



LINEAMIENTOS PARA LA CONSTITUCIÓN Y ACTUACIÓN DE LA OMBUDSPERSON EN EL MARCO DEL PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ATENDER LA VIOLENCIA LABORAL, EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Capítulo primero Del Objeto y Generalidades

Objeto de los lineamientos

Artículo 1. - Los presentes lineamientos tienen por objeto regular la constitución y actuación de la figura de la Ombudsperson en el marco del Protocolo para Prevenir y Atender la Violencia Laboral, el Acoso y el Hostigamiento Sexual en la Administración pública del Estado de Guanajuato (PPAVLAHS) buscando que sea de carácter neutral e imparcial, prestando sus servicios en la vía informal del Protocolo dentro de la dependencia en la cual labore, con el único fin de que sea primer contacto del Comité con la persona agraviada por la vía informal. A sabiendas de que la Ombudsperson según la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, es la persona encargada de la protección de los derechos de las personas ciudadanas en su contacto con las autoridades del centro de trabajo;

Glosario

Artículo 2.- Para efecto de los presentes lineamientos se entenderá por:

- a. **Acoso Sexual.** - Acoso es un comportamiento de connotación sexual cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos. Aunque normalmente se trata de una práctica censurada, se reproduce en contextos donde el entorno social brinda condiciones para ello al

no existir una sanción colectiva contra dichos actos. La Ley Federal del Trabajo, dentro del Artículo 3° Bis inciso a) define el Acoso Sexual como; “Una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”¹;

- b. **Comité.** - El Comité para Prevenir y Atender la Violencia Laboral, el Acoso y el Hostigamiento Sexual y/u homólogo; el órgano que tiene como objetivo impulsar y llevar a cabo las acciones consideradas en el Protocolo PPAVLAHS; en cada ente público del Gobierno del Estado de Guanajuato²;
- c. **Derechos Humanos.** - Conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra constitución política, en los tratados internacionales y en las leyes, la importancia de estos derechos radica en su finalidad: proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad. En virtud de que su fundamento jurídico y filosófico es la condición propia del hombre, los derechos humanos son: Universales, Inherentes a las personas, Integrales, es decir que se conciben como un todo indivisible e, Históricos, porque son resultado de la progresiva toma de conciencia de los seres humanos y de sus derechos y conquistas frente al abuso del poder público ³;
- d. **Equidad de Género.** - La equidad es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la “equidad” como “una igualdad en las diferencias”, entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el

¹ Ley Federal del Trabajo. Última Reforma DOF 22 de junio del 2018.

² Protocolo para Prevenir y Atender la Violencia Laboral, el Acoso y el Hostigamiento Sexual, en la administración Pública del Estado de Guanajuato. PO 06 de junio de 2017.

reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que a las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias³;

- e. **Género.** - Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Lo que se puede traducir en el proceso de simbolización que se da entre los sexos. Así, el género implica una relación entre los sujetos, que, al ser simbólica, engloba un conjunto de creencias atribuciones, prácticas materiales, usos y costumbres, mitos y expectativas de los que es propio de cada sexo;
- f. **Hostigamiento Sexual.** - Es el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar; que se expresa en conductas verbales, física o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva⁴;
- g. **Igualdad de Género.** - La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de todas las formas de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo⁵;
- h. **Lineamientos.** - Lineamientos para la constitución y actuación de la Ombudsperson;
- i. **Norma Mexicana.** - La presente Norma Mexicana establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus 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. Su finalidad es fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación. ⁶;

3 Glosario de Género INMUJERES. Primera ed, noviembre del 2007P. 40.

4 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Capítulo II, Artículo 13. Última reforma publicada DOF 13 de abril 2018.

5 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Capítulo 1, artículo 6. Última reforma publicada DOF 14 de junio del 2018.

6 Norma Mexicana en Igualdad y No Discriminación, DOF 19 de octubre del 2015.

- j. Ombudsperson.** - La figura de la Ombudsperson es un recurso del Comité PPAVLAHS y/u homólogo. La Ombudsperson, realiza una función que significa ser complementaria a la del Comité;
- k. Perspectiva de género.** - La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad, la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder al desarrollo social y la representación en los ámbitos de toma de decisiones⁷;
- l. Sexo.** - Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres⁸;
- m. Violencia contra las mujeres.** - Cualquier acción u omisión que les cause a las mujeres daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público⁹;
- n. Violencia de género.** - Formas de violencia basadas en las diferencias adscritas socialmente para las mujeres y los hombres, lo cual implica que la violencia de género no tenga como únicos blancos a las mujeres o a las niñas sino también a los hombres, niños y minorías sexuales. Por ello, los ejercicios violentos de poder basados en la identidad de género o en la orientación sexual de las víctimas son clasificados en la categoría de violencia de género¹⁰;
- o. Violencia Laboral.** - Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima,

⁷ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato. H. Congreso del Estado Guanajuato. Última reforma: PO Núm, 114, Tercera Parte, 07 de junio del 2018

⁸ Glosario de Género INMUJERES. Primera ed, noviembre del 2007.P. 71.

⁹ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Capítulo I, Artículo 5, inciso IV. Última reforma publicada DOF 13 de abril 2018.

¹⁰ Estudio Nacional sobre las Fuentes, Orígenes y Factores que Producen y Reproducen la Violencia contra las Mujeres. "Presentación y Síntesis de Resultados". (2012) Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM).



salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual. La negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género¹¹.

Objeto de la Ombudsperson

Artículo 3. - La Ombudsperson tendrá por objeto, realizar su labor de manera confidencial e imparcial para ayudar al personal a tratar problemas en su espacio laboral, brindando la escucha, así como la asistencia de naturaleza informal que apoye a resolver inquietudes, dificultades o conflictos en forma justa y equitativa entre la persona agraviada y la institución. La Ombudsperson también observa las tendencias resultantes de los casos recibidos, a fin de detectar anticipadamente aquellos asuntos que podrían tener impacto a nivel institucional;

Campo de aplicación para los lineamientos

Artículo 4.- Los Lineamientos serán aplicables en las dependencias y entidades de gobierno del Estado de Guanajuato;

Artículo 5.- Para realizar con compromiso, bien común, honestidad, igualdad, imparcialidad, integridad, respeto, responsabilidad, solidaridad y transparencia a las actividades derivadas en la actuación de la Ombudsperson como integrante del Comité para Prevenir y Atender la Violencia Laboral, el Acoso y el Hostigamiento Sexual y/u homólogo; en todo momento se actuará en apego a lo establecido en los valores y principios institucionales, lineamientos, código de ética para las y los trabajadores de

¹¹ Protocolo para Prevenir y Atender la Violencia Laboral, el Acoso y el Hostigamiento Sexual, en la administración Pública del Estado de Guanajuato. P.O. 06 de junio de 2017.



gobierno del Estado, Protocolo para la Prevención, Atención a la Violencia Laboral, el Acoso y el Hostigamiento Sexual, según aplique; además, de los dispuesto por la guía de actuación del gobierno del Estado de Guanajuato y por la Ley de Responsabilidades Administrativas de las y los Servidores Públicos del Estado de Guanajuato y los Municipios;

Capítulo Segundo

De la Constitución y Función de la Ombudsperson

Nombramiento de la Ombudsperson

Artículo 6.- La persona titular del ente designará a la Ombudsperson; esta deberá ser parte del funcionariado de la administración pública estatal, adscrita al ente público. Desempeñará sus funciones de manera honoraria y sin afectar el desempeño del servicio público para el cual está contratada la persona. En situaciones en las que se requiera su plena disponibilidad en favor de una víctima, cuya integridad esté en serio riesgo por la gravedad de los hechos padecidos de violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual, la persona a cargo de la adscripción como Ombudsperson velará porque el servicio público se desarrolle sin contratiempos.

En razón de que la asignación del puesto por parte del titular del ente público se realiza con una previa exploración, se espera que la Ombudsperson cuente con un perfil con conocimientos en Derechos Humanos, Género, Violencia Laboral Igualdad de Género, Igualdad Sustantiva y Equidad de Género;

Funciones de la Ombudsperson

Artículo 7.- La Ombudsperson tendrá las siguientes funciones:



- a. La Ombudsperson se reunirá con la persona agraviada, en función de la demanda del caso por dictaminar, o bien, en el caso en que se presente una queja;
- b. Previo acuerdo con la persona agraviada, la figura de la Ombudsperson, hará del conocimiento, a quien presida el Comité, el asunto en particular;
- c. La actuación de la Ombudsperson es confidencial e imparcial. Brindando asistencia de naturaleza informal, procurando en todo momento, ser equitativa y justa al momento de atender la situación de violencia o conflicto;
- d. Atender los casos que se presenten y tenga conocimiento dentro de la dependencia, a fin de que sea el primer contacto del Comité con la persona agraviada en la vía informal;
- e. En caso de que la situación problema se considere conflicto, puesto que existe la posible negociación entre las partes, la función de la Ombudsperson es apoyar a la parte agraviada para identificar las mejores opciones para la resolución no violenta del conflicto;
- f. Brindar orientación con base en las políticas y procedimientos, así como en lo establecido en el Protocolo al cual atiende el Comité de su dependencia;
- g. Acompañar a modo de seguimiento el caso de la(s) persona(s) afectada(s);
- h. Orientar a la persona agraviada, cuando advierta alguna infracción a la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato;

Duración del cargo como Ombudsperson

Artículo 8.- La figura de la Ombudsperson durará en su cargo dos años;

Atribuciones de la figura de la Ombudsperson

Artículo 9.- Las atribuciones de la figura de la Ombudsperson:

- I. La Ombudsperson fungirá como mediadora entre la institución y su personal en el marco de respeto a la igualdad laboral y no discriminación;



- II. Recibir y dar seguimiento a las quejas sobre violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual;
- III. Garantizar la adecuada implementación del Protocolo para Prevenir, Atender la Violencia Laboral, el Acoso y el Hostigamiento Sexual, así como los derechos humanos de las y los trabajadores.