



PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2023

COMITÉ DE SEGUIMIENTO PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO
Y ACOSO SEXUAL O LABORAL EN EL INSTITUTO ELECTORAL
DE MICHOACÁN

Integración del Comité

Mtro. Luis Ignacio Peña Godínez
Presidente

Mtra. Marlene Arisbe Mendoza Díaz de León
Integrante

Mtra. Viridiana Villaseñor Aguirre
Integrante

Licda. María de Lourdes Becerra Pérez
Secretaría Técnica

Glosario

Comité:	Comité de Seguimiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán.
Código Electoral	Código Electoral del Estado de Michoacán de Ocampo.
Instituto:	Instituto Electoral de Michoacán.
Lineamientos:	Lineamientos para Atender e Instrumentar el Procedimiento de Conciliación Laboral, el Procedimiento en casos de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Sexual, así como para la Sustanciación y Resolución del Procedimiento Laboral Sancionador y el Recurso de Inconformidad, del Instituto Electoral de Michoacán.

I. Presentación

El Programa Anual de Trabajo, fue diseñado contemplando las distintas acciones de seguimiento que realizará el Comité a las tareas que de conformidad con el Programa Operativo Anual deberá atender el mismo.

Dicho programa encuentra su fundamento legal en las atribuciones conferidas a las comisiones y comités por el Reglamento Interior del Instituto Electoral de Michoacán, el cual en su numeral 16 segundo párrafo, refiere que deberán conocer y dar seguimiento a los trabajos de las áreas del Instituto, de acuerdo a su materia, así como proponer acciones, estudios, proyectos y otros necesarios para el cumplimiento de los fines de esta institución.

En ese sentido y como parte de los trabajos de este Comité, se vigilará la aplicación de los Lineamientos, los cuales tienen por objeto regular, atender e instrumentar el procedimiento de conciliación laboral, el procedimiento en casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, así como para la sustanciación y resolución del procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad; siendo de observancia obligatoria para las autoridades competentes, el personal del Instituto y las y los prestadores de servicios profesionales del Instituto, sin que, por cuanto ve a estos últimos, implique, de sí mismo, el reconocimiento de alguna relación laboral.

Asimismo, tienen como objetivos específicos el emitir las directrices que deberá adoptar el Instituto, para regular las disposiciones previstas en el Título Quinto del Libro Quinto del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Nacional Electoral, así como, establecer las pautas que permitan implementar el procedimiento de conciliación y el procedimiento laboral sancionador, que se ajuste al debido proceso y defensa de

las partes, procurando en todo momento una atención integral hacia las personas agraviadas.

Aunado a lo anterior, se dará seguimiento a los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral que se presenten al interior del Instituto; se aprobarán las acciones preventivas en materia de violencia laboral que presente la Coordinación de Igualdad de Género, no discriminación y derechos humanos; así como dar seguimiento a la implementación de las mismas; se aportará a información cualitativa sobre las áreas de oportunidad que se identifiquen en la prevención, atención y sanción de los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral; también, se aportará la información estadística relacionada con los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral que se presenten; se promoverán y diseñarán políticas de prevención y sana convivencia al interior del Instituto; y se conformará el informe cuatrimestral y anual de los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, que se hayan presentado en el Instituto y proponerlo al Consejo General.

También, como parte de los trabajos realizados por este Comité, se dará seguimiento al Buzón Naranja en línea de este organismo electoral, herramienta que se implementó para la recepción de denuncias derivadas a partir de diversas conductas de las y los servidores públicos, que constituyan casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, para seguir en la construcción de una alternativa confiable y oportuna para atender las inconformidades que puedan llegar a suscitarse respecto a las directrices con las que debe conducirse una persona servidora pública al interior de este Instituto.

Así, con la finalidad de dar cumplimiento a las atribuciones conferidas al Comité, se planeó y elaboró su Programa Anual 2023, que se presenta.

II. Marco Normativo

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 98 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, 98 de la Constitución de Michoacán, y 29 del Código Electoral, el Instituto es un organismo público autónomo depositario de la autoridad electoral, quien tiene a su cargo la organización, dirección y vigilancia de las elecciones y de más procesos que requieran consulta ciudadana en el Estado; siendo principios rectores en el desarrollo de su función la certeza, imparcialidad, independencia, legalidad, objetividad, máxima publicidad, equidad y profesionalismo.

Con base en lo establecido en el artículo 35 del Código Electoral y 16 de Reglamento Interior del Instituto, establecen lo referente a la composición de las Comisiones permanentes y temporales que integrará el Consejo General del Instituto, señalándose que, tratándose de las Comisiones temporales, se integrarán las que se consideren necesarias para el desempeño de sus atribuciones. Asimismo, establece que serán Comisiones permanentes las de Organización Electoral; Administración, Prerrogativas y Partidos Políticos; Educación Cívica y Participación Ciudadana, Vinculación y Servicio Profesional Electoral, así como para la Atención a Pueblos Indígenas.

De igual forma, de los citados preceptos se desprende que las Comisiones se integrarán con un máximo de tres Consejerías Electorales del Instituto, quienes tendrán derecho a voz y voto, de entre los cuales, se designará a su Presidencia, cargo que será rotativo de forma anual entre sus integrantes. Asimismo, contarán con una Secretaría Técnica que será la o el titular del área administrativa que corresponda, quien tendrá sólo derecho a voz y podrán participar en ellas, con voz pero sin voto, las y los representantes de los partidos políticos y en el caso de la Comisión Electoral para la Atención a Pueblos Indígenas, participaran con derecho a voz, representantes de los pueblos o comunidades indígenas de la demarcación que elijan autoridades tradicionales bajo el régimen de usos y costumbres.

En el mismo sentido, los referidos numerales señalan que las Comisiones y Comités tendrán como atribuciones, conocer y dar seguimiento a los trabajos de las áreas del instituto de acuerdo a su materia, proponer acciones, estudios, proyectos, y otros necesarios para el cumplimiento de los fines del Instituto.

Finalmente, el artículo 8, fracción I, del Reglamento para el funcionamiento de las Comisiones y de los Comités del Instituto, establece que las Comisiones Permanentes deberán de proponer al Consejo General para su aprobación por parte de los integrantes de esta, el Programa Anual de Trabajo, a más tardar el último día hábil del mes de octubre del año anterior a que se trate.

III. Objetivo General

El objetivo es dar seguimiento de la herramienta del Buzón Naranja en línea, para seguir mejorando la prestación en los servicios públicos e impulsando el buen uso y manejo de las tecnologías; así como continuar con la ejecución de las acciones preventivas en materia de violencia laboral implementadas por la Coordinación de Igualdad de Género, No discriminación y Derechos Humanos y vigilar la aplicación de los Lineamientos.

Asimismo, erradicar los abusos de autoridad que intimidan y transgreden la atención oportuna y eficaz y, sobre todo, que se promuevan, respeten, protejan y garanticen los derechos humanos de las y los servidores públicos del Instituto, a través de la cultura de la denuncia.

IV. Estrategias, acciones y temporalidad de realización.

Este apartado se desarrolla en tres vertientes:

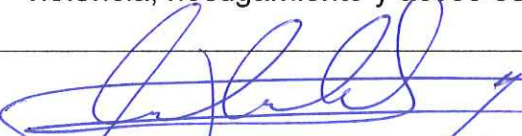
- a) Las estrategias, que son las líneas generales correspondientes a las atribuciones del Comité.
- b) Las acciones, que son las actividades que, de manera particular, enunciativa y no limitativa, se llevarán a cabo a efectos de alcanzar las estrategias.
- c) La temporalidad, ya que, si bien es un programa anual, no podemos perder de vista que hay ciertas estrategias o acciones que, por un lado, no se puede saber cuándo se llevarán a cabo, por ejemplo, el seguimiento a las quejas, ya que depende de la presentación de las mismas.

CVO.	ESTRATEGIA	ACCIONES	PERIODO DE EJECUCIÓN
1.	Vigilar la aplicación adecuada de los Lineamientos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitud de informes a las áreas del Instituto determinadas en los Lineamientos, respecto de sus actividades al respecto. 2. Capacitación del personal encargado de atender a las personas agraviadas. 	Enero a diciembre de 2023
2.	Dar seguimiento a los casos de hostigamiento, acoso sexual y violencia laboral que se presenten en el Instituto.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Registro de casos por parte de la Secretaría Técnica. 2. Seguimiento al desarrollo de los procedimientos disciplinarios respectivos. 3. Seguimiento a las medidas temporales de protección a las víctimas. 4. Dar seguimiento al "Buzón Naranja", y física en el que de manera anónima se puedan dar a conocer este tipo de conductas y/o prácticas de tal manera que se pueda atender y dar el correspondiente tratamiento. 5. Presentar estadísticas sobre los casos de acoso y hostigamiento laboral o sexual dentro del Instituto. 	Enero a diciembre de 2023
3.	Aprobar y dar seguimiento a las acciones preventivas en materia de violencia laboral de la Coordinación de Igualdad de Género, No discriminación y Derechos Humanos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Difusión de campañas de sensibilización con enfoque de género para incentivar el respeto a los derechos humanos. 	Enero a diciembre de 2023

CVO.	ESTRATEGIA	ACCIONES	PERIODO DE EJECUCIÓN
		2. Difusión de información sobre las características del hostigamiento, violencia y acoso sexual o laboral. 3. Aprobar las acciones preventivas que someta la Coordinación de Igualdad de Género, no Discriminación y Derechos Humanos a consideración del Comité.	
4.	Aportar la información cualitativa sobre las áreas de oportunidad que se identifiquen en la prevención, atención y sanción de los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral.	1. Identificar las áreas de oportunidad que presenta cada una de las áreas del Instituto en materia de Hostigamiento y acoso sexual y laboral. 2. Presentar la información cualitativa obtenida de la identificación realizada.	Enero a diciembre de 2023
5.	Aportar la información estadística relacionada con los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral que se presenten.	1. Elaboración de informes que reflejen cuantitativamente, los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral.	Enero a diciembre de 2023
6.	Promover y diseñar políticas de prevención y sana convivencia al interior del Instituto y hacerlo extensivo a los servidores públicos que integrarán los órganos desconcentrados en el próximo proceso electoral.	1. Capacitación preventiva con respecto al hostigamiento, acoso sexual y/o laboral, tanto en sus formas, como en sus consecuencias jurídicas, Administrativas y psicológicas de la o el perpetrador así como del o la víctima. 2. Entrega y colocación de material de difusión dentro de las Instalaciones del Instituto, así como en las instalaciones donde se integren los órganos desconcentrados en el próximo proceso electoral, así como en sus páginas en redes sociales Institucionales, carteles, dípticos, posters, en los que se establezca información clara respecto al tema, así como a donde acudir	Enero a diciembre de 2023

CVO.	ESTRATEGIA	ACCIONES	PERIODO DE EJECUCIÓN
		para su tratamiento y resolución a favor de la víctima. 3. De conformidad con las acciones de prevención presentadas por la Coordinación de Igualdad de Género, no Discriminación y Derechos Humanos el Comité promoverá, diseñará y aprobará las políticas de prevención y sana convivencia al interior del Instituto.	
7.	Conformar los informes que le sean requeridos, y cuatrimestrales, así como anual, de los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, que se hayan presentado en el Instituto y proponerlo al Consejo General.	1. Elaboración de los informes correspondientes.	Enero a diciembre de 2023

Con el desarrollo de las acciones y cumplimiento de las estrategias referidas, que como ya se mencionó, son enunciativas y no limitativas, el objetivo y la obligación del Comité no solo será vigilar la aplicación adecuada de los Lineamientos, sino facilitar un clima laboral seguro y sano, libre de ambientes hostiles y/o abusivos, como lo son conductas constitutivas de hostigamiento y acoso sexual y violencia laboral. El personal debe estar seguro de que el Instituto es un lugar libre de violencia, hostigamiento y acoso sexual o laboral.



Mtro. Luis Ignacio Peña Godínez
Consejero Electoral Presidente del Comité



Mtra. Marlene Arisbe Mendoza Díaz de León
Consejera Electoral Integrante del Comité



Mtra. Viridiana Villaseñor Aguirre
Consejera Electoral Integrante del Comité



Licda. María de Lourdes Becerra Pérez
Secretaria Técnica del Comité

El presente documento fue aprobado en la Sesión Extraordinaria Urgente del Comité de Seguimiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán, celebrada el día 25 veinticinco de octubre de 2022 dos mil veintidós, por votación unánime de sus integrantes.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]