

Informe del Comité y de seguimiento a los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto Electoral de Michoacán

Atendiendo a lo establecido en el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán el Comité de la materia, es encargado de vigilar la aplicación del Protocolo, dar seguimiento a los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral que se presenten al interior del Instituto, y generar información estadística sobre dichos casos, así como aprobar las acciones preventivas en materia de violencia laboral.

I. Procedimiento Laboral Disciplinario

Cuando el personal del Instituto sea objeto de algún acto que pueda ser considerado como hostigamiento y acoso sexual o laboral por parte de otra u otro trabajador del Instituto o de su superior jerárquico, podrá presentar una queja, que dará inicio al Procedimiento Laboral Disciplinario.

Dicho procedimiento no limita ni condiciona la posibilidad de que la víctima pueda recurrir a cualquier otro mecanismo externo de atención de estos casos.

El personal del Instituto podrá acudir a la Coordinación de Igualdad de Género, No Discriminación y Derechos Humanos para recibir orientación e información sobre los derechos y garantías de las que goza, así como de los mecanismos de los que puede hacer uso.

La Secretaría Ejecutiva, por conducto de la Coordinación Jurídica Consultiva, es la autoridad encargada de la instrucción y la secretaría da resolución del Procedimiento Laboral Disciplinario.

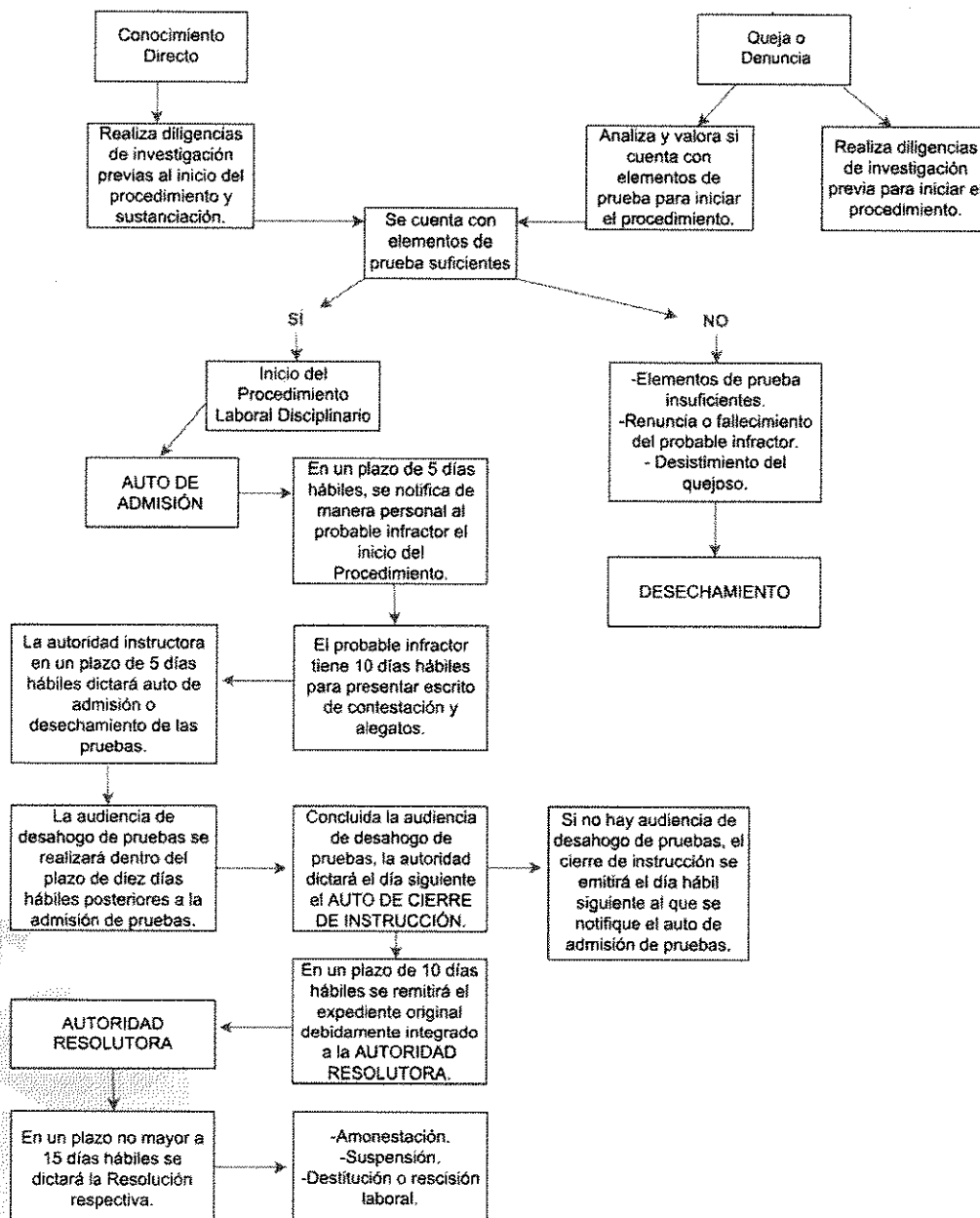
El procedimiento laboral disciplinario podrá iniciarse de oficio o a instancia de parte; iniciará de oficio cuando la autoridad instructora tenga conocimiento de manera directa de una conducta probablemente infractora y tenga los elementos necesarios para ello la Secretaría Técnica, llevará un registro de los casos atendidos.

El mecanismo de atención para las quejas o denuncias presentadas a instancia de parte por hostigamiento y acoso sexual o laboral será el siguiente:

- I. Cuando sean recibidas por correo electrónico o vía telefónica, se brindará asesoría a la o el quejoso o denunciante, y en caso de que así lo decida, se le solicitará que presente denuncia o queja.

- II. Cuando la parte quejosa se presente ante la autoridad instructora se le brindará la asesoría correspondiente.
- III. Cuando la queja o denuncia sea recibida en forma física y cumpla con los requisitos, se le tendrá por formalizada, la autoridad instructora deberá suplir las omisiones, errores o deficiencias en que hubiera incurrido la parte quejosa.

La actuación inicial de la autoridad instructora, se sujetará conforme se señala a continuación:



Para determinar las medidas disciplinarias a imponerse deberán valorarse, entre otros, los elementos siguientes:

- a. La gravedad de la falta en que se incurra;
- b. El nivel jerárquico, grado de responsabilidad, los antecedentes y las condiciones personales y económicas del responsable;
- c. La intencionalidad con la que realice la conducta indebida;
- d. La reincidencia en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones, que se tomará en cuenta si la infracción se realiza dentro de los cuatro años siguientes a la primera conducta;
- e. La reiteración en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones.

Las faltas podrán clasificarse como levísimas, leves o graves, y éstas, como grave ordinaria, grave especial o grave mayor, o particularmente grave.

En caso de no acreditarse responsabilidad en contra de la o el agresor por la conducta que originó el inicio del Procedimiento Laboral Disciplinario, se determinará absolverlo de la aplicación de cualquiera de las medidas disciplinarias mencionadas.

Ante dichos fallos, es procedente el Recurso de Inconformidad, la autoridad receptora será la Comisión de Vinculación y Servicio Profesional Electoral, mismo que podrá interponerse dentro de los diez días hábiles siguientes al que surta efectos la notificación de la resolución.

Recibido el recurso de inconformidad por la autoridad receptora, ésta solicitará en un plazo máximo de cinco días, el expediente a la Titularidad de la Secretaría Ejecutiva; para que, una vez recibido, dicha autoridad proceda a elaborar el auto de admisión, de desechamiento o de no interposición del recurso, y en su caso, el proyecto de resolución.

El recurso de inconformidad será resuelto por el Consejo General, quien deberá resolverlo dentro del plazo de veinte días hábiles siguientes a la fecha de su admisión, o en su caso, a la fecha en la que hayan terminado de desahogarse las pruebas.

Atendiendo a lo anterior, mediante oficios IEM-SE-929/2020 e IEM-SE-930/2020, se solicitó a la Coordinación de Igualdad de Género, no discriminación y derechos humanos y a la Contraloría Interna, informarán a la Secretaría Técnica si, a partir de la aprobación del protocolo, se había recibido alguna queja por hostigamiento y acoso sexual o laboral, ambas instancias dando respuesta en sentido negativo.

Asimismo, de los registros que obran en la Secretaría Ejecutiva, no se localizó queja o expediente alguno, por lo que, a la fecha no hay antecedente de tales hechos en el Instituto.

II. Instalación y actividades realizadas por el Comité.

Dando seguimiento al Protocolo, a partir de su aprobación se desarrollaron 4 sesiones, la de instalación y 3 ordinarias, que a continuación se detallan:

| No. | Fecha | Tipo de sesión | Puntos tratados | Observaciones |
|-----|-----------------------|----------------|--|---|
| 1 | 26 de febrero de 2019 | Instalación | <p>I. Presentación del Plan de Trabajo</p> <p>Constó de varios rubros entre ellos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Difundir el Protocolo. - Celebración de cursos de capacitación. - Elaboración de una encuesta para medir el ambiente laboral. - Mejora de las políticas laborales. - Análisis de las posibles gestiones para la implementación de la Norma Oficial Mexicana número 25. | |
| 2 | 11 de abril de 2019 | Ordinaria | <p>I. Aprobación del acta de sesión anterior.</p> <p>II. Presentación y aprobación del Plan de trabajo 2019 y del Tríptico con información general del Protocolo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - En relación con el tríptico se determinó hacer llegar el documento a todo el personal. - La Dirección de Vinculación el 29 de mayo de 2019 notificó al personal que labora en el Instituto el Protocolo e hizo entrega del Tríptico. |

| No. | Fecha | Tipo de sesión | Puntos tratados | Observaciones |
|-----|----------------------|----------------|--|--|
| 3 | 18 de julio de 2019 | Ordinaria | <p>I. Aprobación del acta de sesión anterior.</p> <p>II. Presentación del cuestionario para identificar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto.</p> | - El Cuestionario fue remitido por la Dirección de Vinculación al personal el 29 de octubre de 2019, para ser contestado desde la fecha de envío hasta el 05 de diciembre de 2019. |
| 3 | | | <p>III. Se presentó para su aprobación las Infografías sobre conceptos establecidos en el Protocolo para prevenir atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral.</p> <p>IV. Se rindió el informe de la Coordinación de la no existencia de casos de hostigamiento, acoso sexual y violencia laboral, además la presentación de la propuesta de las Acciones Específicas en materia de prevención de hostigamiento y acoso sexual o laboral para generar un ambiente de trabajo libre de violencia.</p> | |
| 4 | 12 de diciembre 2019 | | <p>I. Se rindió informe relativo a las "Acciones específicas" llevadas de manera conjunta con la Comisión Estatal de Derechos Humanos, Consejo Estatal para Prevenir y eliminar la Discriminación y el Consejo Nacional para prevenir y Eliminar la discriminación.</p> <p>Las acciones llevadas a cabo por la Coordinación fueron:</p> <p>- Un ciclo de tres conferencias impartidas al personal del</p> | Del informe que se dio cuenta, la Consejera Irma Ramírez Cruz, integrante del Comité, solicitó que la Coordinación impactara el avance de las actividades en dicho el informe. |

| No. | Fecha | Tipo de sesión | Puntos tratados | Observaciones |
|-----|-------|----------------|---|---|
| | | | <p>Instituto, el 08 de noviembre de 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un curso taller informativo sobre la Norma Mexicana 25 NMX-R-025-SCFI-2015 el 19 de noviembre de 2019. | |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> - Solicitud al CONAPREP del programa de educación a distancia, quien ofertó una serie de cursos en línea, los cuales se hicieron del conocimiento de todas las áreas del Instituto, el personal que optó por tomar los cursos lo realizó del periodo del 04 al 17 de noviembre. - El Director Ejecutivo de Vinculación y Servicio Profesional Electoral, dio a conocer el resultado de la aplicación del "Cuestionario para identificar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto Electoral de Michoacán". | <p>La Consejera Irma solicito que los resultados se sistematizaran para generar líneas de acción y ampliar el plan de trabajo e implementar acciones para solucionar la problemática detectada en los resultados del cuestionario.</p> <p>La presidenta del Comité consideró que del resultado del Cuestionario existían bastantes áreas de oportunidad para mejorar el clima laboral del Instituto.</p> <p>Consideró que a mas tardar en el mes de febrero de 2020 se tuvieran las acciones a realizar y que se implementarían para el año 2020 y con posterioridad en unos meses volver a medir el clima laboral.</p> |

Atentamente


Lic. Erandi Reyes Pérez Casado
Secretaria Técnica.



INSTITUTO ELECTORAL
DE MICHOACÁN

INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN

OFICINAS CENTRALES
Bruselas no. 118, Fracc. Villa Universidad, C.P. 58
Tel. (443)322 14 00, Morelia, Michoacán, Mé

OFICINAS DE CONTRALORÍA Y FISCALIZACIÓN
José Trinidad Esparza No. 31, Fracc. Arboledas, C.P. 58
Tels. (443) 334 0503 y 324 6476, Morelia, Michoacán, Mé