



ACUERDO POR EL QUE SE EMITE EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS CENTROS DE JUSTICIA PARA LAS MUJERES DEL ESTADO DE CHIAPAS

ACUERDO NÚMERO FGE/012/2019

MAESTRO JORGE LUIS LLAVEN ABARCA, FISCAL GENERAL DEL ESTADO DE CHIAPAS; con fundamento en los artículos 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 92, 93, 94, 95, 96 y 97 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas; 3 y 13 fracción XXXII de la Ley Orgánica de la Fiscalía General del Estado de Chiapas; 6 y 11 del Reglamento de la Ley Orgánica de la Fiscalía General del Estado de Chiapas; y

CONSIDERANDO

El ejercicio de la función pública del personal que forma parte de los Centros de Justicia para las Mujeres de Chiapas (CJM), cualquiera que sea su jerarquía y actividades asignadas, debe sujetarse a valores y principios éticos básicos, que garanticen una actuación digna y respetuosa, que corresponda con las necesidades actuales de la sociedad, que atienda en todo momento y de la mejor manera al objetivo general del Centro, así como a sus objetivos específicos, los cuales tienen su esencia y razón de ser en la prevención, atención, seguimiento y empoderamiento de las mujeres víctimas de violencia de género en la entidad, así como de sus hijas e hijos.

Garantizar un actuar íntegro del personal de los CJM a través de este Código de Conducta, contribuye al desarrollo tanto personal como profesional de quienes en él colaboran, adicionalmente al fortalecimiento de la institución.

El servicio público que proporcionan los Centros de Justicia para las Mujeres de Chiapas, deberá ser ejercido por cada integrante del mismo, con pleno respeto y estricto apego a los valores, principios éticos y marco normativo que contempla el presente Código.

El documento que a continuación se presenta, integra el marco normativo que deberá guiar el actuar del personal que integran los CJM y, que son los ejes fundamentales que orientan los objetivos específicos del mismo; presentado el pensamiento estratégico que sostiene el actuar de los Centros y; se plantea la descripción, principios y objetivo del Comité de Ética que da origen al presente Código de Conducta.



Se incluye también, un glosario retomado del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, con el propósito de homologar lenguajes y además la Guía para Prevenir e Identificar Conductas que puedan constituir Conflictos de Interés de las y los Integrantes de los CJM.

Por lo antes expuesto, y a efecto de garantizar que las funciones de las y los servidores públicos de los Centros de Justicia para las Mujeres en nuestra Entidad, se efectúen en apego a los principios, valores y respeto de los derechos humanos; he tenido a bien expedir el siguiente:

ACUERDO POR EL QUE SE EMITE EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS CENTROS DE JUSTICIA PARA LAS MUJERES DEL ESTADO DE CHIAPAS

I. OBJETO.- El presente Código tiene como objeto establecer los principios, valores y conductas que deberán ser respetados, observados y promovidos por todo el personal que integran los Centros de Justicia para las Mujeres del Estado de Chiapas, en estricto apego al respeto de los derechos humanos, con la finalidad de ejercer las funciones que a continuación se describen:

a) General

Ofrecer servicios interinstitucionales, personalizados, especializados, de forma integral, con criterios unificados que brinden alternativas de solución a las mujeres que viven violencia y, en su caso, a sus hijas e hijos.

b) Específicos

- I. Proporcionar orientación y atención integral a las mujeres, en su caso, a sus hijas y sus hijos, con perspectiva de género y derechos humanos, para salvaguardar en todo momento su integridad como usuarias del CJM;
- II. Facilitar a las personas víctimas de violencia el acceso a la justicia, para combatir y contrarrestar la violencia que sufren las mujeres, que muchas veces ponen en riesgo su vida;
- III. Otorgar servicios que fomenten el fortalecimiento de la autonomía de las mujeres y acceso a recursos y oportunidades en igualdad de condiciones;



- IV. Ofrecer un ambiente seguro, empático y confiable a las mujeres, en su caso, sus hijas e hijos, en donde se respete sobre todo su dignidad;
- V. Contribuir a la reducción de las tasas de violencias de género, familiar, sexual y de homicidios dolosos contra mujeres (tipificados como feminicidios);
- VI. Favorecer una mayor confiabilidad en el sistema de justicia;
- VII. Evitar la revictimización de las personas usuarias;
- VIII. Promover la cultura de denuncia de la violencia contra las mujeres y el respeto irrestricto de los derechos humanos de las mujeres;
- IX. Ejecutar medidas específicas que sirvan de herramientas de acción para la prevención, sanción, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos, en un marco de integralidad y promoción de sus derechos;
- X. Generar estudios, información y estadísticas sobre la violencia contra las mujeres, sus causas y consecuencias;
- XI. Consolidar un equipo multidisciplinario profesionalizado y destacado en el tema de género y violencia contra las mujeres;
- XII. Las demás que le confieran otras disposiciones o el Fiscal General.

II. GLOSARIO

- a) **Acoso sexual:** Es todo tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual tanto física como verbal no deseada por quien la sufre, que surge de la relación jerárquica o de poder desigual y que da por resultado un ambiente de trabajo hostil, un impedimento para hacer las tareas y/o un condicionamiento de las oportunidades de ocupación de la persona perseguida.
- b) **Código de Conducta:** Es el documento que contiene una serie de principios y valores que deben ser cumplidos por las personas que integran una empresa, organización o institución. Su objetivo es ser una guía del comportamiento que se espera de éstas.



- c) **Conciliación familiar laboral:** Es la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.
- d) **Confidencialidad:** Se refiere a la propiedad y resguardo de la información, con el fin de garantizar que sea accesible únicamente para las personas autorizadas y que no ponga en riesgo la integridad de las mismas.
- e) **Derechos humanos:** Son las libertades y garantías fundamentales de la persona humana que devienen en su dignidad.
- f) **Dignidad y respeto:** Son el sentimiento de deferencia con respecto a las personas. Reconocimiento adecuado de los derechos y responsabilidades de los individuos como agentes o sujetos morales que les hacen valer como personas.
- g) **Discriminación:** Es todo acto u omisión basado en prejuicios o convicciones relacionados con el sexo, la raza, la pertenencia étnica, el color de la piel, la nacionalidad, la lengua, la religión, las creencias políticas, el origen y la condición social o económica, el estado civil, el estado de salud, la situación real o potencial de embarazo, el trabajo o la profesión, las características físicas, la edad, la preferencia sexual, cualquier forma de discapacidad (o una combinación de éstos u otros atributos), que genera la anulación, el menoscabo o la restricción del reconocimiento, el goce o el ejercicio de los derechos humanos, las libertades fundamentales y la igualdad real de oportunidades de las personas.
- h) **Equidad de género:** Equidad entre dos partes se refiere a la cualidad por la que ninguna de ellas es favorecida de manera injusta en perjuicio de la otra. La verdadera equidad entre mujeres y hombres significa alcanzar igualdad en el acceso a los derechos y a las oportunidades. Está vinculado a la justicia, imparcialidad e igualdad social
- i) **Género:** Hace referencia a las diferencias culturales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones, tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.



La diferencia de sexo repercute en asignar un valor a las actividades y capacidades femeninas y masculinas las cuales se trasladan a todos los ámbitos de la vida social, surgiendo así diversos tipos de discriminación por género.

- j) **Ética:** Puede definirse como la ciencia de la conducta moral, puesto que, al realizar un minucioso análisis de la sociedad, se establece cómo deberían actuar o comportarse todos los individuos que hacen vida en ella. Esta disciplina filosófica está unida a las normas, éstas sirven de base para marcar una diferencia entre el bien y el mal.
- k) **Hostigamiento sexual:** Es el comportamiento amenazante o perturbador. El hostigamiento o acoso sexual se refiere a los avances sexuales de forma persistente donde las consecuencias de negarse son potencialmente muy perjudiciales para la víctima. 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.
- l) **Igualdad:** El principio de que todos los seres humanos son iguales es el fundamento ético y político de una sociedad democrática. Se puede entender en dos aspectos generales: la igualdad de ciudadanía democrática y la igualdad de condición o de expectativas de vida. La primera dimensión se vincula con la idea de que a cada miembro de la sociedad le debe ser asegurado, de modo igualitario, un cierto catálogo de derechos básicos, con el objeto de que junto con desarrollar su respectivo proyecto de vida, pueda hacer ejercicio de su condición de agente democrático. La segunda dimensión apunta a que una igualdad real importa necesariamente el establecimiento de un estado de cosas moralmente deseable, que garantice el que cada ser humano goce de, a lo menos, un mínimo común de beneficios sociales y económicos.
- m) **Lenguaje incluyente:** Es una forma de comunicación que reconoce tanto a hombres como a mujeres. Contribuye a formar una sociedad más justa que visibiliza las características, aportaciones y necesidades particulares de cada género.
- n) **Normatividad:** Se refiere al conjunto de reglas o leyes que rigen el comportamiento de las personas dentro de una sociedad u organización.



- o) **Profesionalización:** Hace referencia al proceso mediante el cual las personas mejoran sus conocimientos y habilidades para hacerlas más competentes en el ámbito laboral.
- p) **Transparencia política:** Se refiere a la cualidad política de mantener apertura a la opinión pública respecto al trabajo que se realiza. Es una obligación de todo servidor público e institución conducirse con transparencia.
- q) **Víctimas:** Son las personas que, individual o colectivamente, hayan sufrido daños, lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida financiera o menoscabo sustancial de los derechos fundamentales, como consecuencia de acciones u omisiones de cualquier tipo.

III. MARCO NORMATIVO

Con el fin de garantizar la efectiva actuación del personal que integran los CJM, deberán tomar en consideración como mínimo, la observancia obligatoria de la siguiente normatividad:

Normativa Internacional:

- Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica. (D.O.F. 07/05/1981);
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW por sus siglas en inglés;
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención de Belém do Pará;
- Convención sobre los Derechos del Niño. (D.O.F. 25/01/1991).

Normativa Nacional:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- Código Nacional de Procedimientos Penales;



- Ley General de Víctimas;
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- Ley General de Responsabilidades Administrativas;
- Norma Oficial Mexicana 046 sobre Violencia familiar, sexual y contra las mujeres;
- Criterios para la Prevención y Atención;

Normatividad Estatal:

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas;
- Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres;
- Ley que Previene y Combate la Discriminación en el Estado de Chiapas;
- Ley de Víctimas para el Estado de Chiapas.
- Código Penal para el Estado de Chiapas;

IV. PENSAMIENTO ESTRATÉGICO DE LOS CENTROS DE JUSTICIA PARA LAS MUJERES

A. Misión

Los Centros de Justicia para las Mujeres son órganos que facilitan el acceso a la justicia y a la prevención de los factores de riesgo de violencia hacia las mujeres, niñas, adultas mayores, migrantes, discapacitadas, indígenas y demás; logrando mayor seguridad para ellas y para sus hijas e hijos, con el apoyo de una Red de Colaboración tanto interna como externa que favorezca su empoderamiento e inclusión social.

B. Visión



Ser una Institución reconocida a nivel Estatal y Nacional en el diseño y aplicación de estrategias efectivas e innovadoras de prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres.

C. Valores

- 1) Interés Público;
- 2) Respeto;
- 3) Respeto a los Derechos Humanos;
- 4) Igualdad y No Discriminación;
- 5) Equidad de Género;
- 6) Entorno Cultural y Ecológico;
- 7) Cooperación;
- 8) Liderazgo.

V. COMITÉ DE ÉTICA DE LOS CENTROS DE JUSTICIA PARA LAS MUJERES

El Comité de Ética de los Centros de Justicia para las Mujeres, es un Órgano Colegiado encargado de fomentar la Ética y la Integridad Pública de las y los servidores públicos de los Centros de Justicia, para lograr una mejora constante del entorno y cultura funcional y organizacional, así como garantizar la protección de derechos y el bienestar de todas las personas involucradas; a fin de favorecer una atención, seguimiento y solución de los conflictos rápida, humanizada y que promueva el fortalecimiento y la mejora en el acceso a los servicios que se prestan en el mismo.

Integración:

El Comité de Ética estará conformado por:

Presidenta: Es la responsable de presidir las reuniones; vigilar el funcionamiento del Comité y coordinar las acciones que se realizan; asimismo, es la encargada de representar al Comité en los actos públicos ante otras autoridades.

Secretaria: Garantizar el orden y organización de las reuniones y documentos generados en las mismas; dándole seguimiento si así se requiere; redactar las actas o minutas, así como el pase de lista de asistencia y orden del día; suplir a la presidenta en ausencia de esta; así como las demás responsabilidades encomendadas por la presidenta.



Vocales: Son las responsables de asegurar que el Comité funcione de conformidad con las normas establecidas; verificar el cumplimiento de los acuerdos; participar en todas las acciones que el Comité realice.

La designación de las y los integrantes del Comité de Ética, será a través de los acuerdos emanados de la Coordinación Interinstitucional del CJM, integrado por las Enlaces de las instituciones, organismos autónomos, organizaciones de la sociedad civil e iniciativa privada que integran el Centro, bajo la coordinación de la Directora. Asimismo, se establecerán en los acuerdos, las funciones de las integrantes y desarrollo de las sesiones, entre otros aspectos.

VI. PRINCIPIOS Y VALORES DE LOS CENTROS DE JUSTICIA PARA LAS MUJERES

A continuación se plantean los principios éticos y valores que han de regir el actuar de las y los servidores públicos que integran los CJM. Su objetivo es garantizar una conducta digna y acorde a los objetivos específicos del mismo, orientados a la prevención, atención, seguimiento y empoderamiento de las mujeres en la entidad víctimas de violencia que acuden al Centro. El Comité de Ética tendrá la consigna de vigilar, guardar y hacer guardar el presente Código.

a) Respeto a los Derechos Humanos, No Discriminación, Equidad e Igualdad de Género.

Las y los servidores públicos que integran los CJM se conducirán con estricto apego y respeto a los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizarán su cumplimiento y promoverán acciones tendientes a garantizarlos.

Así mismo, su actuar deberá ser libre de toda discriminación por motivos de origen étnico, nacional, de color de piel, cultura, lengua, sexo, género, orientación sexual, edad, capacidades, condición socioeconómica, de salud, jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, opiniones, filiación política o cualquier otro. El personal procurará el uso de lenguaje incluyente libre de discriminación.

De igual forma, favorecerán la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones que realicen dentro de los CJM y fuera de ellos, lo que se traduce en observar un actuar que reconozca las desigualdades históricas, vulnerabilidades y violencias que



enfrentan las mujeres por su condición de género y actuar para disminuirlas y erradicarlas.

En ningún momento el personal tendrá actitudes que tiendan a la revictimización de las mujeres víctimas de violencia que acuden al CJM, ni a sus hijas e hijos; antes bien, procurarán su bienestar y empoderamiento.

En todo momento, el personal observará una actitud y comportamiento respetuosos hacia todas las mujeres, tanto trabajadoras como usuarias del Centro, así como de sus hijas e hijos, evitando tajantemente cualquier tipo de acoso u hostigamiento hacia ellas.

b) Uso y cuidado racional de los recursos.

Las y los servidores públicos que integran los CJM utilizarán los bienes, instalaciones, recursos materiales y financieros con los que cuenta el Centro de manera racional, moderada y responsable, procurando en todo momento el cuidado y ahorro de los mismos. Esto, en apego a la política de Austeridad dictada por el Gobierno Federal y como una forma de contribuir al cuidado y protección ambiental, a través de la reducción en el consumo de insumos innecesarios.

Se procurará, en la medida de las posibilidades, la reducción del consumo de materiales desechables en todas las áreas que conforman los CJM, priorizando el uso de insumos reciclables y amigables con el ambiente.

En este sentido, y acordes a la buena utilización de los recursos, cuando así se requiera, el personal realizará la comprobación de los recursos asignados para tareas específicas en estricto apego a la normatividad aplicable.

Las instalaciones de los CJM serán utilizadas por el personal para cuestiones estrictamente relacionadas con lo laboral y con los servicios brindados a las usuarias; en los tiempos y horarios asignados por la Dirección.

c) Manejo responsable de la información.

Las y los servidores públicos que integran los CJM resguardarán y harán uso adecuado y confidencial de la información de las víctimas, en su caso, de sus hijas e hijos, en estricto apego a lo establecido en la legislación de la materia.



Así mismo, favorecerán el acceso de la sociedad e instituciones públicas específicas a la información que sea de carácter público, en apego a lo establecido en los ordenamientos legales en la materia.

Proporcionarán información a quien lo solicite de manera equitativa y formal; siempre que esta no comprometa la confidencialidad de las víctimas, haciendo uso de la misma, de acuerdo a lo que establece la Ley.

El personal garantizará la organización y resguardo de todos los archivos y documentos que se generen dentro de la institución.

d) Resolución de problemas.

Las y los servidores públicos observarán un actuar ágil, proactivo y eficaz a la hora de encontrar soluciones a los problemas que se presenten. Tomando decisiones siempre que sean necesarias y que favorezcan a todas las personas involucradas, sin privilegiar indebidamente a ninguna de las partes en el problema surgido y, con estricto apego a la normatividad vigente y los objetivos específicos del Centro.

e) Relación con la sociedad.

Las y los servidores públicos que integran los CJM observarán un actuar orientado al bienestar colectivo, consciente de que su labor se debe a la sociedad. Por tanto, atenderán de forma eficiente, respetuosa y digna a cualquier persona que así lo requiera, en estricto apego a la normatividad y a los objetivos específicos del Centro.

El personal procurará una constante vinculación con la sociedad a través de actividades fuera del espacio físico laboral, que permitan llevar la información sobre los servicios que brinda el Centro a la mayor cantidad de sectores que les sea posible, fundamentalmente aquellos que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad más severa.

f) Relación con otras dependencias y entidades de los gobiernos federal, estatal y municipal.

Las y los servidores públicos que integran los CJM observarán una conducta abierta, respetuosa y de colaboración con otras dependencias e instancias de la administración pública, tanto federal, como estatal y municipal; así como con las de las Organizaciones de la Sociedad Civil; procurando vinculaciones que abonen al avance de los objetivos



específicos del Centro y estén libres de cualquier interés individual que contravenga la normatividad.

g) Ambiente, salud y seguridad.

Las y los servidores públicos que integran los CJM respetarán las normas internacionales, nacionales y locales en materia de salud, seguridad y protección civil, así como los protocolos con los que cuenta el Centro, que garantizan la integridad y bienestar tanto de las personas que ahí laboran como de las personas que acuden a él, en su caso, de sus hijas e hijos.

En ningún momento se realizarán acciones que atenten o pongan en riesgo el bienestar, salud o vida de alguna persona, animal o bien inmueble dentro del Centro.

h) Conciliación de vida laboral y corresponsabilidad familiar.

Las y los servidores públicos que integran los CJM respetarán y en la medida de sus posibilidades, coadyuvarán al respeto de las características y condiciones particulares que enfrentan, tanto el personal como las usuarias del servicio, con el propósito de lograr la conciliación entre las encomiendas laborales y las responsabilidades familiares.

El personal procurará el establecimiento de redes de apoyo y políticas internas que favorezcan el cumplimiento de las responsabilidades familiares sin detrimento de la seguridad ni de los objetivos específicos del Centro; particularmente para quienes ejercen la maternidad. Logrando con ello, favorecer el desarrollo y empoderamiento de las mujeres, en su caso, sus hijas e hijos.

i) Adaptación al cambio.

Las y los servidores públicos que integran los CJM observarán un comportamiento respetuoso de los cambios y transformaciones; asumiéndolos sin detrimento del alcance de los objetivos específicos. Por el contrario, procurando que favorezcan el fortalecimiento del Centro y el mejoramiento de los servicios prestados a las usuarias que acuden a él.

La adaptación al cambio favorece la versatilidad en el equipo y la adquisición constante de aprendizajes que fortalecen su servicio público y en consecuencia, el acceso de las usuarias a los servicios.



VII. Propuesta de Mejora.

Con la intención de propiciar el perfeccionamiento en el actuar de las y los servidores públicos de los CJM y con ello, la mejora constante en la prestación de servicios a las mujeres víctimas de violencia, sus hijas y sus hijos, resulta fundamental que el personal se comprometa a:

- a) Profesionalizarse participando en procesos de capacitación, sensibilización y actualización de conocimientos relacionados con sus funciones dentro del CJM;
- b) Actuar con honestidad en todo momento;
- c) Tener una actitud receptiva a la retroalimentación que pueda recibir de parte de sus compañeras y compañeros, así como del personal directivo respecto a su actuar y desempeño dentro del CJM;
- d) Respetar el trabajo, capacidades y habilidades de todas las personas que forman parte del CJM;
- e) Recibir evaluación y autoevaluar periódicamente sobre su desempeño personal y profesional dentro del CJM;
- f) Responder al Programa de capacitación del CJM.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente de su suscripción.

SEGUNDO.- Todo aquello que no se encuentre debidamente estipulado en el presente Acuerdo, o si se presentare alguna duda en cuanto a su aplicación, será resuelta a criterio del Comité de Ética del Centro de Justicia para las Mujeres.

TERCERO.- Se instruye a las y los Titulares de los Órganos Sustantivos de la Fiscalía General del Estado, a efecto de que pongan en práctica las medidas necesarias y pertinentes para el debido cumplimiento a lo establecido en el presente Acuerdo.

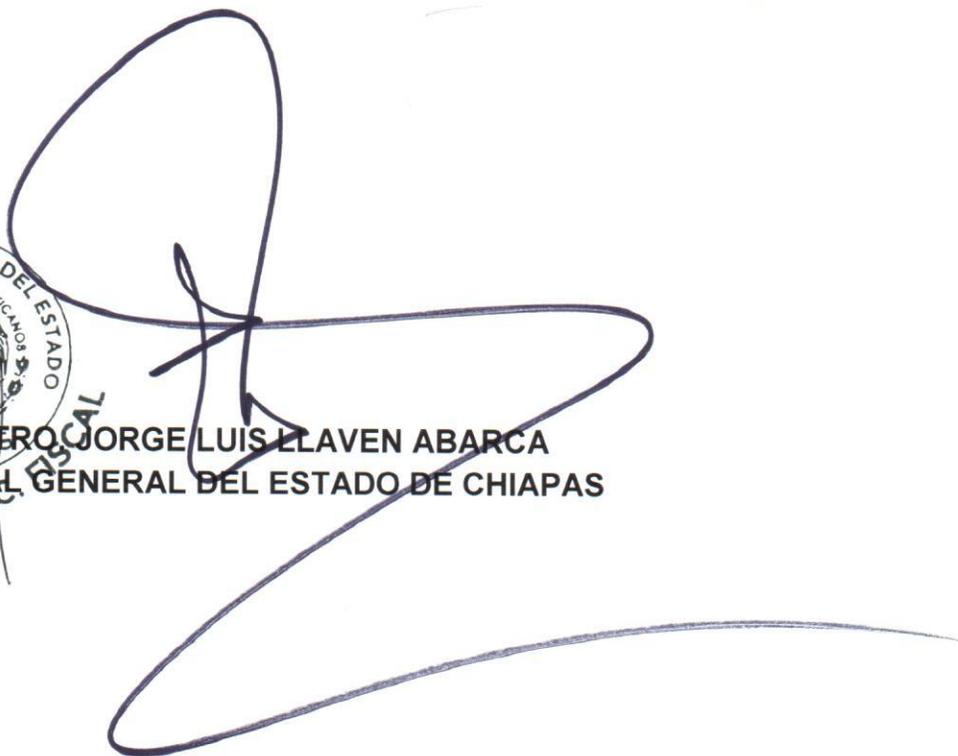
CUARTO.- A través de la Fiscalía Jurídica, hágase el trámite correspondiente para su publicación, así como del conocimiento de las áreas cuyas atribuciones se relacionen con el contenido del mismo.



DESPACHO DEL C. FISCAL GENERAL

QUINTO.- Publíquese en el Periódico Oficial del Estado de Chiapas.

Dado en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, a los siete días del mes de agosto del año dos mil diecinueve.



FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
CHIAPAS
DESPACHO DEL C. FISCAL GENERAL
MERO JORGE LUIS LLAVEN ABARCA
FISCAL GENERAL DEL ESTADO DE CHIAPAS

La presente firma corresponde al Acuerdo por el que se emite el Código de Conducta de los Centros de Justicia para las Mujeres del Estado de Chiapas