

Guía de actuación de la persona Ombudsperson y procedimiento para la atención de Quejas y Denuncias contra el hostigamiento, acoso sexual y laboral

Avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación, implica asumir un compromiso social, por ello, en el Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, ante el compromiso ineludible de generar las acciones necesarias para no tolerar ni permitir en su interior conductas o prácticas de discriminación, hostigamiento, acoso sexual y laboral para las personas trabajadoras y trabajadores de la estructura Orgánica fue instalada la figura de Ombudsperson del Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación y designó a la persona Ombudsperson del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.

Que, de acuerdo con los términos y definiciones de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la persona Ombudsperson es la persona encargada de la protección de los derechos de las personas trabajadoras, así como de las ciudadanas y los ciudadanos en sus contactos con el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.

Que, las especificaciones de la Norma Mexicana en cita establecen que se deben otorgar funciones y atribuciones a la Ombudsperson.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en lo dispuesto por la fracción XII del artículo 216 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado; y demás relativos y aplicables, se emite las siguientes funciones y atribuciones:

I. La presente Guía de Actuación, aplica para todas las personas trabajadoras y trabajadores del Congreso del Estado, así como a la ciudadanía que acuda al Recinto Legislativo. Tiene por objeto delimitar las facultades y atribuciones de la persona Ombudsperson.

II. Se entenderá por:

a) Congreso del Estado: Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.

b) Comisión General: Comisión de Igualdad de Género del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.

c) Junta de Gobierno y Coordinación Política: Órgano de dirección del Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.

d) Unidad para la Igualdad de Género: Órgano técnico responsable de asegurar la institucionalización de la Perspectiva de Género en la Cultura Organizacional del Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.

e) Ombudsperson: Persona encargada de la protección de los derechos del personal, así como de la ciudadanía en sus contactos con la autoridad del Congreso del Estado.

f) Grupo: Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación, el cual es un grupo de personas representante de cada uno de los órganos técnico-administrativos y por una persona representante de la Comisión de Igualdad de Género.

g) Queja: Documento que relata los hechos que se creen violatorios de derechos al interior del Congreso del Estado y que, sin ser del orden jurisdiccional, pueden ser resueltos a través de la mediación entre las partes.

III. La Ombudsperson es la persona encargada de la defensa de los derechos humanos y de la recepción de quejas que sean formuladas y presentadas por el personal y por la ciudadanía al interior del Congreso del Estado, para lo cual deberá conducirse en su actuar de forma imparcial, apartidaria y autónoma, privilegiando y velando en todo momento por la protección de los derechos del personal y la ciudadanía en su contacto dentro del Congreso del Estado; prevendrá, atenderá y propondrá a la Unidad para la Igualdad de Género, las sanciones a toda forma de hostigamiento, acoso sexual y laboral y conductas de discriminación que sean de su conocimiento y haya investigado, en base a la regulación interna y a la normatividad estatal.

La persona Ombudsperson como parte integrante del Grupo será designada por la Unidad para la Igualdad de Género y su actuar está sujeto a los Lineamientos del Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación y demás disposiciones que apruebe la Presidencia de la Junta de Gobierno y Coordinación Política, la Unidad para la Igualdad de Género y/o la Secretaría General.

El ejercicio de sus funciones será de tres años y es carácter honorífico.

III.1 Para el logro de sus objetivos la persona Ombudsperson contará con las siguientes funciones al interior del Congreso del Estado:

a) Coadyuvar con la Unidad para la Igualdad de Género en el Diseño, elaboración e implementación un procedimiento fácil, accesible y confidencial para la prevención, atención y sanción de quejas relativas a toda forma de hostigamiento, acoso sexual y laboral y conductas de discriminación;

b) Difundir a través del Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación, los procedimientos idóneos de atención a quejas a que se refiere la fracción anterior a todo el personal que colabora en el Congreso del Estado, con la finalidad de que tengan conocimiento y puedan hacer uso de estos;

c) Entregar un informe anual a la Unidad para la Igualdad de Género, respecto de las acciones emprendidas en el año que se informa, así como las recomendaciones emitidas, el que deberá ser considerado por el Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación, para desarrollar objetivos, metas y acciones, en pro de los principios de no discriminación, igualdad laboral, no al acoso sexual y no al hostigamiento sexual;

d) Proponer políticas y/o acciones afirmativas en materia de derechos humanos y,

e) Las demás que apruebe la Unidad para la Igualdad de Género, la Presidencia de la Junta de Gobierno y Coordinación Política, la Secretaría General y/o el Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación, a favor del personal del Congreso del Estado.

III.2 Para el ejercicio de sus funciones y con la aprobación de la Unidad para la Igualdad de Género, tendrá las atribuciones siguientes:

a) Recibir, atender y tramitar de manera confidencial, formal e imparcial las quejas relativas a toda forma de hostigamiento, acoso sexual y laboral y conductas de discriminación;

b) Brindar asesoría y orientar al personal del Congreso del Estado, acerca del ejercicio y goce de sus derechos en la institución;

c) Obtener la información, documentación y pruebas necesarias, así como solicitar el apoyo que considere pertinente para la solución de las quejas;

d) Proponer, previas las investigaciones pertinentes y el desahogo del material probatorio existente, a la Unidad para la Igualdad de Género, la solución y recomendación que corresponda para resolver la queja presentada;

e) Actuar como persona mediadora para resolver conflictos y quejas;

- f) Garantizar su independencia y seguridad ante cualquier persona;
- g) Atender confidencialmente las quejas al interior del Congreso del Estado;
y
- h) Proponer a la Unidad para la Igualdad de Género, a través del Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación, medidas de prevención, en contra de toda forma de hostigamiento, acoso sexual y laboral y conductas de discriminación.

III.3. Para el logro de sus objetivos y funciones deberá contar con el apoyo y respaldo del personal de la Unidad para la Igualdad de Género.

III.4 La designación de la persona Ombudsperson puede ser revocado por la Unidad para la Igualdad de Género, por incurrir en algún acto de hostigamiento, acoso sexual y laboral y conductas de discriminación en contra del personal del Congreso del Estado.

IV. Con el propósito de cumplir con lo señalado en el inciso III, III.1 a), III.2 a), III.3, la Unidad para la Igualdad de Género y la persona designada como Ombudsperson atenderán con la debida observancia de la normativa estatal en materia de hostigamiento, acoso sexual, laboral y conductas de discriminación, las quejas y/o denuncias presentadas por el personal de la estructura orgánica que incurra en alguna o algunas conductas, sin distinción de jerarquías, cargo, comisión o función, para lo cual se presenta el siguiente procedimiento de atención de quejas y denuncias considerando los siguientes objetivos:

1. Proporcionar al personal que conforma el Congreso del Estado los medios necesarios a través de los cuales puedan denunciar cualquier conducta de hostigamiento, acoso sexual, laboral y conductas de discriminación.
2. Establecer un proceso para la prevención, atención y en su caso la sanción que las personas competentes determinen, en actos de discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual y laboral.

3. Brindar confidencialidad a las personas que decidan presentar alguna queja.
4. Brindar un ambiente sano y armonioso de trabajo para mujeres y hombres en el centro de trabajo.
5. Promover una cultura de respeto en el trabajo.