

# **Guía de Actuación de Trabajadoras y Trabajadores del H. Congreso del Estado**

2023

### GUÍA DE ACTUACIÓN DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE PUEBLA

#### GENERALIDADES

- 1.- Las disposiciones de la presente Guía aplican a las personas servidoras públicas del Congreso del Estado.
- 2.- La presente Guía tiene como objeto sentar las bases de actuación y comportamiento de las personas trabajadoras y trabajadores del Congreso del Estado en pro de la inclusión, el respeto, la prevención de riesgos psicosociales y organizacionales, la tolerancia: bajo principios, valores y Políticas de Igualdad Laboral y No Discriminación y de Calidad.
- 3.- En los casos no previstos en la presente Guía, serán supletorios el Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Puebla, la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Puebla, la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Puebla, el Reglamento Interior del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla, la Ley para la Igualdad entre Hombres y Mujeres del Estado de Puebla.

#### DE LA MISIÓN Y VISIÓN DEL CONGRESO DEL ESTADO

- a) La **Misión** del Congreso del Estado es promover un orden justo en la sociedad legislando dentro de un marco legal integral de valores y principios éticos, atendiendo a las demandas de la sociedad y ajustándose a la realidad imperante para responder a las exigencias que la sociedad demanda para generar credibilidad y confianza en la ciudadanía.
- b) La **Visión** del Congreso del Estado es la de lograr la trascendencia del quehacer legislativo mediante la adecuación del marco jurídico de manera congruente con la problemática imperante y siempre cambiante, para contribuir de manera permanente y justa al desarrollo del Estado y al bienestar de la sociedad.



## Unidad para la Igualdad de Género

c) Que el Congreso del Estado se rige por los siguientes valores: Respeto, Pluralidad, Consenso, Transparencia, Inclusión, Apertura, Justicia Social, Ética, Libertad, Legalidad, Igualdad, Equidad, Eficacia y Eficiencia, en base al principio de Orden y Legalidad.

En virtud de lo anterior, es necesario establecer las bases de actuación de trabajadoras y trabajadores de manera enunciativa mas no limitativa:

- I. Integridad en el servicio público, desempeñando la función pública, de manera honesta, honorable, recta, proba, responsable y transparente;
- II. Congruencia y probidad en la toma de decisiones, ejercer sus funciones de manera objetiva, sin perjuicios personales y sin permitir la influencia indebida de otras personas o grupos de la sociedad, rechazando con firmeza cualquier intento de presión jerárquica, política, por amistad o recomendación;
- III. Trato digno, respeto, igualdad y no discriminación a la ciudadanía y entre trabajadoras y trabajadores, prestando los servicios que se le han encomendado sin importar su apariencia física, cultural, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, económica, de salud, o jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, religión, opiniones, origen étnico o nacional, orientación sexual y situación migratoria;
- IV. Ejercer con honestidad los cargos públicos, sin favorecer intereses personales, familiares o de grupo;
- V. Respetar los horarios de trabajo; a efecto de impulsar la corresponsabilidad entre la vida laboral, personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores;
- VI. Manejar con responsabilidad y honradez los recursos públicos, llevar a cabo las acciones programadas para el logro de las metas y objetivos a través de una correcta distribución de los recursos con los que se cuenta;
- VII. Trabajar en equipo, con un enfoque orientado a resultados y evaluar el desempeño;
- VIII. Potenciar el bienestar de la ciudadanía innovando la forma de brindar los servicios. Apegando el actuar del servicio público a las normas jurídicas, a fin de brindar a cada persona lo que le corresponde de acuerdo con su derecho y a las leyes vigentes;
- IX. Impulsar el progreso a través de la gestión pública eficaz y efectiva;



## Unidad para la Igualdad de Género

- X. Abolir la discrecionalidad y proporcionar a la ciudadanía la información pública sin más límite que el que imponga el interés público, salvaguardando a la par la protección de datos personales y la información de carácter confidencial, evitando un mal uso de esta;
- XI. Fomentar un clima laboral favorable libre de actos de discriminación de cualquiera de los tipos de violencias y por razón de género;
- XII. Rechazar gratificaciones económicas u obsequios de terceros para evitar cualquier tipo de conflicto de interés;
- XIII. Desempeñar la función pública con transparencia y erradicar todo acto de discriminación y corrupción;
- XIV. Vincular su actuación en base al programa para la igualdad de Género y su plan de trabajo del Congreso del Estado de Puebla, así como la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación; y
- XV. Actuar en armonía con la Ley; realizando sus funciones con estricto apego al marco jurídico vigente, en respeto y cumplimiento a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla, y demás leyes que de ellas emanan.
- XVI. Participar en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y en la evaluación del entorno organizacional.
- XVII. Informar sobre prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y denunciar actos de violencia laboral, utilizando los mecanismos establecidos en la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales del Congreso del Estado de Puebla.
- XVIII. Informar por escrito a la persona Ombudsperson si presenció o sufrió un acontecimiento traumático severo.
- XIX. Participar en los eventos de información y capacitación que propone el Congreso a través de la Unidad para la Igualdad de Género.
- XX. Participar en las evaluaciones de salud que determine la Norma 035, Normas Oficiales Mexicanas, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y aquellas que indiquen las instituciones oficiales.

**d)** Que los **valores** que rigen la actuación de las personas legisladoras que se suman a los que rigen la actuación de trabajadoras y trabajadores de manera enunciativa más no limitativa son: Respeto, Pluralidad, Consenso, Transparencia, Inclusión, Apertura, Justicia Social, Tolerancia, Eficiencia, Ética, Libertad, Legalidad, Igualdad, Equidad y Eficacia, en el marco del principio orden y legalidad.

**I.- Puntualidad.** - Hacer las cosas a su debido tiempo; llegar a un lugar a la hora convenida;

**II.- Disciplina.**- Observar en el Congreso la mayor compostura, y sus actitudes de conducta y comunicación con las y los Diputados, sus superiores y entre ellos mismos, será siempre fundamentadas en las prácticas del respeto recíproco;

**III.- Cortesía.**- Manifestar respeto y atención hacia las personas. Expresar buenas maneras y reconocimiento de las normas sociales que se consideran como correctas o adecuadas:

**IV.- Calidad en el servicio.**- Ofrecer a la ciudadanía los mejores procesos, bienes o servicios. Hacer bien las cosas a la primera vez, para evitar la repetición;

**V.- Profesionalización.** - Mantener un espíritu constante de superación para garantizar la calidad del quehacer institucional, que permita contribuir a que su misión sea más efectiva y abierta;

**VI.- Vocación de servicio.** - Ser constante e involucrarse en su trabajo para incrementar la productividad y contribuir al desarrollo de las tareas del gobierno y de la sociedad; inclinación natural o adquirida que debe caracterizar a las personas servidoras públicas;

**VII.- Solidaridad.** - Mostrar disposición y esfuerzo para resolver los problemas de la ciudadanía; considerando el quehacer público como un ejercicio del deber que está obligada a brindar;

**VIII.- Participación.**- Desempeñar el cargo con una actitud permanente de comunicación y diálogo con la ciudadanía relacionada con nuestro desempeño, para involucrarlos de manera personal u organizada en todas aquellas actividades que potencialicen las acciones públicas o sociales, tendientes a resolver problemas colectivos;

**IX.- Secrecía.**- Guardar reserva en relación con los asuntos y documentos del Congreso del Estado;

**X.- Compromiso.-** Desempeñar el servicio público con entusiasmo, eficiencia y transparencia, siendo personas sabedoras de que el resultado del trabajo es una contribución a la construcción de una sociedad cada vez mejor;

**XI.- Corresponsabilidad.** - Responsabilidad compartida con las y los compañeros de trabajo asociada al buen desempeño, y encaminada al éxito en el trabajo, que debe de ser reconocida y premiada; cuando la corresponsabilidad está asociada a un acto de indisciplina, negligencia, mal uso de los recursos públicos, u otro tipificado por la Ley como un delito, será objeto de la sanción correspondiente; y

**XII.- Dignidad.** - Engloba la integridad moral más íntima de la condición humana, esa que permite realizar el trabajo con honor, excelencia y autoridad moral; la dignidad propia permite tratar con respeto y cortesía a la ciudadanía, en espera de ser tratada con la misma cordialidad y respeto.

### CONDUCTAS PROHIBIDAS

**e)** Los trabajadores y trabajadoras del Congreso del Estado de Puebla, están obligados a abstenerse de las conductas siguientes:

**I.- Abuso de autoridad.** Ninguna persona servidora pública del rango que sea, investido de autoridad administrativa o política, podrá denigrar, segregar, privar de sus derechos o despojar a otra persona servidora pública de menor rango, por motivos de simpatía u otros, toda vez que la jerarquía laboral deberá ser empleada para procurar relaciones dignas en el desempeño laboral.

**II.- Acoso sexual.** Comete el delito de acoso sexual quien con respecto a una persona con la que no exista relación de subordinación, lleve a cabo conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad que la pongan en riesgo o la dejen en estado de indefensión.

**III.- Acontecimiento Traumático Severo.** Aquel experimentado durante o con motivo del trabajo que se caracteriza por la ocurrencia física de una o varias personas y que puede generar trastorno de estrés postraumático para quien lo sufre o lo presencia. Algunos ejemplos son: explosiones, derrumbes, incendios de gran magnitud, accidentes graves o mortales, asaltos con violencia, secuestros y homicidios, entre otros.

**IV.- Discriminación.** La negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento, restricción, anulación o preferencia, de alguno o algunos de los derechos humanos y las libertades de las personas, grupos y comunidades en situaciones de discriminación, la desigualdad sustantiva de oportunidades en las esferas social, cultural, educativa, institucional, política, laboral o cualquier otra índole, imputables a personas físicas o jurídicas o entes públicos con intención o sin ella, dolosa o culpable, por acción u omisión, que no sea objetiva, racional ni proporcional y que perpetúe las brechas de género en cualquier ámbito, por razón de su origen étnico o nacional, color de piel, cultura, lengua, sexo, género, identidad indígena, de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, situación migratoria, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación sexual, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales, 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.

**V.- Enriquecimiento ilícito.** La persona servidora pública debe acreditar el legítimo aumento de su patrimonio, y la legítima procedencia de sus ingresos o bienes que aparezcan a su nombre, de su cónyuge, concubina o concubino o hijos e hijas.

**VI. Entorno Organizacional Favorable.** Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa, la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas, la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo, la participación proactiva y comunicación entre los trabajadores, la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

**VII. Hostigamiento sexual.** Comete el delito de hostigamiento sexual quien, valiéndose de una posición jerárquica derivada de la relación laboral, docente, doméstica o cualquiera otra que genere subordinación, asedie a otra persona, emitiéndole propuestas, utilice lenguaje lascivo con este fin o le solicite ejecutar cualquier acto de naturaleza sexual.

**VIII.- Nepotismo.** Ninguna persona servidora pública podrá beneficiar a familiares o amigas, otorgándoles un empleo, cargo, comisión o emolumento, aprovechando su cargo político o administrativo.

**IX.- Prepotencia.** Es una actitud de dominio asociada a la soberbia, que generalmente deriva en maltrato hacia otra persona servidora pública o hacia la ciudadanía, es una falta administrativa que afecta la calidad del servicio público, y que por tanto será sancionada por las instancias administrativas.

**X.- Queja Organizacional.** Se entenderá para fines del presente por queja organizacional aquellas protestas referentes a temas como: violencia laboral, hostigamiento, cargas excesivas de trabajo, condiciones peligrosas inseguras deficientes y/o insalubres, intolerancia y relaciones negativas.

**XI.-Tráfico de influencias.** La persona servidora pública no debe ni puede solicitar o aceptar dinero, beneficios, regalos, favores o promesas, a cambio de beneficiar personalmente o a través de otras personas, a la ciudadanía o a sí misma.

### DE LAS SANCIONES

**f)** De las faltas o conductas señaladas en el inciso e) de la presente Guía, serán del conocimiento de la Unidad para la Igualdad de Género, la Secretaría General y el Órgano Interno de Control en el ámbito de sus respectivas competencias.

Tratándose de conductas tipificadas como delitos, el expediente formado será remitido a la autoridad competente para que proceda conforme a derecho.

**g)** De conformidad con la fracción XIII del artículo 216 Quáter de la Ley Orgánica del Congreso del Estado de Puebla que señala: "Realizar





## Unidad para la Igualdad de Género

seguimiento y evaluación de los manuales del Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación para la implementación de la Norma 025 y 035", participar de manera directa en las fases de investigación de las quejas y denuncias por discriminación, acoso y hostigamiento sexual y laboral al interior del Congreso del Estado, remitiendo la resolución final a el Órgano Interno de Control del Congreso, para que proceda a ejecutar la sanción.

**h)** De conformidad con las fracciones X, XI y XIV del artículo 217 del Reglamento Interior del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, corresponderá al Órgano Interno de Control, investigar, en el ámbito de su competencia, los actos u omisiones que impliquen alguna irregularidad o conducta ilícita en el ingreso, egreso, manejo, custodia y aplicación de fondos y recursos del Congreso del Estado, así como recibir denuncias o quejas directamente relacionadas con el uso y disposición de los ingresos y recursos del Congreso del Estado, por parte de las personas servidoras públicas del mismo y desahogar los procedimientos a que haya lugar.

**i)** Las sanciones que el proyecto de dictamen o resolución de la persona Ombudsperson puede proponer agotado el procedimiento, son:

I.- Llamada de atención pública, quedando antecedente en el expediente del trabajador y trabajadora; así como la correspondiente disculpa pública a la persona que haya denunciado los actos de discriminación y violencia laboral; y

II.- Suspensión laboral hasta de tres días sin goce de sueldo, quedando antecedente en su expediente; así como la correspondiente disculpa pública a la persona que haya denunciado los actos de discriminación y violencia laboral.

En caso de que la conducta cometida, sea de las que merezcan sanción administrativa o penal, la queja será emitida al Órgano Interno de Control para que proceda en términos de Ley.

**j)** Tratándose de acoso y hostigamiento sexual, la normativa en materia los tipifica de conformidad con los artículos 278 Quáter del Código Penal del Estado Libre y Soberano de Puebla, de seis meses a dos años de prisión y multa de cincuenta a trescientos días del valor diario de la Unidad de Medida y Actualización en el momento de la comisión del delito señalando que será punible cuando se ocasione un daño o perjuicio en la posición laboral, docente, doméstica o de cualquier naturaleza que se derive de la subordinación de la persona agredida, así mismo se estará a lo establecido

en el artículo 278 Quinquies del Código Penal del Estado. Si la persona que comete estos delitos fuere persona servidora pública y utilizase los medios o circunstancias que su función le proporciona para ejecutar el hostigamiento o el acoso sexual, la sanción establecida en la normatividad señala la destitución e inhabilitación de seis meses a dos años para desempeñar cualquier empleo, cargo o comisión públicos, y la imposición de una multa de cincuenta a trescientos días del valor diario de la Unidad de Medida y Actualización en el momento de la comisión del delito, se remitirá expediente a la autoridad competente.

**Artículo 15.-** Tratándose de las conductas señaladas en las fracciones IV a VIII del artículo 9 de la presente Guía, la Unidad para la Igualdad de Género dará conocimiento al Órgano Interno de Control y a la Secretaría General en el ámbito de sus respectivas competencias, procediendo de conformidad con la Ley de General de Responsabilidades Administrativas y el Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Puebla.