

LINEAMIENTOS PARA LA CONSTITUCIÓN Y ACTUACIÓN DE LA PERSONA OMBUDSPERSON EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE GUANAJUATO.

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 persona Ombudsperson en la administración pública del Municipio de Guanajuato, Gto.

Con estos lineamientos se busca que el proceder de la persona Ombudsperson sea de carácter neutral e imparcial al prestar sus servicios dentro de las dependencias de la Administración del Municipio, y que sea quien procure el respeto, goce y ejercicio de los derechos humanos de las personas trabajadoras de la administración pública municipal y su actuación contribuya en el establecimiento de una cultura de igualdad y no discriminación con el fin de generar espacios libres de violencia laboral.

Glosario

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

Administración: La Administración Pública del Municipio de Guanajuato, Capital;

Conflicto: Se refiere a cualquier acto o comportamiento en el entorno de trabajo que atenta contra la dignidad y salud de una persona, y que está motivado o influenciado por su género;

Derechos Humanos: Conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona;

Género: 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;

Igualdad de Género: Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, saludable, cultural y familiar;

Interseccionalidad: Herramienta analítica que permite el reconocimiento de otras categorías sociales que se erigen, junto con el género, como construcciones sociales legitimadas para reproducir prácticas de exclusión y discriminación y que

las desigualdades sociales se originan por la combinación de varios factores como lo son el género, la etnia, la raza, la ubicación geográfica, el estado de salud o la edad, que no afectan a las personas en forma separada y que permite analizar la complejidad de las experiencias de las personas, considerando múltiples formas de dominación, reconociendo que las diferentes formas de opresión se entrelazan;

Lineamientos: Lineamientos para la constitución y actuación de la Ombudsperson.

Perspectiva de género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género;

Sexo: Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres;

Violencia: Toda acción u omisión con la intención de agredir a otra persona de manera ya sea física, moral, psicológica, patrimonial, económica o sexual que cualquier otra que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad o integridad de las personas;

Concepto de la Ombudsperson

Artículo 3. – Es la persona servidora pública encargada de velar por el respeto de los derechos humanos de los funcionarios y servidores públicos de la Administración contribuyendo en el establecimiento de una cultura de igualdad y no discriminación con el fin de generar espacios libres de violencia y de abuso de poder dentro de la Administración.

La persona Ombudsperson representa los valores de la Administración, es reconocida por su honorabilidad y compromiso contando con independencia y capacidad de acción de manera confidencial.

De la constitución y función de la persona Ombudsperson

Artículo 4. La constitución y función de la persona ombudsperson deriva de la armonización con el Protocolo para prevenir y atender la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual en la administración.

La persona Ombudsperson ayudará 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, realizando su labor de manera confidencial, neutral e imparcial.

Ámbito de aplicación de los lineamientos

Artículo 5.- Los Lineamientos serán aplicables en las dependencias y entidades de la administración.

En todo momento actuará en apego a lo establecido en los valores y principios institucionales, lineamientos, códigos de ética y de conducta para las y los trabajadores de la Administración.

Nombramiento de la persona Ombudsperson

Artículo 6.- La persona titular de la Presidencia Municipal designará a la persona Ombudsperson dentro de una terna que le presente la comisión de Derechos Humanos; todas las personas propuestas deberán ser parte del funcionariado de la administración.

Perfil de la persona Ombudsperson

Artículo 7.- La persona Ombudsperson preferentemente deberá contar con un perfil con conocimientos en Derechos Humanos, Perspectiva de Género e Igualdad de Género.

Función honorífica

Artículo 8.- La persona Ombudsperson desempeñará sus funciones de manera honorífica.

Disponibilidad en casos graves

Artículo 9. En situaciones en las que la integridad de la víctima esté en serio riesgo por la gravedad de los hechos padecidos y se requiera la plena disponibilidad de la persona Ombudsperson, este contará con el tiempo necesario para atender el asunto.

Duración del cargo como Ombudsperson

Artículo 10.- La persona de la Ombudsperson durará en su encargo el periodo de la administración en que allá sido designada y hasta la designación de la nueva titular.

Su designación se tendrá que realizar dentro de los primero treinta días de gestión de la Administración.

Atribuciones de la persona Ombudsperson

Artículo 11.- La persona Ombudsperson tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Procurar el respeto de los derechos humanos de todas las personas servidores públicos de la administración;
- II. Promover un ambiente laboral digno, libre de violencia y con equidad;
- III. Reunirse con la persona agraviada, en función de la denuncia o queja del caso, siendo el primer contacto con la persona agraviada;
- IV. Brindar asistencia de manera confidencial, neutral e imparcial, procurando en todo momento, ser equitativa y justa al momento de atender la situación de violencia o conflicto de Derechos Humanos;
- V. En caso de que la situación o problema se considere conflicto, y exista la posible negociación entre las partes, la persona Ombudsperson apoyará a la parte agraviada para identificar las mejores opciones para la resolución no contenciosa;
- VI. Brindar orientación a la presunta persona agraviada con base en las políticas y procedimientos de respeto a los derechos humanos;
- VII. Orientar y conducir ante las instancias competentes a la persona agraviada, cuando advierta alguna infracción a leyes penales o laborales de protección a derechos humanos;
- VIII. Acompañar a modo de seguimiento el caso a la persona agraviada;
- IX. Mantener una capacitación permanente en los conocimientos de Derechos Humanos, Igualdad de Género y Perspectiva de Género;
- X. Rendir un informe semestral a las y los integrantes del Pleno del H. Ayuntamiento.

Coadyuvancia

Artículo 12. Los titulares de la administración son coadyuvantes en el cumplimiento de las atribuciones de la persona Ombudsperson.

Proceso de atención

Artículo 13. En el proceso de atención, la persona Ombudsperson realizará las siguientes acciones:

- I. Recepción de la denuncia, queja o reporte. En esta actividad recibirá a la persona agraviada en un espacio privado, seguro y sin interrupciones;
- II. Escuchar imparcialmente a la persona agraviada que la información se tratará con absoluta confidencialidad;
- III. Hacer del conocimiento de la persona agraviada que todo lo que se exponga podrá informarse a las instancias competentes en caso de que sea ello conducente en los siguientes casos:

- a) La persona haya sido víctima de una violación grave a sus derechos humanos;
- b) Por tratarse de conductas ilícitas hacia las personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad;
- c) Cuando los hechos que configuran la violencia, aunque de naturaleza distinta, se hayan repetido más de una vez o vayan en escalada;
- d) Cuando las conductas se cataloguen como abuso, acoso u hostigamiento sexual;
- e) Se trate de posibles delitos que se persiguen de oficio por las leyes penales;
- f) Si derivado de una valoración psicológica se desprende que las personas involucradas no cuentan con habilidades o herramientas emocionales para participar en un diálogo respetuoso y constructivo;
- g) El caso involucra negligencia reiterada o trato discriminatorio;
- h) El centro de trabajo no atendió recomendaciones o no respondió en tiempo razonable, y;
- i) Se detecten posibles riesgos de corrupción o encubrimiento

No continuidad de la atención

Artículo 14. No será procedente continuar con el procedimiento de atención en los siguientes casos:

- I. Si el caso se resolvió satisfactoriamente con gestión directa de la persona Ombdusperson;
- II. El centro laboral de la Administración respondió adecuadamente en tiempo y forma;
- III. No hay indicios de afectación sistemática ni violación de derechos humanos;
- IV. La persona que presentó la denuncia solo necesitaba orientación o canalización.

Escucha activa

Artículo 15. La persona ombdusperson al atender a la persona agraviada deberá observar las siguientes reglas de escucha activa:

- I. Permitir a la persona agraviada expresarse libremente;
- II. No interrumpirá a la persona agraviada durante la exposición de los hechos que denuncia;
- III. Nunca expresará opiniones personales y deberá identificar las posibles interseccionalidades para atender el caso;
- IV. Cuestionar a la víctima sobre las expectativas que tiene respecto a su denuncia;
- V. No generar promesas o expectativas inciertas que no pueda cumplir en la persona denunciante, y;

- VI. Explicar y cerciorarse que la persona agraviada entienda con toda claridad lo que es la violación de sus derechos humanos o el abuso de poder.

Canalización

Artículo 16. Si el caso lo amerita, informará a la persona agraviada que su caso puede canalizarse a las instancias correspondientes.

Medidas de contención y de protección

Artículo 17.- La persona Ombudsperson proveerá, de ser necesario, la aplicación las medidas de contención y de protección que considere pertinentes para la atención de cada caso en particular.

Para cumplir con lo anterior se coordinará con las instancias de la administración que puedan brindarlas según sus atribuciones legales.

Medidas de contención

Artículo 18.- Las medidas de contención tienen como objeto atender el estado emocional inmediato y posterior a la persona agraviada, por lo que su función es tranquilizar y garantizar la confianza de esta última.

Medidas de Protección

Artículo 19.- Las medidas de protección tienen como finalidad salvaguardar la integridad de la persona agraviada con respecto a la situación de Derechos Humanos que se presenta.

Promoción de la denuncia ante otras Instancias

Artículo 20.- Acudir ante la persona Ombudsperson de la Administración municipal, no impide, ni obstaculiza que promueva las acciones penales y administrativas correspondientes.

Seguimiento

Artículo 21. La persona Ombudsperson deberá dar seguimiento al asunto respetando en todo momento la voluntad de la persona.

En el caso de que la persona agraviada así lo haga del conocimiento expreso a la persona Ombudsperson, se mantendrán en contacto respecto del avance del procedimiento correspondiente.

Documentación del caso

Artículo 22. La persona ombudsperson documentará todo el proceso sin revelar la identidad ni detalles sensibles sobre la persona denunciante ni de los hechos denunciados ni de lo actuado ante ella.

Propuestas no vinculatorias

Artículo 23.- Las propuestas de la persona Ombudsperson no tendrán carácter vinculatorio para la autoridad o servidor público a los cuales se dirija; asimismo, no podrá anular por sí misma, modificar o dejar sin efecto las resoluciones o actos contra los cuales se haya presentado la queja administrativa o denuncia penal.

TRANSITORIOS

Primero. Los presentes lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su autorización, y será publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato y la Gaceta Municipal y se dará máxima publicidad al interior de la administración.

Segundo. Por única ocasión la administración 2024-2027 el proceso de designación se realizará en vigor de la entrada de los presentes lineamientos.

Tercero. Por única ocasión la actual persona como Ombudsperson será considerará en la terna presentada al Ayuntamiento.