

Gobierno del Estado de Puebla

Secretaría General de Gobierno

Orden Jurídico Poblano

Acuerdo del Fiscal General, 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



SECRETARÍA
GENERAL
DE GOBIERNO
GOBIERNO DE PROGRESO



REFORMAS

Publicación

Extracto del texto

21/sep/2018	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.
-------------	--

CONTENIDO

“LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN Y PRÁCTICAS QUE DEBE ADOPTAR EL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO DE PUEBLA”	3
CAPÍTULO I.....	3
GENERALIDADES.....	3
Artículo 1	3
Artículo 2	3
Artículo 3	3
CAPÍTULO II.....	5
DE LA ESTRUCTURA Y FUNCIONES DEL COMITÉ	5
Artículo 4	5
Artículo 5	5
Artículo 6	7
Artículo 7	7
Artículo 8	8
Artículo 9	8
Artículo 10	8
Artículo 11	9
Artículo 12	9
Artículo 13	10
Artículo 14	10
Artículo 15	10
Artículo 16	11
Artículo 17	11
Artículo 18	11
CAPÍTULO III.....	12
DE LAS PRÁCTICAS PARA LOGRAR LA IGUALDAD Y COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN DE LA FISCALÍA.....	12
Artículo 19	12
Artículo 20	12
Artículo 21	12
Artículo 22	12
Artículo 24	13
TRANSITORIOS.....	15

“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.

TRANSITORIOS

(Del 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; publicado en el Periódico Oficial del Estado, el viernes 21 de septiembre de 2018, Número 15, Cuarta Sección, Tomo DXXI).

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.