



**GOBIERNO CONSTITUCIONAL DEL
ESTADO DE PUEBLA**



PERIÓDICO OFICIAL

LAS LEYES, DECRETOS Y DEMÁS DISPOSICIONES DE CARÁCTER OFICIAL SON OBLIGATORIAS POR EL SOLO HECHO DE SER PUBLICADAS EN ESTE PERIÓDICO

Autorizado como correspondencia de segunda clase por la Dirección de Correos con fecha 22 de noviembre de 1930

TOMO DXXI	"CUATRO VECES HEROICA PUEBLA DE ZARAGOZA" VIERNES 21 DE SEPTIEMBRE DE 2018	NÚMERO 15 CUARTA SECCIÓN
-----------	---	--------------------------------

Sumario

**GOBIERNO DEL ESTADO
FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO**

ACUERDO del Fiscal General del Estado, por el que expide los Lineamientos de Operación y Prácticas que debe Adoptar el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Fiscalía General del Estado de Puebla.

PUBLICACIÓN del CÓDIGO DE CONDUCTA DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO, aprobado por dicho Comité.

GOBIERNO DEL ESTADO FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO

ACUERDO del Fiscal General del Estado, por el que expide los Lineamientos de Operación y Prácticas que debe Adoptar el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Fiscalía General del Estado de Puebla.

Al margen el logotipo oficial de la Fiscalía, con una leyenda que dice: FGE. Fiscalía General del Estado. Puebla.

VÍCTOR ANTONIO CARRANCÁ BOURGET, Fiscal General del Estado de Puebla; con fundamento en los artículos 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 95 y 96 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla, y; 13, 19, fracción IV, 21, fracción VII de la Ley Orgánica de la Fiscalía General del Estado de Puebla, y

CONSIDERANDO

I. Que mediante el Decreto del Honorable Congreso del Estado que reformó la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla, en los artículos 37, fracción II, 95 primer y segundo párrafos, 96, 98 primer párrafo y sus fracciones I y III, 99 último párrafo, 100 y 101, y que adicionó un segundo párrafo al artículo 82, publicado en el Periódico Oficial del Estado de Puebla el día 4 de enero de 2016; la Fiscalía General del Estado de Puebla es un órgano público autónomo, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, en el que se organiza el Ministerio Público, al cual le incumbe la persecución de los delitos en el orden común cometidos en el territorio del Estado de Puebla, y se le atribuye velar por la exacta observancia de las leyes de interés público.

II. Que es necesario desarrollar dentro de la Fiscalía y respecto de su personal, las acciones que fomenten la igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres, un trabajo justo, equitativo y de excelencia, que propicie un ambiente laboral libre de cualquier tipo de violencia y discriminación laboral y lograr el respeto pleno a los derechos humanos.

III. Que es necesario dar cumplimiento al requisito 5.3.3.7.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación; esto es que existan hacia el interior de la Institución mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo y como parte de estos, los lineamientos que establezcan la forma de atender y sancionar actos de violencia laboral y discriminación, entendida en términos de lo que establece la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Por lo anterior, he tenido a bien expedir el siguiente:

ACUERDO POR EL QUE SE EXPIDEN LOS LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN Y PRÁCTICAS QUE DEBE ADOPTAR EL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO DE PUEBLA

PRIMERO. Se expiden los Lineamientos de Operación y Prácticas que debe adoptar el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Fiscalía General del Estado de Puebla, siguientes:

“LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN Y PRÁCTICAS QUE DEBE ADOPTAR EL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO DE PUEBLA”

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 1. El presente instrumento tiene como objetivo establecer los lineamientos necesarios para la instalación y funcionamiento del Comité, así como para establecer las buenas prácticas internas que permitan coadyuvar con los fines que establece la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación en la Fiscalía General del Estado de Puebla.

Artículo 2. Para dar transparencia, imparcialidad, veracidad, equidad, objetividad y confidencialidad a las actividades derivadas de la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación que desarrolla el Comité, en todo momento se actuará en apego a lo establecido en el Capítulo III del presente instrumento.

Artículo 3. Para los fines de los presentes lineamientos se entiende por:

I. Abuso de poder: Acto del personal de la Fiscalía General del Estado de Puebla que se excede en sus atribuciones o facultades frente a sus subordinados, utilizando ese poder injustificadamente para ocasionar un daño de cualquier tipo;

II. Acciones afirmativas: Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones;

III. Acoso laboral: Actos o comportamientos, en un evento o una serie de ellos, en el entorno de trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas que atente contra el autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas, entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales, o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo;

IV. Agresor: Persona que inflige cualquier tipo de violencia hacia el personal, sin importar si ocurre en el interior o exterior de la Fiscalía General del Estado de Puebla;

V. Certificación: Documento que hace constar que la Fiscalía General del Estado de Puebla acreditó el proceso de evaluación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación;

VI. Comité: Al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Fiscalía General del Estado;

VII. Clima laboral: Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman la Fiscalía General del Estado de Puebla, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia del personal;

VIII. Discriminación: La negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción que alguno o algunos de los derechos humanos del personal de la Fiscalía General del Estado de Puebla, en situación de discriminación, imputables al agresor, con intención o sin ella, dolosa o culpable, por acción u omisión, por razón de su origen étnico, nacional, lengua, sexo, género, identidad indígena, de género, expresión de rol de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política,

orientación o preferencia sexual, estado civil, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos humanos, así como la igualdad de las personas;

IX. Fiscalía: La Fiscalía General del Estado de Puebla;

X. Hostigamiento laboral: La conducta o comportamiento que atenta contra la reputación de la víctima o el ejercicio de su trabajo, o bien que trate de manipular la comunicación e información con los demás, dañando su salud laboral y/o a la dignidad;

XI. Igualdad laboral: Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del 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 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, entre otros motivos;

XII. Norma: La Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015);

XIII. Perspectiva de género: La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género;

XIV. Personal: Al personal de las distintas áreas que laboran en la Fiscalía General del Estado de Puebla, y

XV. Violencia laboral: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consisten en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

CAPÍTULO II DE LA ESTRUCTURA Y FUNCIONES DEL COMITÉ

Artículo 4. El Comité es el órgano interno encargado de desarrollar e implementar acciones y prácticas necesarias para lograr la Igualdad Laboral y No Discriminación en la Fiscalía, en términos de la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación, así como de la Norma.

Artículo 5. El Comité se conformará con funcionarios de la Fiscalía de conformidad con los siguientes cargos:

I. Presidencia, a cargo de quien sea Titular de la Fiscalía General del Estado de Puebla;

II. Por una Coordinadora o Coordinador General de Igualdad Laboral y No Discriminación, a cargo de quien sea Titular de la Fiscalía de Asuntos Jurídicos y Derechos Humanos;

III. Por una Coordinadora o Coordinador de Prevención a la Violencia, a cargo de quien sea Titular de la Unidad de Investigación Especializada en Violencia Familiar y Delitos de Género;

IV. Por una Coordinadora o Coordinador de Igualdad de Oportunidades, Capacitación y Accesibilidad, a cargo de quien sea Titular del Instituto de Formación Profesional;

V. Por una Coordinadora o Coordinador de Prevención a la Discriminación, Evaluación y Seguimiento, a cargo de quien sea Titular de la Dirección de Derechos Humanos;

VI. Por una Coordinadora o Coordinador de Clima Laboral, a cargo de quien sea Titular de la Oficialía Mayor;

VII. Por una Coordinadora o Coordinador de Difusión en Materia de Género; a cargo de quien sea Titular de la Dirección General de Comunicación Estratégica y Vinculación Social;

VIII. Por una Coordinadora o Coordinador de Lenguaje Incluyente, a cargo de quien sea Titular de la Dirección Jurídica, Consultiva y de Asuntos Legislativos, y

IX. Por una Secretaría Técnica, a cargo de la Secretaria Ejecutiva de la Oficina de la Titular de la Fiscalía de Asuntos Jurídicos y Derechos Humanos.

Las personas consideradas en las fracciones anteriores, serán designadas por la o el Titular de la Fiscalía mediante nombramiento, quienes en todo momento observarán lo dispuesto por el Código de Conducta del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Fiscalía General del Estado, mismo que constituye el Anexo Único del presente.

Los cargos del Comité serán honoríficos, por lo que sus integrantes no recibirán remuneración, emolumentos, compensación o retribución alguna por su desempeño.

En caso de ausencia de quien ocupe la Presidencia del Comité, la o el representante de la Coordinación General de Igualdad Laboral y No Discriminación, deberá presidir las Sesiones Ordinarias o Extraordinarias, sin perjuicio de las funciones que desempeñe ordinariamente como miembro del Comité.

Artículo 6. De conformidad con la Norma, el Comité tendrá las siguientes funciones:

I. Realizar acciones de promoción y difusión de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Fiscalía General del Estado, así como de la Norma;

II. Promover que en las áreas de la Fiscalía se integren, implementen y ejecuten de manera imparcial y transparente, las prácticas para la igualdad laboral y no discriminación y que favorezcan el desarrollo integral del personal;

III. Fomentar el reconocimiento público que demuestre la adopción y cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación;

IV. Incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación del personal de la Fiscalía;

V. Implementar un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal de la Fiscalía;

VI. Promover un lenguaje incluyente, no sexista y accesible, y

VII. Las demás que dispongan las disposiciones legales aplicables; así como, la Matriz de Responsabilidades.

Artículo 7. El Comité para el buen desempeño de sus actividades, podrá sesionar de manera ordinaria cuando menos tres veces al año y de manera extraordinaria las veces que sea necesario. Para sesionar, el Comité deberá apegarse a lo siguiente:

I. Las Sesiones Ordinarias deberán ser convocadas por la Secretaría Técnica por medio de invitación escrita remitida a cada integrante del Comité con tres días de anticipación.

Por lo que hace a las Sesiones Extraordinarias, éstas deberán ser convocadas por lo menos con 24 horas de anticipación;

II. De cada Sesión, la Secretaría Técnica deberá elaborar un acta que contenga las especificaciones correspondientes a la reunión celebrada;

III. Las Sesiones Ordinarias del Comité se consideran constituidas cuando exista Quórum legal. Se considera que existe Quórum legal cuando la mitad más uno de los integrantes del Comité, acuda a la Sesión. En caso de que no exista Quórum legal, se emitirá una segunda invitación dentro de las veinticuatro horas siguientes, debiendo sesionar con los asistentes presentes.

Las reuniones extraordinarias se consideran constituidas con los miembros presentes, aun cuando el número de miembros sea inferior al mínimo requerido, y

IV. Los integrantes del Comité cuentan con derecho a voz y voto.

Artículo 8. Después de estar constituida formalmente la Sesión, se pasará registro de asistencia y la reunión se realizará bajo el protocolo siguiente:

I. Lectura y aprobación del orden del día;

II. Lectura y aprobación del Acta de la Sesión anterior;

III. Desarrollo de los puntos del orden del día;

IV. Acuerdos, y

V. Elaboración del Acta de la Sesión y firma por los integrantes del Comité.

Artículo 9. De manera general, los integrantes del Comité contarán con las siguientes facultades:

I. Asistir a las Sesiones Ordinarias y Extraordinarias que se convoquen;

II. Realizar propuestas ante el Comité en pro de la igualdad laboral y no discriminación, y

III. Informar a la Presidencia de las actividades realizadas en el cumplimiento de la Norma y el seguimiento a los trabajos en la Certificación;

Artículo 10. La Presidencia tiene las siguientes atribuciones:

I. Presidir y conducir las Sesiones Ordinarias y Extraordinarias del Comité;

- II. Designar, ratificar y aprobar los nombramientos de los integrantes del Comité;
- III. Promover las iniciativas y propuestas de trabajo para el cumplimiento de la Norma;
- IV. Promover la participación activa de los integrantes del Comité;
- V. Emitir el voto de calidad en caso de empate durante alguna sesión del Comité;
- VI. Vigilar y hacer cumplir los presentes lineamientos, y
- VII. Las demás que dispongan las disposiciones legales aplicables; así como, la Matriz de Responsabilidades.

Artículo 11. La Coordinación General de Igualdad Laboral y No Discriminación tiene las siguientes atribuciones:

- I. Presidir las sesiones, en ausencia de la Presidencia;
- II. Autorizar el orden del día de las Sesiones Ordinarias y Extraordinarias;
- III. Someter a consideración de la Presidencia las propuestas de trabajo que emanen de las Coordinaciones del Comité;
- IV. Autorizar la documentación que requieran las Coordinaciones del Comité para el cumplimiento de sus funciones, y
- V. Las demás que dispongan las disposiciones legales aplicables; así como, la Matriz de Responsabilidades.

Artículo 12. La Coordinación de Prevención a la Violencia tiene las siguientes atribuciones:

- I. Asistir a las Sesiones del Comité;
- II. Difundir y verificar el conocimiento del personal respecto del uso del procedimiento de atención a quejas;
- III. Atender las quejas que presente el personal de la Fiscalía;
- IV. Sensibilizar al personal sobre temas de igualdad y violencia laboral, así como de acoso hostigamiento y lenguaje incluyente y no sexista, y
- V. Las demás que dispongan las disposiciones legales aplicables; así como, la Matriz de Responsabilidades.

Artículo 13. La Coordinación de Igualdad de Oportunidades, Capacitación y Accesibilidad tiene las siguientes atribuciones:

- I. Asistir a las sesiones del Comité;
- II. 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, y
- IV. Las demás que dispongan las disposiciones legales aplicables; así como, la Matriz de Responsabilidades.

Artículo 14. La Coordinación de Prevención a la Discriminación, Evaluación y Seguimiento tiene las siguientes atribuciones:

- I. Asistir a las Sesiones del Comité;
- II. Dar a conocer al personal la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, y
- III. Las demás que dispongan las disposiciones legales aplicables; así como, la Matriz de Responsabilidades.

Artículo 15. La Coordinación de Clima Laboral tiene las siguientes atribuciones:

- I. Asistir a las Sesiones del Comité;
- II. Aplicar un cuestionario de percepción de Clima Laboral y no Discriminación;
- III. Dirigir una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación en la Fiscalía;
- IV. Contar con una estrategia de sensibilización, difusión y promoción. en materia de reconocimiento y respeto a la diversidad;
- V. Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación dirigidos al personal de la Fiscalía, y
- VI. Las demás que dispongan las disposiciones legales aplicables; así como, la Matriz de Responsabilidades.

Artículo 16. La Coordinación de Difusión en Materia de Género tiene las siguientes atribuciones:

- I. Asistir a la sesiones del Comité;
- II. Difundir con el personal de la Fiscalía, 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 dispongan las disposiciones legales aplicables; así como, la Matriz de Responsabilidades.

Artículo 17. La Coordinación de Lenguaje Incluyente tiene las siguientes atribuciones:

- I. Asistir a las sesiones del Comité;
- II. Verificar que la documentación correspondiente cuente con las medidas necesarias, en relación al Leguaje Incluyente que se debe utilizar;
- III. Apoyar a los demás integrantes del Comité en la verificación de su información y/o de sus temas particulares, y
- IV. Las demás que dispongan las disposiciones legales aplicables; así como, la Matriz de Responsabilidades.

Artículo 18. La Secretaría Técnica tiene las siguientes atribuciones:

- I.** Asistir a las sesiones del Comité;
- II.** Convocar a las Sesiones Ordinarias o Extraordinarias del Comité;
- III.** Realizar la Minuta correspondiente de las Sesiones Ordinarias Extraordinarias del Comité;
- IV.** Llevar el libro o archivo de actas de sesión;
- V.** Pasar lista a los miembros del Comité y verificar el quórum existente;
- VI.** Dar lectura del acta de la sesión anterior en las reuniones y realizar el seguimiento de los acuerdos;
- VII.** Auxiliar a sus integrantes en cada sesión del Comité;
- VIII.** Entregar a petición de los integrantes del Comité copia del acta levantada en la sesión, debidamente sellada y firmada por los integrantes, y
- IX.** Las demás que dispongan las disposiciones legales aplicables; así como, la Matriz de Responsabilidades.

CAPÍTULO III

DE LAS PRÁCTICAS PARA LOGRAR LA IGUALDAD Y COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN DE LA FISCALÍA

Artículo 19. Las Prácticas para lograr la Igualdad y combatir la Discriminación de la Fiscalía son una guía mediante la cual el personal de la Institución debe regir su actuación.

Artículo 20. Las Prácticas para lograr la Igualdad y combatir la Discriminación de la Fiscalía deberán ser observadas y respetadas por todo el personal de la Institución, cualquiera que sea su nivel jerárquico o tipo de contratación.

Artículo 21. Los Integrantes del Comité se comprometen a cumplir, hacer cumplir, difundir, verificar y evaluar las acciones contenidas en este capítulo, asimismo se comprometen a impulsar la igualdad de derechos, oportunidades y no discriminación fomentando una cultura laboral equitativa humana, con perspectiva de género, a fin contribuir con el desarrollo personal y profesional del personal de la Fiscalía.

Artículo 22. La vigilancia, operación y evaluación del presente Capítulo, estará a cargo del Comité

Artículo 23. Queda estrictamente prohibida cualquier forma de discriminación, maltrato, violencia y segregación hacia el personal de la Fiscalía en materia de apariencia física cultura, idioma o lenguaje, género, condición social, económica, de salud o jurídica, estado civil, origen étnico o nacional, filiación política, responsabilidades familiares, situación familiar, características genéticas, color de piel, discapacidad, sexo, edad, embarazo, religión, preferencia sexual, situación migratoria, antecedentes penales o cualquier otra.

Artículo 24. El personal de la Fiscalía, de manera enunciativa y no limitativa guiará por las siguientes prácticas:

- I.** Respetar las diferencias individuales de cultura, religión, preferencia sexual y origen étnico;
- II.** Promover la igualdad de oportunidades para todo el personal de la Fiscalía;

III. Promover que toda persona acceda con las mismas condiciones posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales;

IV. Promover la utilización del lenguaje incluyente, no sexista y accesible en toda documentación generada así como en todo tipo de comunicación interna y externa de la Fiscalía;

V. Implementar un plan de capacitación en materia de derechos humanos y perspectiva de género, con el fin de difundir y promover el respeto a la diversidad;

VI. Fomentar un ambiente laboral de respeto e igualdad, comunicación abierta y lugar libre de discriminación, hostigamiento y acoso sexual; así como cualquier forma de intolerancia y violencia, actuando de conformidad con el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades del Gobierno del Estado de Puebla, emitido por el Gobernador Constitucional del Estado de Puebla;

VII. Evitar la afectación del patrimonio de la Fiscalía, así como promover protección y conservación de la cultura y el medio ambiente;

VIII. Actuar de manera congruente con los principios establecidos en el artículo 2 de los Lineamientos de Conducta y Normas de Operación del Comité;

IX. Colaborar entre sí y propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos de la Fiscalía previstos en su Decreto de Creación, generando así una plena vocación de servicio público;

X. Atender a los usuarios de los servicios de la Fiscalía de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial, y

XI. Respetar y promover el derecho del personal de la Fiscalía para alcanzar el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal.

SEGUNDO. Los presentes Lineamientos de Operación y Prácticas y su Anexo Único “Código de Conducta del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Fiscalía General del Estado” se deberán adoptar por el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Fiscalía General del Estado de Puebla para cumplimiento a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Acuerdo, los Lineamientos de Operación y Prácticas que expide y su Anexo Único entrarán en vigor el día siguiente de su firma.

SEGUNDO. Se derogan todas las disposiciones normativas que se opongan a lo previsto en el presente Acuerdo.

TERCERO. Se instruye a los Titulares de las unidades administrativas que integran la Fiscalía General del Estado de Puebla, para que implementen las estrategias y acciones necesarias y pertinentes para el cumplimiento del presente Acuerdo.

CUARTO. Publíquese el presente documento en el Periódico Oficial del Estado de Puebla.

Cuatro Veces Heroica Puebla de Zaragoza, a los dieciocho días del mes de julio del año dos mil dieciocho. El Fiscal General del Estado. **C. VÍCTOR ANTONIO CARRANCÁ BOURGET.** Rúbrica.

GOBIERNO DEL ESTADO FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO

PUBLICACIÓN del CÓDIGO DE CONDUCTA DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO, aprobado por dicho Comité.

Al margen el logotipo oficial de la Fiscalía, con una leyenda que dice: FGE. Fiscalía General del Estado. Puebla.

CÓDIGO DE CONDUCTA DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO

CAPÍTULO I OBJETO

El Código de Conducta del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Fiscalía General del Estado tiene como objeto establecer un conjunto de prácticas y comportamientos adecuados que guíen el accionar y orienten la conducta de las y los servidores públicos que integran dicho Comité, a efecto de lograr un óptimo desempeño en el ejercicio de sus funciones.

Los principios, valores, compromisos y reglas descritos en el presente Código son el marco contextual y la pauta para el mejor entendimiento y aplicación de los compromisos y reglas que se proveerán en el presente documento, todos estos son de carácter obligatorio.

CAPÍTULO II ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Código es de observancia general, obligatoria y su ámbito de aplicación comprende a todas y todos los servidores públicos que formen parte del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Fiscalía General del Estado.

CAPÍTULO III COMPROMISOS INSTITUCIONALES

Los compromisos institucionales que asumen las y los servidores públicos integrantes del Comité, son los siguientes:

- I.** Conozco y aplico con profesionalismo el marco jurídico vigente;
- II.** Reconozco, respeto, garantizo y promuevo los derechos humanos de todas las personas;
- III.** Vivo una auténtica cultura del servicio público y soy consciente de mi responsabilidad con la sociedad;
- IV.** Actúo con transparencia, aseguro el acceso ciudadano a la información, protejo los datos personales y rindo cuentas;
- V.** Garantizo eficiencia y eficacia para el acceso a la justicia de las personas;
- VI.** Identifico, evito y denuncio toda forma de corrupción y conflicto de interés;
- VII.** Mantengo un ambiente respetuoso y colaborativo de trabajo;
- VIII.** Promuevo la igualdad y la no discriminación;

IX. Decido racional y objetivamente, además atiendo instrucciones anteponiendo siempre los principios éticos y jurídicos vigentes, y

X. Dignifico mi persona, Institución y labor, a través de una conducta ejemplar.

CAPÍTULO IV VINCULACIÓN DE COMPROMISOS Y REGLAS

A efecto de materializar la vinculación de los compromisos previamente descritos, se presenta el siguiente desglose de reglas:

a) En relación al compromiso “Conozco y aplico con profesionalismo el marco jurídico vigente”, se deberá atender la siguiente regla:

Regla 1. Entendimiento y observancia del orden jurídico.

El personal integrante del Comité deberá conocer, observar y aplicar correctamente el marco jurídico vigente que rige a la institución, el de la unidad administrativa a la que se encuentre adscrito, así como el correspondiente a las funciones que debe desempeñar con motivo de su encargo.

b) En relación al compromiso “Reconozco, respeto, garantizo y promuevo los derechos humanos de todas las personas”, se observarán las siguientes reglas:

Regla 2. Conocimiento, respeto y garantía de los derechos humanos.

Las y los servidores públicos que integran el Comité deberán orientar permanentemente sus esfuerzos y labor hacia el reconocimiento, respeto, protección y garantía de los derechos humanos, considerando para ello, lo dispuesto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Tratados Internacionales y demás legislación y normatividad aplicable.

Regla 3. Promoción y difusión de los derechos humanos.

El personal integrante del Comité deberá asumir el compromiso de promover y difundir los derechos humanos, a través de su actuar cotidiano en el ejercicio de las actividades y responsabilidades que tiene como servidor público, con perspectiva de género.

c) En relación al compromiso “Vivo una auténtica cultura del servicio público y soy consciente de mi responsabilidad con la sociedad”, se deberán atender las siguientes reglas:

Regla 4. Conocimiento del marco jurídico específico de la función pública.

Las y los servidores públicos que integran el Comité deberán cumplir con su encargo con plena consciencia de que su labor es valiosa y útil para la sociedad, razón por la cual tienen un compromiso permanente con las personas que atienden, así como reconocer las responsabilidades que traen consigo el servicio público.

Regla 5. Aprovechamiento racional de los recursos públicos.

El personal integrante del Comité debe hacer uso de los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos de manera racional, disciplinada y austera, procurando en todo momento su aprovechamiento y optimización.

En este sentido, no debe dedicarse tiempo laboral en actividades personales o ajenas a la función que se desempeña, así como no debe hacer uso de servicios telefónicos, de Internet, materiales de oficina o espacios físicos, para beneficio personal.

Regla 6. Probidad y honradez en el servicio público.

Las y los servidores públicos que integran el Comité deberán desempeñar su cargo con honradez, probidad, objetividad e imparcialidad, no abusando del mismo para obtener beneficios o privilegios personales o a favor de terceras personas.

Tampoco deberán emplear su jerarquía, nivel o instancia para imponer doctrinas, ideologías o creencias políticas, religiosas o culturales.

Regla 7. Contrataciones públicas, licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.

El personal integrante del Comité que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función participe en contrataciones públicas o en el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, deberá asegurarse que dichos procesos se realicen con transparencia, imparcialidad, veracidad, equidad, objetividad, confidencialidad y en apego al marco normativo aplicable.

Regla 8. Deber de confidencialidad.

Las y los servidores públicos que integran el Comité deberán resguardar y mantener en confidencialidad toda la información que por razón de su empleo, cargo o comisión tengan conocimiento, especialmente en el manejo de datos personales y estrictamente en aquellos relacionados con la intimidad y seguridad de las personas.

Lo anterior únicamente se dispensará, en aquellos casos en que se determine que la información es de interés público, de conformidad con lo establecido en la legislación que en materia de transparencia y acceso a la información pública resulte aplicable o con motivo del ordenamiento de una autoridad competente.

Regla 9. Ambiente saludable de trabajo.

Las y los servidores públicos que integran el Comité deben fomentar un ambiente adecuado para el desarrollo de actividades que permitan un sano equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Regla 10. Limpieza, orden e higiene.

El personal integrante del Comité velará por el orden, limpieza e higiene de su área de trabajo, así como la buena presentación y conservación de los bienes públicos y elementos dispuestos para su labor, evitando en todo momento su deterioro o mal uso.

De igual forma, dignificará la imagen de servidor público durante el ejercicio de sus funciones, a través de su buena presentación e higiene.

Regla 11. Protección civil.

El personal integrante del Comité deberá observar las estrategias, acciones y medidas que sean determinadas por las autoridades administrativas correspondientes, para la reducción de riesgos o peligros que puedan poner en riesgo a personas, instalaciones y/o equipamiento.

Regla 12. Delitos e infracciones administrativas cometidas por servidores públicos.

Las y los servidores públicos que integran el Comité deberán abstenerse de realizar cualquier conducta ilícita o infracción administrativa y cumplir con las obligaciones que con motivo de su empleo, cargo o comisión le correspondan y se encuentren previstas por las disposiciones legales respectivas.

d) En relación al compromiso “Actúo con transparencia, aseguro el acceso ciudadano a la información, protejo los datos personales y rindo cuentas”, se observarán las siguientes bases:

Regla 13. Acceso a la información pública.

Las y los servidores públicos que integran el Comité, en el ámbito de su respectiva competencia, deberán garantizar que toda contestación a las solicitudes de acceso a la información pública se realice diligente y adecuadamente.

Regla 14. Transparencia.

El personal integrante del Comité deberá contribuir a transparentar y difundir la información pública que la Institución en su carácter de sujeto obligado debe publicar y mantener actualizada, en términos de lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.

Regla 15. Protección de datos personales.

Las y los servidores públicos que integran el Comité, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, deberán proteger los datos personales a los, que tengan acceso con motivo de su encargo.

Regla 16. Rendición de cuentas.

El personal integrante del Comité obligatoriamente deberá rendir cuentas por sus acciones, omisiones y decisiones en el ejercicio de sus funciones ante la autoridad correspondiente y la sociedad, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

e) En relación al compromiso “Garantizo eficiencia y eficacia para el acceso a la justicia de las personas”, se considerarán las siguientes reglas:

Regla 17. Profesionalismo en el ejercicio de las funciones.

El personal integrante del Comité debe ejercer sus funciones con mística, capacidad, esmero y compromiso para proveer la más alta calidad en el servicio, a través de los conocimientos, competencias y habilidades correspondientes a su encargo.

Regla 18. Aplicación eficaz del modelo institucional de administración y gestión de casos.

Las y los servidores públicos que integran el Comité, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, deberán conocer, aplicar y promover las fortalezas y ventajas del nuevo sistema de justicia penal, a través de la adecuada operación del modelo institucional de administración y gestión de casos; de igual forma, deberán aplicar los manuales, protocolos, acuerdos y demás disposiciones establecidas para el adecuado cumplimiento de sus atribuciones y el debido acceso a la justicia de las personas relacionadas con un hecho delictivo.

Regla 19. Atención a víctimas y reparación del daño.

El personal integrante del Comité deberá reconocer, respetar y garantizar, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, los derechos humanos de las personas que son víctimas de un hecho delictivo, así como procurar su efectiva reparación del daño.

f) En relación al compromiso “Identifico, evito y denuncio toda forma de corrupción y conflicto de interés”, se deberán atender las siguientes reglas:

Regla 20. Prevención a los actos de corrupción.

Las y los servidores públicos que integran el Comité deberán anticipar, identificar, no participar y denunciar cualquier acto de corrupción que atente contra los intereses de la Institución o de las personas que se ven relacionadas con un hecho delictivo.

Regla 21. Conflicto de interés.

El personal integrante del Comité deberá excusarse de intervenir en cualquier forma de atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personas, familiar o de negocios.

g) En relación al compromiso “Mantengo un ambiente respetuoso y colaborativo de trabajo”, se observarán las siguientes reglas:

Regla 22. No discriminación.

Las y los servidores públicos que integran el Comité fomentarán en todo momento un ambiente laboral basado en el respeto mutuo, sin discriminación, distinción, exclusión, restricción o preferencia motivada por el origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, económica, de salud, jurídica, religiosa, apariencia física, situación migratoria, idioma, opiniones, preferencias sexuales, identidad, filiación política, estado civil, situación familiar o cualquier otra característica o condición.

Regla 23. Comunicación interna.

El personal integrante del Comité deberá promover una comunicación efectiva, de manera respetuosa, clara y cordial con sus compañeros y superiores.

Regla 24. Relaciones interinstitucionales.

El personal integrante del Comité tendrá la obligación de atender de manera puntual, colaborativa, respetuosa y cordial su relación y trato con otras Instituciones u organizaciones, ya sean de carácter nacional o extranjero, en apego a los procedimientos formales y a las disposiciones jurídicas aplicables.

h) En relación al compromiso “Promuevo la igualdad y la no discriminación por motivo de género”, se deberán atender las siguientes reglas:

Regla 25. Conocimiento y actuación con perspectiva de género.

Las y los servidores públicos que integran el Comité se conducirán siempre conforme a la normatividad aplicable en materia de equidad y no discriminación por motivos de género.

Regla 26. Lenguaje incluyente con enfoque de género.

El personal integrante del Comité promoverá el uso de un lenguaje incluyente con enfoque de género dentro de la Institución, con el propósito de fomentar la equidad entre mujeres y hombres.

Regla 27. No discriminación por motivos de género.

Las y los servidores públicos que integran el Comité deberán propiciar un ambiente laboral en el que se garantice la igualdad en el trato y en las oportunidades entre mujeres y hombres.

Cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo o género y cuyo objeto se anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades, será objeto de responsabilidades administrativas o penales, según corresponda.

Regla 28. Entorno laboral libre de violencia.

El personal integrante del Comité debe promover el respeto a los derechos humanos de las personas descritas en la base anterior, así como garantizar su acceso a un entorno laboral libre de violencia.

Regla 29. Entorno laboral libre de acoso y hostigamiento sexual.

Las y los servidores públicos que integran el Comité deberán respetar plenamente los derechos humanos de las personas, especialmente tratándose de las mujeres que laboran en la Institución, siendo totalmente inaceptables las conductas de hostigamiento y acoso sexual, las cuales podrán ser motivo de sanciones administrativas y penales.

i) En relación al compromiso “Decido racionalmente y atiendo instrucciones anteponiendo siempre los principios éticos y jurídicos vigentes”, se observarán las siguientes reglas:

Regla 30. Orden jurídico, derechos humanos y ética en la toma de decisiones.

El ejercicio de todas las atribuciones del personal deberá estar apegado a derecho e inspirado por los compromisos, principios y valores éticos que se enuncian en el presente Código.

El personal integrante del Comité deberá siempre fundar sus actos en las leyes, reglamentos y demás normatividad aplicable, incluyendo los Tratados Internacionales adoptados por el Estado mexicano.

Regla 31. Obediencia basada en el orden jurídico, derechos humanos y principios éticos.

Las y los servidores públicos que integran el Comité sobre quienes se ejerce autoridad jerárquica en cualquier grado, están obligados a cumplir instrucciones; sin embargo, la obediencia a las órdenes de sus superiores jerárquicos siempre deberá estar apegada a derecho y ser coherente con los principios y valores previstos en el presente Código.

j) En relación al compromiso “Dignifico mi persona, Institución y labor, a través de una conducta ejemplar”, se considerarán las siguientes reglas:

Regla 32. Conducta comprometida con la ética.

El personal integrante del Comité, además de desempeñar sus funciones con estricto apego al marco jurídico vigente, reconociendo, respetando, promoviendo y garantizando los derechos humanos de las personas, deberá adherirse de manera irrestricta a los principios y valores previstos en el presente Código.

Regla 33. Deber de denuncia.

El personal integrante del Comité está obligado a denunciar ante su superior jerárquico inmediato o mediato, al Órgano Interno de Control y Visitaduría, según sea el caso, cualquier conducta que sea contraria a derecho, lesiva o potencialmente lesiva a los derechos humanos de las personas o incompatible con los compromisos, principios y valores previamente descritos en el presente Código.

Cuatro Veces Heroica Puebla de Zaragoza, a los dieciocho días del mes de julio de dos mil dieciocho. Presidente. Fiscal General del Estado. El **C. VÍCTOR ANTONIO CARRANCÁ BOURGET**. Rúbrica. La Coordinadora General de Igualdad Laboral y No Discriminación. Fiscal de Asuntos Jurídicos y Derechos Humanos. **C. MARÍA EUGENIA CALDERÓN OLIMÁN**. Rúbrica. La Coordinadora de Igualdad de Oportunidades, Capacitación y Accesibilidad. Directora General del Instituto de Formación Profesional. **C. PAMELA CARRIÓN DE LA TORRE**. Rúbrica. La Coordinadora de Prevención a la Discriminación, Evaluación y Seguimiento. La Directora de Derechos Humanos. **C. JESSICA CALDERÓN GARCÍA**. Rúbrica. El Coordinador de Clima Laboral. Oficial Mayor. **C. ROBERTO GARCÍA VELARDE**. Rúbrica. La Coordinadora de Difusión en Materia de Género. Directora General de Comunicación Estratégica y Vinculación Social. **C. MARÍA CRISTINA ORTIZ LÓPEZ**. Rúbrica. El Coordinador de Lenguaje Incluyente. Director General Jurídico, Consultivo de Asuntos Legislativos. **C. GILBERTO RAMÓN NAVARRO JIMÉNEZ**. Rúbrica. La Secretaría Técnica. Secretaria Ejecutiva de la Oficina de la Titular de la Fiscalía de Asuntos Jurídicos y Derechos Humanos. **C. YADIRA LIZBET SÁNCHEZ TORRES**. Rúbrica. La Coordinadora de Prevención a la Violencia. Titular de la Unidad de Investigación Especializada en Violencia Familiar y Delitos de Género. **C. LEONARDA CORTÉS SÁNCHEZ**. Rúbrica.