.

III. PRINCIPIOS RECTORES

- **Igualdad Sustantiva:** Garantizar el acceso a las mismas oportunidades, derechos y responsabilidades para mujeres y hombres en todas las áreas del Comité.
- **Lenguaje Incluyente:** Utilizar comunicación verbal, escrita y visual que visibilice a las mujeres y evite estereotipos de género o términos discriminatorios.
- **No Discriminación:** Prohibir cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto menoscabar el reconocimiento o ejercicio de los derechos humanos laborales.
- **Equidad en el Servicio:** Proveer el acceso al agua potable y alcantarillado con un enfoque social, reconociendo que las brechas de género impactan de manera diferenciada en el suministro y gestión comunitaria del agua.

IV. LINEAMIENTOS GENERALES

1. Reclutamiento, Selección y Desarrollo Profesional

- Las convocatorias de empleo e ingresos se diseñarán bajo perfiles de competencias profesionales, sin sesgos de género ni requisitos que vulneren la privacidad de las personas aspirantes (como pruebas de embarazo).
- Se fomentará activamente la participación de mujeres en áreas técnicas u operativas que históricamente han sido masculinizadas (por ejemplo: brigadas operativas o mantenimiento de redes hidráulicas).
- La asignación de puestos directivos y coordinaciones buscará la paridad de género de acuerdo a las aptitudes y capacidades del personal.

2. Ambiente Laboral Libre de Violencia y Acoso

- Queda estrictamente prohibida cualquier conducta que constituya acoso sexual o laboral dentro del organismo.
- Se implementará un protocolo interno y confidencial para la denuncia, atención y sanción de conductas de hostigamiento o discriminación.
- Se promoverá la corresponsabilidad social mediante el respeto a las licencias de maternidad y paternidad, impulsando un equilibrio saludable entre la vida laboral y familiar.

3. Atención Ciudadana y Gestión del Agua

- El personal del COAPAM se dirigirá a los usuarios y usuarias con respeto, utilizando un lenguaje neutro y con perspectiva de género en las ventanillas de recaudación y en los módulos de atención social.
- Se considerará el impacto diferenciado del desabasto de agua en las mujeres y jefas de familia en el municipio de Comitán, priorizando la atención comunitaria oportuna mediante canales equitativos de distribución.