



# PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2022

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

*Handwritten signature or initials in blue ink.*

## Integración del Comité

**Lic. Luis Ignacio Peña Godínez**

Consejero Electoral Presidente de la Comisión de Vinculación y Servicio Profesional Electoral

**Lic. Marlene Arisbe Mendoza Díaz de León**

Consejera Electoral Presidenta de la Comisión de Administración

**Mtra. Viridiana Villaseñor Aguirre**

Consejera Electoral Presidenta de la Comisión de Igualdad de Género, No Discriminación y Derechos Humanos

**Licda. María de Lourdes Becerra Pérez**

Encargada del Despacho de la Secretaría Ejecutiva

## Glosario

<b>Comité:</b>	Comité de Seguimiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán.
<b>Instituto:</b>	Instituto Electoral de Michoacán.
<b>Protocolo:</b>	Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán.
<b>Lineamientos:</b>	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 16 de noviembre de 2018, a propuesta de la Comisión de Vinculación y Servicios Profesional Electoral, el Consejo General del Instituto Electoral de Michoacán aprobó el Protocolo, lo anterior derivado del interés de este órgano electoral en establecer medidas y procedimientos que permitieran asegurar un espacio libre de conductas relacionadas con el hostigamiento y acoso sexual o laboral.

El Protocolo generó un modelo tanto de prevención como de atención a conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral aplicable para generar espacios libres de violencia, que generen certeza del respeto a los derechos humanos y laborales del personal del Instituto; además dio origen a la creación e integración de este Comité, y se implementó un procedimiento disciplinario para quienes incurrieran en la comisión de dichas conductas.

En ese sentido y como parte de los trabajos de este Comité, en Sesión Extraordinaria virtual celebrada el pasado 11 once de agosto del año en curso, se aprobó el acuerdo identificado con la clave IEM-CHYASOL-01/2021, mediante el cual se aprobaron los *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*, así como la remisión de los mismos al Consejo General para su respectiva aprobación.

Dichos Lineamientos, 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 Electoral de Michoacán, sin que, por cuanto ve a estos últimos, implique, de sí mismo, el reconocimiento de alguna relación laboral.

Asimismo, tiene como objetivos específicos el emitir las directrices que deberá adoptar el Instituto Electoral de Michoacán, 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.

En ese orden de ideas, en Sesión Ordinaria virtual que celebró el máximo órgano de dirección de este Instituto, el 24 veinticuatro de agosto del año en curso, los mismos fueron aprobados por unanimidad de votos a través del acuerdo IEM-CG-258/2021, y por consecuencia la abrogación de dicho Protocolo, con una única excepción en cuanto a la subsistencia de este Comité, de cuyo apartado 7 denominado: *CREACIÓN DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL EN EL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN*, se desprende que se conforma de la manera siguiente:

- a) Presidirá la Consejería que Presida la Comisión de Vinculación y Servicio Profesional Electoral.
- b) Integrará la Consejería que Presida la Comisión de Derechos Humanos.
- c) Integrará la Consejería que Presida la Comisión de Administración<sup>1</sup>, Prerrogativas y Partidos Políticos.
- d) La Secretaría Técnica estará a cargo de la Secretaría Ejecutiva.

<sup>1</sup> Mediante Acuerdo IEM-CG-270-2021 se modificó entre otras cosas su denominación, por la de *Comisión de Administración*.

Sus atribuciones son las siguientes:

1. Vigilar la aplicación adecuada de los Lineamientos;
2. Dar seguimiento a los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral que se presenten al interior del Instituto;
3. Aprobar 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;
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;
5. Aportar la información estadística relacionada con los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral que se presenten;
6. Promover y diseñar políticas de prevención y sana convivencia al interior del Instituto; y
7. Conformar 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.

Asimismo, como parte de los trabajos realizados por este Comité, el 25 veinticinco de agosto del dos mil veintiuno se puso en marcha el Buzón Naranja en línea de este organismo electoral, como una nueva herramienta 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 constituir 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.

Al respecto, vale la pena retomar algunos puntos de relevancia, siendo estos los siguientes:

- Cualquier servidora o servidor público puede ingresar a la página web del Instituto y posteriormente al apartado del Buzón Naranja en línea y denunciar todo aquello que por temor o alguna otra variante, pudiera inhibirles de quejarse o denunciar.
- Con el Buzón en línea se puede garantizar un completo anonimato, ya que, en el caso de una denuncia, existe un apartado para elegir que la denuncia sea anónima si es que así se desea, además se pueden mandar desde cualquier dispositivo y desde cualquier red.
- Las denuncias registradas en el Buzón Naranja en línea serán analizadas y valoradas si cuentan con elementos de prueba suficientes para iniciar el Procedimiento Laboral Sancionador, o bien, si se requiere realizar diligencias de investigación previas para determinar el inicio del procedimiento.
- Una vez recibida la queja o denuncia, de considerarse necesario, se emitirán las medidas temporales de protección a la víctima de acuerdo a la medición de riesgo que pueda estar corriendo, para en su caso, solicitar de inmediato las medidas precautorias correspondientes.
- Las quejas o denuncias serán investigadas por la Coordinación Jurídica Consultiva y, de resultar procedente, serán sancionadas por la Secretaría Ejecutiva, al ser ésta la instancia resolutora en el Procedimiento Laboral Sancionador previsto en los 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, aprobados el día 24 de agosto por el Consejo General.

- El objetivo es brindar un medio que erradique 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, esto es así, porque la violencia de cualquier naturaleza nos obliga a entrarle a la prevención y atención desde varios aspectos; uno de los principales problemas de la violencia es que no se denuncia.
- Con la implementación del Buzón Naranja en línea, se dejan atrás los procesos lentos y obsoletos, mejorando la prestación en los servicios públicos e impulsando el buen uso y manejo de las tecnologías.

Así, con la finalidad de dar cumplimiento a las atribuciones conferidas al Comité se planeó y elaboró el Programa Anual de Trabajo del Comité de Seguimiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán del año 2022, que se presenta.

## II. 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"> <li>1. Solicitud de informes a las áreas del Instituto determinadas en los Lineamientos, respecto de sus actividades al respecto.</li> <li>2. Capacitación del personal encargado de atender a las personas agraviadas.</li> </ol>	Enero a diciembre de 2022
2.	Dar <b>seguimiento</b> a los casos de hostigamiento, acoso sexual y violencia laboral que se presenten en el Instituto.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Registro de casos por parte de la Secretaría Técnica.</li> <li>2. Seguimiento al desarrollo de los procedimientos disciplinarios respectivos.</li> <li>3. Seguimiento a las medidas temporales de protección a las víctimas.</li> <li>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.</li> <li>5. Presentar estadísticas sobre los casos de acoso y hostigamiento laboral o sexual dentro del Instituto.</li> </ol>	Enero a diciembre de 2022
3.	Aprobar las <b>acciones preventivas</b> 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.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Actividades para generar conciencia de que dichas conductas sean denunciadas.</li> <li>2. Difusión de campañas de sensibilización con enfoque de género para incentivar el respeto a los derechos humanos.</li> <li>3. Difusión de información sobre las características del hostigamiento, violencia y acoso sexual o laboral.</li> <li>4. Actividades que enseñen e identifiquen posibles conductas que alteren los derechos laborales, para saber distinguir cuando se trate de un hostigamiento y acoso sexual o laboral.</li> </ol>	Enero a diciembre de 2022

CVO.	ESTRATEGIA	ACCIONES	PERIODO DE EJECUCIÓN
		5. Implementar talleres de capacitación para personas que harán labores de conciliación. 6. Presentar Guías relativos a la orientación, entrevistas, contención, conciliación e investigación.	
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. Elaboración de informes de actividades realizadas, retroalimentación de las áreas y áreas de oportunidad.	Enero a diciembre de 2022
5.	Aportar la información estadística relacionada con los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral que se presenten.	1. Elaboración de informes cuantitativos que reflejen cuantitativamente, los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral	Enero a diciembre de 2022
6.	Promover y diseñar políticas de prevención y sana convivencia al interior del Instituto.	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. Implementar talleres sobre discriminación laboral directa e indirecta 3. Entrega y colocación de material de difusión dentro de las Instalaciones del Instituto, 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 para su tratamiento y resolución a favor de la víctima. 4. Insertar un banner en la página de internet oficial del Instituto, en el	Enero a diciembre de 2022

CVO.	ESTRATEGIA	ACCIONES	PERIODO DE EJECUCIÓN
		que se proporcione información general respecto a este tema. 5. Elaboración y difusión permanente de infografías.	
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 2022

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 el 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 Electoral de Michoacán es un lugar libre de violencia, hostigamiento y acoso sexual o laboral.

**Lic. Luis Ignacio Peña Godínez**  
Consejero Electoral Presidente del Comité

**Licda. 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 Ordinaria del Comité de Seguimiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán, celebrada el día 29 de noviembre 2021 dos mil veintiuno, por votación unánime de sus integrantes.