



GUÍA DE ACTUACIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS AL INTERIOR DEL HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE PUEBLA

SECCIÓN PRIMERA GENERALIDADES

Artículo 1.- La presente guía tiene como objeto sentar las bases de actuación y comportamiento de las y los servidores públicos del Congreso del Estado en pro de la inclusión, el respeto y la tolerancia, bajo principios, valores y Políticas de Igualdad Laboral y No Discriminación y de Calidad.

Artículo 2.- Las disposiciones de la presente guía aplican a las y los servidores públicos del Congreso del Estado.

Artículo 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 de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado, la Ley Orgánica del Poder Legislativo y el Reglamento Interior del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla.

SECCIÓN SEGUNDA DE LA MISIÓN Y VISIÓN

Artículo 4.- 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 los ciudadanos.

Artículo 5.- 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.

SECCIÓN TERCERA **PRINCIPIOS**

Artículo 6.- Al interior del Congreso del Estado, de manera enunciativa más no limitativa, los **principios** que rigen la actuación de las y los Servidores Públicos, son:

- I. Integridad en el servicio público. Desempeñando la función pública, de manera honesta, honorable, recta, proba, responsable y transparente;
- II. Ser ejemplo de 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. Tratar con dignidad, respeto, igualdad y no discriminación a la ciudadanía, 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, preferencias sexuales y situación migratoria;
- IV. Ejercer con honestidad los cargos públicos, sin favorecer intereses personales, familiares o de grupo;
- V. Respetar los horarios de trabajo; así como la vida familiar de las y los Servidores Públicos;
- 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 en base a resultados y evaluar el desempeño;
- VIII. Potenciar el bienestar ciudadano innovando la forma de brindar los servicios. Apegando el actuar del servicio público a las normas jurídicas, a fin de brindar a cada ciudadano/a lo que le corresponde de acuerdo a su derecho y a la leyes vigentes.
- IX. Impulsar el progreso a través de la gestión pública eficaz y efectiva;



- X. Abolir la discrecionalidad y proporcionar a las y los ciudadanos 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 la misma;
- XI. Fomentar el clima laboral 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; y
- XIV. Vincular su actuación bajo las Políticas de Igualdad Laboral y No Discriminación y Calidad.
- XV. Actuar en armonía con la ley; implica realizar sus funciones con estricto apego al marco jurídico vigente, obligado (a) a conocer, respetar y cumplir 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.

SECCIÓN CUARTA VALORES

Artículo 7.- Los **valores** que distinguen y orientan al Congreso del Estado al logro de su Visión y Misión, y que rigen la actuación de las y los servidores públicos de manera enunciativa más no limitativa, son:

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 las y los ciudadanos 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 a las y los servidores públicos calificados 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; es una inclinación natural o adquirida que debe caracterizar a las y los servidores públicos;

VII.- Solidaridad.- Mostrar disposición y esfuerzo para resolver los problemas de las y los ciudadanos; considerar el quehacer público como un ejercicio del deber que la y el servidor público está obligado a brindar;

VIII.- Participación.- Desempeñar el cargo con una actitud permanente de comunicación y diálogo con las y los ciudadanos relacionados 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.- Tolerancia.- Respetar toda situación, acción, postura de condescendencia u opiniones diversas o contrapuestas;

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

XI.- Compromiso.- Desempeñar el servicio público con entusiasmo, eficiencia y transparencia, sabedores/as de que el resultado del trabajo es una contribución a la construcción de una sociedad cada vez mejor.

XII.- Corresponsabilidad.- Responsabilidad compartida con las y los compañeros de trabajo u otros servidores públicos. Cuando la corresponsabilidad está asociada al buen desempeño, y encaminada al éxito en el trabajo, 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;

XIII.- 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 las y los ciudadanos, en espera de ser tratados/as con la misma cordialidad y respeto;

XIV.- Eficiencia.- Responsabilidad, proactividad y productividad reunidas en una persona. El desempeño tiene una inclinación muy marcada a la excelencia,



a la calidad total en el trabajo, a realizarlo con el menor margen posible de errores:

SECCIÓN QUINTA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN Y POLÍTICA DE CALIDAD

Artículo 8.- El Congreso del Estado, preocupado siempre por el bienestar de las y los servidores públicos, así como con el cumplimiento en menor tiempo con eficacia y eficiencia de las exigencias ciudadanas, tiene al interior del Honorable Congreso del Estado las siguientes Políticas:

1. Política de Igualdad Laboral y no Discriminación:

El Congreso del Estado está comprometido con la igualdad laboral y no discriminación, razón por la cual:

- I.** Respeta las diferencias individuales de cultura, religión, origen étnico u orientación sexual;
- II.** Promueve la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal;
- III.** Otorga las mismas oportunidades de empleo, sin discriminación o distinción alguna;
- IV.** Fomenta un ambiente laboral de respeto e igualdad, libre de discriminación, acoso y hostigamiento sexual, y otras formas de intolerancia y violencias; y
- V.** Respeta y promueve el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas, impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal.

2. Política de Calidad:

El Congreso del Estado está comprometido a impulsar la mejora continua de su Sistema de Gestión de Calidad, a favor de la eficacia, eficiencia y certeza jurídica en su proceso legislativo para dar respuesta a la sociedad.



SECCIÓN SEXTA CONDUCTAS PROHIBIDAS

Artículo 9.- Las y los servidores públicos, están obligados a abstenerse de las conductas siguientes:

I.- Acoso sexual. En el ámbito laboral se requieren relaciones interpersonales de respeto y cordialidad, cualquier relajamiento de la disciplina altera la vida institucional, los resultados y el orden moral, por tanto, ninguna persona, cualquiera que sea su jerarquía o condición laboral, podrá intimidar, hostigar o tratar de forzar a otra, para establecer una relación sexual obligada o condicionada.

II.- Hostigamiento sexual. Será sancionada cualquier conducta de las y los servidores públicos que valiéndose de una posición jerárquica derivada de la relación laboral que genere subordinación, asedie a otra persona, emitiéndole propuestas, utilice lenguaje lascivo con este fin o le solicite ejecutar cualquier acto de naturaleza sexual.

III.- Discriminación. Será castigada cualquier actitud del servidor/a público/a que propicie: distinción, exclusión, restricción o preferencia cuando se base en el 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 jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación 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 o cualquier otro motivo. La homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

IV.- Abuso de autoridad. Ningún/a servidor/a público/a del rango que sea, investido de autoridad administrativa o política, podrá denigrar, segregar, privar de sus derechos o despojar a otro/a servidor/a público/a 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.

V.- Enriquecimiento ilícito. La/el servidor público 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, concubino/a o hijos e hijas.

VI.- Nepotismo. Ningún/a servidor/a público/a podrá beneficiar a familiares o amigos/as, otorgándoles un empleo, cargo, comisión o emolumento, aprovechando su cargo político o administrativo.



VII.- Prepotencia. Es una actitud de dominio asociada a la soberbia, que generalmente deriva en maltrato hacia otro/a servidor/a público/a o las y los ciudadanos, es una falta administrativa que afecta la calidad del servicio público, y que por tanto será sancionada por las instancias administrativas.

VII.- Tráfico de influencias. La/el servidor público no debe ni puede solicitar o aceptar dinero, beneficios, regalos, favores o promesas, a cambio de beneficiar personalmente o a través de otros/as servidores/as, a otro/a servidor/a público/a, a algún/a ciudadano/a o a sí mismo/a.

SECCIÓN SÉPTIMA DE LAS SANCIONES

Artículo 10.- De las faltas o conductas señaladas en las fracciones I, II y II del artículo 9 de la presente Guía, serán del conocimiento de la Comisión de Igualdad de Género, la Secretaría General y la Contraloría Interna 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.

Artículo 11.- De conformidad con la fracción XII inciso g) del artículo 43 del Reglamento Interior del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, corresponde a la Comisión de Igualdad de Género 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 la Contraloría Interna del Congreso, para que proceda a ejecutar la sanción.

Artículo 12.- De conformidad con las fracciones X y XI del artículo 217 del Reglamento Interior del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, corresponderá a la Contraloría Interna, 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 los/as servidores públicos del mismo y desahogar los procedimientos a que haya lugar.

Artículo 13.- Las sanciones que el dictamen o resolución de la/el Ombudsperson puede proponer agotado el procedimiento, son:



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

En caso que la conducta cometida, sea de las que merezcan sanción administrativa o penal, la queja será a la Contraloría Interna para que proceda en términos de Ley.

Artículo 14.- Tratándose de acoso y hostigamiento sexual, tipificados de conformidad con los artículos 278 Quáter y 278 Quinquies del Código Penal del Estado, de seis meses a dos años de prisión y multa de cincuenta a trescientos días de salario y 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. Al responsable del delito de acoso sexual se le impondrá multa de cincuenta a trescientos días de salario, se remitirá expediente a la autoridad competente.

Además, si la persona que comete estos delitos fuere servidor/a público/a y utiliza los medios o circunstancias que su función le proporciona para ejecutar el hostigamiento o el acoso sexual, se le sancionará con la destitución e inhabilitación de seis meses a dos años para desempeñar cualquier empleo, cargo o comisión públicos.

Artículo 15.- Tratándose de las conductas señaladas en las fracciones IV a VIII del artículo 9 de la presente Guía conocerá la Contraloría Interna y la/el Secretaria/o General en el ámbito de sus respectivas competencias, procediendo de conformidad con la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos y el Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Puebla.