

## ACUERDO POR EL QUE SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO DE CHIAPAS.

### ACUERDO NÚMERO FGE/018/2022

**OLAF GÓMEZ HERNÁNDEZ, FISCAL GENERAL DEL ESTADO DE CHIAPAS**, con fundamento en lo dispuesto por 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, 13 fracción XXXII de la Ley Orgánica de la Fiscalía General del Estado de Chiapas y 6 de su Reglamento, tengo a bien emitir el presente documento, conforme a las consideraciones que a continuación se expresan:

### PRESENTACIÓN

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo primero, obliga a las autoridades en el ámbito de sus competencias a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En su artículo 4 establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en el artículo 123 determina que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, asimismo, expresa que “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”. En tal contexto, el Estado Mexicano ha ratificado diversos instrumentos internacionales en materia de igualdad laboral y no discriminación, por ende, tiene la obligación de respetar y hacerlos cumplir de conformidad con nuestra Carta Magna y los Tratados Internacionales.

En congruencia con lo anterior, la Fiscalía General del Estado de Chiapas, en el marco de sus facultades, permanentemente diseña y ejecuta acciones para garantizar los derechos fundamentales en materia de Igualdad y no discriminación en favor de las personas servidoras públicas de este organismo autónomo constitucional, a través de creación y adecuaciones normativas internas, ajustes a su organización estructural, entre otros actos institucionales.

Por ende, y con la finalidad de fortalecer estas premisas y lograr consolidar una cultura de igualdad laboral y no discriminación, se determina ajustarnos al cumplimiento de los requisitos, objetivos y demás directrices que establece la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, propuesto por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Instituto Nacional de las Mujeres y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, para configurar ambientes de trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación en las sedes que integran la Fiscalía General, iniciando tal determinación en el edificio ubicado en Libramiento Norte y Rosa del Oriente número 2010 colonia El Bosque, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, C.P. 29049, como primera etapa.

## INTRODUCCIÓN

La Fiscalía General del Estado es un organismo público autónomo, dotado de personalidad jurídica y de patrimonio propio, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 92 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas.

En el marco de sus facultades, le corresponde vigilar que se garanticen los derechos humanos en la esfera de su competencia; por ende, fomenta entre los servidores públicos de la Institución, una cultura de respeto a los derechos humanos que ampara el orden jurídico mexicano y los tratados internacionales en que el Estado Mexicano sea parte, lo anterior con fundamento en el artículo 6, fracción III, inciso a) de la Ley Orgánica de la Fiscalía General del Estado.

En ese sentido, la Fiscalía General se apega al contenido del artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que señala que todas las autoridades en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger, y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Con la finalidad de garantizar la protección de los derechos fundamentales, en términos del Título Segundo, capítulo III, artículo 19, fracción IX; 50 y 51, inciso B), del Reglamento de la Ley Orgánica de la Fiscalía General del Estado, cuenta con la Fiscalía de Derechos Humanos, órgano sustantivo ministerial que tiene como finalidad promover y fomentar en los servidores públicos de la Fiscalía General, el respeto, protección y garantía de los derechos humanos de las víctimas e imputados en el proceso penal, de conformidad con los principios de Universalidad, Interdependencia, Indivisibilidad y Progresividad que establece la Constitución Federal y Tratados Internacionales ratificados por el Estado Mexicano.

Asimismo, interviene en los asuntos en donde participen personas discriminadas por circunstancias de pobreza, estado de salud, edad, género o discapacidad, u alguna otra de las previstas en la ley, y que por ello se encuentren en una situación de mayor indefensión y no cuenten con los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas.



A su vez, es la encargada de generar estrategias para incorporar la perspectiva de género y el enfoque de igualdad en la cultura organizacional de la Fiscalía General y, en su caso, establecer una ruta de atención de aquellas conductas relacionadas con hostigamiento sexual y acoso laboral.

Al respecto, la Fiscalía General del Estado, implementa actos para mejorar las condiciones de trabajo, así como promover una cultura de igualdad de oportunidades, no obstante de ello, se requiere fortalecer las acciones específicas en la materia para propiciar un ambiente de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, reconociendo las buenas prácticas laborales que establece la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual se encuentra sustentada en la normatividad vigente en la materia, y en consecuencia se logre la evaluación y certificación correspondiente.

Es de mencionar, que en la Fiscalía General del Estado, está estrictamente prohibido cualquier forma de maltrato, violencia y segregación en materia de apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, economía, de salud o jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, religión, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales y situaciones migratorias. Por ello, se adoptan las políticas que aseguran de manera progresiva que las mujeres y hombres de esta Fiscalía, tengan la misma Igualdad de Oportunidades y de Trato, brindando condiciones laborales dignas, donde no se lleven a cabo prácticas discriminatorias que violenten los derechos humanos y libertades.

Para tal efecto, se exhorta a los servidores públicos competentes en la materia, para efectuar todas aquellas estrategias y demás acciones tendentes a lograr el cumplimiento de las etapas del proceso de certificación de la Norma Mexicana de referencia, respecto a los procesos de gestión y recursos humanos, que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Con la obtención del certificado en igualdad laboral y no discriminación el centro de trabajo se podrá tener acceso a los siguientes beneficios:

- Ratificar el compromiso del centro de trabajo con la sociedad al respetar los derechos laborales de su personal y promover buenas prácticas.
- Obtener mayor impacto en la cadena de valor del centro de trabajo.
- Fortalecer la pertenencia, lealtad y compromiso con el centro de trabajo por parte del personal.



## DESPACHO DEL C. FISCAL GENERAL

- Consolidar la cultura directiva y laboral en la que se respeta la diversidad y se proporciona igualdad de trato, de oportunidades, de remuneración y de beneficios.
- Reafirmar su compromiso con el personal al contar con prácticas laborales que facilitan la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal que fortalecen el desempeño y la lealtad.
- Aportar mayor confianza e interés en el centro de trabajo para atraer talentos.

Los empleados y las empleadas se beneficiarán en:

- El ejercicio más amplio de sus derechos laborales, afirmando la práctica de la igualdad en el centro de trabajo.
- El incremento en la confianza y credibilidad en la organización.
- Promoverá un clima laboral en igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas.
- El fortalecimiento de su desarrollo personal y profesional.

Por otra parte, la sociedad en general también se beneficiará:

- Con el fortalecimiento de los valores y derechos humanos que aplicarán y promoverán indirectamente los centros de trabajo a través de los servidores públicos.
- Se identificará el compromiso de los centros de trabajo con la igualdad laboral y la no discriminación.
- Se contará gradualmente con mayor número de instalaciones accesibles para personas con discapacidad y personas adultas mayores.

Ante tal contexto, y en atención al numeral 5.3.3.1.1 de los requisitos críticos que establece Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, se instaura la Política de Igualdad y No discriminación en la Fiscalía General del Estado de Chiapas, para el cumplimiento de los objetivos antes descritos, las cuales serán supervisadas por un Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de dicha política, conforme a la organización y funcionamiento que se determine en el documento que para tal efecto se emita.

Por las anteriores consideraciones, he tenido a bien expedir el siguiente:

**“ACUERDO POR EL QUE SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO DE CHIAPAS”.**

## MISIÓN Y VISIÓN

- a) **Misión:** Optimizar la implementación de políticas, normas, acciones afirmativas y buenas prácticas en favor de la igualdad laboral y no discriminación, con el objetivo de que la Fiscalía General fortalezca el goce y ejercicio de los derechos humanos del personal que labora en esta institución, coadyuvando con ello a eficientar los procesos y procedimientos que por mandato constitucional le corresponden.
- b) **Visión:** Fortalecer los valores y derechos humanos, la igualdad laboral y la no discriminación en la Fiscalía General, en beneficio del personal que labora en esta institución, garantizando la igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana.

## DISPOSICIONES GENERALES

### PRIMERA.- OBJETO.

El presente Acuerdo tiene por objeto establecer los principios generales que promuevan la igualdad de oportunidades laborales y la no discriminación, así como fomentar el respeto a la diversidad, procurando un ambiente sano y condiciones de trabajo favorables en la Fiscalía General del Estado, a través del diseño, ejecución y seguimiento de acciones sustantivas por parte de los diversos órganos sustantivos que la integran, en coordinación y colaboración con instancias competentes en la materia, con la finalidad de garantizar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral.

### SEGUNDA.- OBJETIVO.

Integrar, implementar y ejecutar dentro de los procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores.

De igual manera, las personas servidoras públicas que con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones, participen en la gestión de trámites o servicios, deberán atender a las personas usuarias de forma respetuosa e imparcial por lo que deberán otorgar los servicios sin discriminación respecto al 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 o idioma, 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.



### TERCERA.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

La implementación y aplicación de la política que en el presente Acuerdo se determine, deberá de favorecer de manera integral a las y los trabajadores adscritos a los diversos órganos de la Fiscalía General del Estado, independientemente de su cargo, forma de contratación y ubicación geográfica.

*La Fiscalía de Derechos Humanos*, será la responsable de la implementación y evaluación de la política, así como el cumplimiento de su objeto, en virtud de sus atribuciones.

### CUARTA.- GLOSARIO.

Para efectos del presente Acuerdo, se entenderá por:

- I. **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 patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad.
- II. **Acoso sexual:** A la forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- III. **Discriminación:** A toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: 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.
- IV. **Diversidad:** A la originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad.



Es la abundancia, variedad y diferencia de cosas distintas; se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.

- V. **Género:** Al conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual, que determinan el comportamiento, funciones, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.
- VI. **Homofobia:** Al rechazo, miedo, repudio, prejuicio o discriminación a las personas que se reconocen a sí mismas como homosexuales, incluyéndose a las demás contempladas dentro de la diversidad sexual: lesbianas, bisexuales, transexuales, entre otras.
- VII. **Hostigamiento sexual:** Al ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral; se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva.
- VIII. **Igualdad:** Al reconocimiento en todas las personas de la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.
- IX. **Igualdad laboral:** Al reconocimiento de las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como al mismo trato en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, entre otros motivos.
- X. **Inclusión:** A la o las medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios, productos o trato.
- XI. **Sexo:** Al conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.



- XII. Violencia:** A cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que puede presentarse tanto en el ámbito privado como en el público.

## QUINTA.- MARCO JURÍDICO.

### I. Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).
- Convenio número 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación número 90 sobre igualdad de remuneración.
- Convenio sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, (Convención de Belém do Pará).
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial.
- Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.
- Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación número 111 sobre la Discriminación (empleo y ocupación).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Declaración sobre orientación sexual e identidad de género de las Naciones Unidas.

### II. Federal

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley Federal del Trabajo.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

### III. Estatal

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





- Reglamento de la Ley Orgánica de la Fiscalía General del Estado de Chiapas.
- Acuerdo FGE/006/2022 por el que crea la Fiscalía del Ministerio Público para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual entre servidores públicos de la Fiscalía General del Estado, adscrita a la Fiscalía de Derechos Humanos.

## SEXTA.- PRINCIPIOS GENERALES.

En el marco del ejercicio de las atribuciones de la Fiscalía General, está estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia, segregación o discriminación, así como toda exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos:

- a) Origen étnico o nacional.
- b) Color de piel.
- c) Cultura.
- d) Sexo.
- e) Género.
- f) Edad.
- g) Discapacidades.
- h) Condición social, económica, de salud o jurídica.
- i) Religión.
- j) Apariencia física.
- k) Características genéticas.
- l) Situación migratoria.
- m) Embarazo.
- n) Lengua.
- o) Opiniones.
- p) Preferencias sexuales.
- q) Identidad o filiación política.
- r) Estado civil.
- s) Situación familiar.
- t) Responsabilidades familiares.
- u) Idioma.
- v) Antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Para el cumplimiento de estos principios, el personal de la Fiscalía General del Estado deberá conducirse conforme a los valores y principios éticos de: eficiencia, ejercicio adecuado del cargo, honestidad, honradez, lealtad institucional, profesionalismo, responsabilidad, transparencia, probidad, uso adecuado de los bienes y recursos, de forma que:

1. En los procesos de contratación se otorguen las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil, discapacidad o cualquier otra que tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos.
2. En el desarrollo laboral del personal se propicie la igualdad de oportunidades, garantizando plenamente sus derechos humanos y libertades, sin obtener ni procurar beneficios o ventajas indebidas.
3. Se otorguen los beneficios al personal de la Fiscalía General, sin hacer distinción alguna entre quienes desempeñen funciones o responsabilidades similares, garantizándoles igualdad salarial y de oportunidades.
4. Se respeten las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
5. Se respete cualquier forma de manifestación de ideas y preferencias.
6. Se promueva un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera colectiva de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso, hostigamiento sexual y otras formas de intolerancia y violencia.
7. Se fomente un ambiente laboral que genere las condiciones para la búsqueda permanente de una participación con equidad para el personal de la Fiscalía General.
8. El sustento de todas las actuaciones en favor de la igualdad laboral y la no discriminación, sean con pleno respeto a los derechos humanos.

#### **SÉPTIMA.- ESTRATEGIAS Y PLANES DE ACCIÓN.**

A efecto de darle continuidad al fortalecimiento institucional en pro de los derechos de las mujeres y hombres, así como de alcanzar la igualdad sustantiva al interior de la Fiscalía General y eliminar cualquier forma de discriminación, violencia, maltrato o segregación motivada por cuestiones de género, se diseñarán y aplicarán diversas acciones estratégicas, entre otras, las siguientes:

1. Ejecutar acciones afirmativas en favor de las mujeres que laboran o prestan algún servicio en la Fiscalía General.
2. Fortalecer la generación de oportunidades laborales en igualdad de condiciones.
3. Consolidar la cultura de perspectiva de género y derechos laborales, con énfasis en los derechos de las mujeres, a través de la capacitación y difusión en la institución.



## DESPACHO DEL C. FISCAL GENERAL

4. Incrementar acciones que fomenten el balance entre la vida laboral y familiar del personal.
5. Fortalecer los mecanismos institucionales para prevenir el acoso y el hostigamiento sexual y laboral al interior de la Fiscalía.
6. Proponer, generar y monitorear acciones que promuevan la igualdad en todos los ámbitos de las personas que laboran en la Fiscalía General, como aquellas enfocadas a la corresponsabilidad laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades, como licencias de maternidad y paternidad, horarios diferenciados y todas aquellas que vayan en el respeto a la integridad y libre desarrollo de las personas.
7. Promover la lactancia materna a través del uso de lactarios.
8. Otorgar, con criterio y a comprobación, las facilidades al personal que tenga a su cuidado hijos o hijas con alguna discapacidad, o adultos mayores enfermos, en caso de que tengan alguna emergencia médica.
9. Acrecentar la sensibilización del personal en materia de no discriminación e inclusión.
10. Promover que todos los eventos de difusión, sensibilización, formación, profesionalización y capacitación que genere la Institución dirigidos a la población, estén pensados desde su diseño, convocatoria, definición de metas y resultados con enfoque de Derechos Humanos, igualdad de género, sin sesgos sexistas, no discriminación e inclusión para todo el personal que labora en la Fiscalía General.
11. Revisar los procesos de contratación para evitar la discriminación.
12. Contar con una instancia mediadora para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación al interior de la Fiscalía General.
13. Difundir las buenas prácticas de inclusión laboral y no discriminación.
14. Promover el uso de material comprensible en la difusión de la información que sea destinada al público en general, promoviendo la no discriminación e inclusión.
15. Promover el reconocimiento del personal que por actos derivados del servicio, tiene una discapacidad.



## OCTAVA.- ÓRGANO COLEGIADO DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES.

Se determina establecer un **Comité** encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en la Fiscalía General, integrado por mujeres y hombres, provenientes de las diversas áreas que integran el organismo. Para tal efecto, se emitirá el Acuerdo respectivo por el que se crea el referido Comité, en el que se establezca su organización y funcionamiento, el cual deberá ser difundido a todo el personal de la Fiscalía General.

## NOVENA.- OMBUDSPERSONS

Se deberá contar con una figura mediadora u ombudspersons dentro del mecanismo, para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral dentro de la Institución, encargada de la recepción de quejas, defensora de los derechos humanos, imparcial, apolítica y con autonomía técnica en su gestión. El o los cargos que desempeñen quienes integren dicha figura, y en su caso las y los invitados, serán de carácter honorífico.

## TRANSITORIOS

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

**SEGUNDO.-** Se instruye a los titulares de los Órganos Sustantivos de la Fiscalía General del Estado a efecto de que, en el ámbito de su competencia, ejecuten todas las medidas pertinentes y necesarias para el debido cumplimiento del presente Acuerdo.

**TERCERO.-** A través de la Fiscalía Jurídica, hágase el trámite correspondiente para su publicación.

**CUARTO.-** Publíquese en el Periódico Oficial del Estado de Chiapas.

Dado en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, a los 27 días del mes de septiembre del año 2022.



**OLIVER GÓMEZ HERNÁNDEZ**  
FISCAL GENERAL DEL ESTADO DE CHIAPAS

LA PRESENTE FIRMA CORRESPONDE AL ACUERDO  
POR EL QUE SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE  
IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA  
FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO DE CHIAPAS.