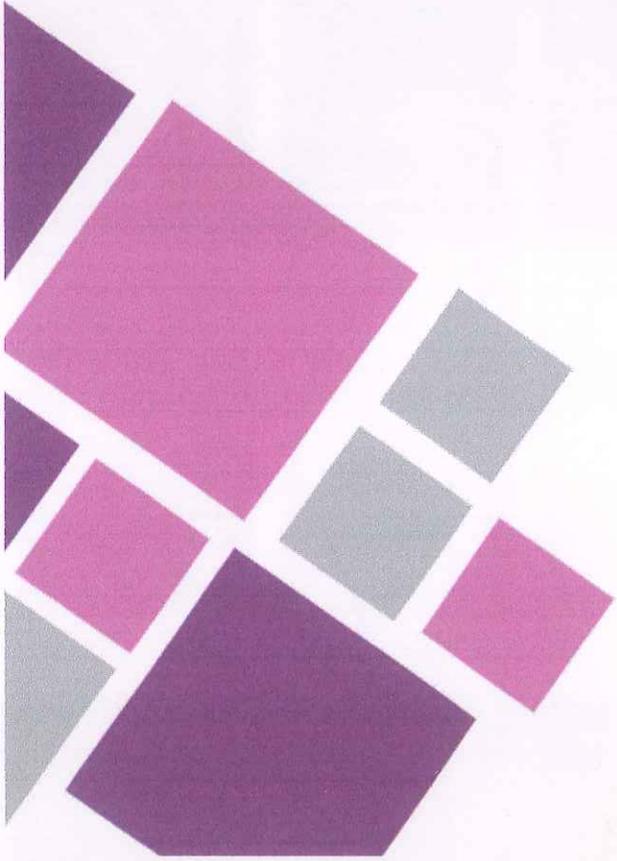




PRIMER INFORME CUATRIMESTRAL DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO A LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL EN EL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN, QUE RINDE LA SECRETARÍA TÉCNICA DEL COMITÉ, CORRESPONDIENTE AL PERIODO DE ENERO-ABRIL 2023.





Primer Informe Cuatrimestral del Comité de Seguimiento a los Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán, enero-abril 2023.

1. Introducción.

En atención a lo establecido en el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán, así como a 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, el Comité de Seguimiento a los Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán¹, resulta ser el encargado de vigilar la aplicación de dichos Lineamientos, 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.

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, ajustándose al debido proceso y defensa de las partes, procurando en todo momento una atención integral hacia las personas agraviadas.

2. Integración.

Al periodo que se informa, el Comité estuvo integrado de la manera siguiente:

1. Mtra. Viridiana Villaseñor Aguirre, Consejera Electoral Presidenta
2. Mtro. Luis Ignacio Peña Godínez, Consejero Electoral integrante;
3. Mtro. Juan Adolfo Montiel Hernández, Consejero Electoral integrante; y
4. María de Lourdes Becerra Pérez, en cuanto a Secretaria Técnica del Comité.

¹ El Comité, en lo posterior.



2.1 Atribuciones:

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 y dar seguimiento a las **acciones preventivas** en materia de violencia laboral de la Coordinación de Igualdad de Género, No discriminación y Derechos Humanos.;
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 hacerlo extensivo a los servidores públicos que integrarán los órganos desconcentrados en el próximo proceso electoral.; y
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.

3. Sesiones del Comité.

Dos Sesiones Ordinarias:

SESIÓN	FECHA	ORDEN DEL DÍA
IEM-CHYASOL-SEORD-01/2023	31 de enero de 2023	PRIMERO. LECTURA DE LAS ACTAS DE LA SESIONES EXTRAORDINARIA Y ORDINARIA DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL EN EL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN, IDENTIFICADAS BAJO LAS CLAVES IEM-CHYASOL-SEXTU-06/2022 DE FECHA VEINTICINCO DE OCTUBRE DE DOS MIL VEINTIDÓS Y IEM-CHYASOL-SEORD-07/2022, DE



		<p>FECHA VEINTINUEVE DE NOVIEMBRE DE DOS MIL VEINTIDÓS; Y APROBACIÓN EN SU CASO.</p> <p>SEGUNDO. PRESENTACIÓN DE PROYECTO DE INSTALACIÓN DE UNA SALA DE LACTANCIA (LACTARIO) PARA LAS MADRES TRABAJADORAS DE DEL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN.</p> <p>TERCERO. INFORME CUATRIMESTRAL DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO A LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL EN EL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN, CORRESPONDIENTE AL PERIODO SEPTIEMBRE-DICIEMBRE DEL 2022, Y APROBACIÓN EN SU CASO.</p> <p>CUARTO. PRIMER INFORME QUE RINDE LA SECRETARIA EJECUTIVA EN RELACIÓN A LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL O LABORAL QUE SE HAN PRESENTADO AL INTERIOR DEL INSTITUTO.</p> <p>QUINTO. ASUNTOS GENERALES.</p>
IEM-CHYASOL-SEORD-02/2023	30 de marzo de 2023	<p>PRIMERO. LECTURA DEL ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL EN EL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN, IDENTIFICADA BAJO LA CLAVE IEM-CHYASOL-SEORD-01/2023, DE FECHA 31 TREINTA Y UNO DE ENERO DE 2023 DOS MIL VEINTITRÉS; Y APROBACIÓN EN SU CASO.</p> <p>SEGUNDO. INFORME QUE RINDE LA SECRETARIA EJECUTIVA EN RELACIÓN A LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO</p>



	<p>SEXUAL O LABORAL QUE SE HAN PRESENTADO AL INTERIOR DEL INSTITUTO CON CORTE AL 27 VEINTISIETE DE MARZO EL AÑO 2023.</p> <p>TERCERO. INFORME RELATIVO A LAS QUEJAS RECIBIDAS EN EL BUZÓN NARANJA Y LOS PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS CON CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL EN EL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN, QUE RINDE LA SECRETARÍA TÉCNICA DEL COMITÉ, CON CORTE AL 27 VEINTISIETE DE MARZO DE 2023 DOS MIL VEINTITRÉS.</p> <p>CUARTO. ACCIONES PREVENTIVAS PROPUESTAS EN MATERIA DE VIOLENCIA LABORAL, DERIVADO DEL CUESTIONARIO PARA "IDENTIFICAR EL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL O LABORAL" APLICADO EN EL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN Y APROBACIÓN EN SU CASO.</p> <p>QUINTO. ASUNTOS GENERALES.</p>
--	---

[Firma manuscrita]
[Firma manuscrita]
[Firma manuscrita]

Arrojando lo siguiente: 3 Actas; 4 Informes; presentación de proyecto de instalación de una sala de lactancia (lactario) para las madres trabajadoras del Instituto Electoral de Michoacán; presentación y aprobación de las acciones preventivas en materia laboral.

4. Buzón Naranja.

En seguimiento a los trabajos realizados por este Comité, respecto de la puesta en marcha del Buzón Naranja en línea de este organismo electoral, como herramienta para la recepción de denuncias derivadas 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, en el primer cuatrimestre de 2023, no fue recibido escrito alguno en la citada herramienta informática, relacionado con diversas acciones o conductas que pudieran llegar a constituir algunas de las causas de responsabilidad para los servidores públicos de este Instituto.

5. Casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral.

Se hace del conocimiento de la y los integrantes del Comité que, de los registros que obran en la Secretaría Ejecutiva, durante el periodo correspondiente al primer cuatrimestre de 2023, no se han presentado Casos de Hostigamiento y/o Acoso Sexual.

6. Sala de lactancia (Lactario) para las madres trabajadoras del Instituto Electoral De Michoacán

El **MARCO JURÍDICO MEXICANO** reconoce la trascendencia de la lactancia materna; **constitucional y legalmente**, de igual manera lo hace Norma Supranacional.

La lactancia materna es un derecho de las madres y es un componente fundamental del derecho de las niñas y los niños a una alimentación adecuada y al cuidado de su salud. **La lactancia materna, según el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, es parte esencial de los derechos humanos:** el derecho a la alimentación y a la salud, pues no sólo se asegura la supervivencia, el crecimiento y el desarrollo infantil, también, en el caso de las mujeres, reduce el riesgo de contraer enfermedades

Con tal sustento, se propuso el **establecimiento de una Sala de Lactancia (Lactario) en el IEM**, con lo cual además de tutelar tal derecho humano a la salud y a la alimentación, también se generaría mayor satisfacción, nivel de compromiso, rendimiento y productividad de las madres trabajadoras, ya que se sentirán apoyadas en su reincorporación al trabajo posterior a la licencia de maternidad.

Tal propuesta tiene los siguientes objetivos:

- A. **General:** Establecer las condiciones adecuadas en el entorno laboral en cumplimiento a la normatividad vigente, para facilitar opciones a las madres trabajadoras para promover la continuidad de la lactancia y sus beneficios.



B. B. Específicos:

- Durante la jornada laboral, hacer vigente y efectivo el derecho a la lactancia de madres trabajadoras del IEM.
- Conciliar la lactancia materna con las exigencias laborales.
- Lograr la retención del talento de una persona competente y con experiencia laboral.
- Adecuar el espacio físico y dotarlo de los equipos necesarios que permitan minimizar los riesgos de contaminación de la leche materna, durante el proceso de extracción, conservación y transporte hacia el hogar.

7.- Acciones preventivas propuestas en Materia de violencia laboral derivado del cuestionario para “Identificar El Hostigamiento y/o Acoso Sexual o Laboral al Interior Del Instituto Electoral De Michoacán”

Con fecha 30 de marzo de 2023, se llevó a cabo Sesión Ordinaria virtual del Comité de seguimiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto electoral de Michoacán, mediante el cual se aprobaron las ACCIONES PREVENTIVAS PROPUESTAS EN MATERIA DE VIOLENCIA LABORAL DERIVADO DEL CUESTIONARIO PARA “IDENTIFICAR EL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL O LABORAL AL INTERIOR DEL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN” por lo que a continuación se menciona los siguientes resultados derivado del cuestionario:

Respecto del apartado referente al clima laboral, no obstante, de manera general se percibió un buen clima laboral se consideró importante realizar acciones para que las personas se sientan más cómodas en su trabajo e interactúen más con sus superiores jerárquicos, así como con sus colegas de trabajo.

Con relación al apartado de hostigamiento laboral o sexual resultó preocupante que un porcentaje por arriba del 10 por ciento de personas que respondieron a la muestra en ocasiones se han sentido amenazados de forma verbal, que se le cuestiona su compromiso institucional, tiene la percepción de que lo descargan de las actividades que le corresponden en su lugar de trabajo, que señalan su trabajo en forma negativa, han recibido represalias sin razón en su lugar de trabajo; llamando la atención que casi el 30 por ciento del personal que respondió la muestra se ha sentido amenazado respecto de su permanencia en el trabajo, se le excluye de reuniones laborales y no se le informa oportunamente de sus deberes, se le cambian las labores y



responsabilidades sin previo aviso o se le asignan nuevas labores o responsabilidades y no se le da un periodo de tiempo razonable para realizarlos.

Tocante al apartado de acoso y hostigamiento sexual, fue de llamar la atención que hay personal que casi el 30% de las personas encuestadas no sabían a dónde acudir en caso de ser víctimas, así como que hay porcentajes que respondieron de forma positiva cuando se les cuestionó sobre algunas posibles conductas que podrían configurarse como acoso y hostigamiento sexual, tal es el caso de haber recibido comentarios discriminatorios, sexistas, misóginos o machistas respecto a su vida personal.

Por lo que hace a los reactivos relativos a las condiciones generales de trabajo, se encontró que casi la mitad del personal entrevistado manifestó que nunca o que en ocasiones o frecuentemente en su lugar de trabajo las oportunidades de ascenso se tienen de forma igualitaria, así como que en su lugar de trabajo se cuenta con programas de capacitación para el personal.

En el caso del instrumento evaluativo de los lineamientos se encontró que hay un desconocimiento de los mismos ya que por mencionar algunos ejemplos solamente el 50% del personal entrevistado considera estar de acuerdo con que las sanciones aplicadas por el IEM a quienes ejercen hostigamiento y acoso sexual o laboral son adecuadas, asimismo respecto al reactivo de si consideran que la atención que se brinda a quienes presentan una queja por hostigamiento y acoso sexual o laboral es eficiente el 43% manifestó no saberlo, el 36.7%, no sabe si el procedimiento para investigar las quejas por hostigamiento y acoso sexual o laboral es adecuado, el 43% no sabe si el tiempo de espera para resolver una queja formal por hostigamiento y acoso sexual o laboral es adecuado, el 34.2% no sabe si en caso de presentar una queja por hostigamiento y acoso sexual o laboral su problema será resuelto, el 30.4% no sabe si el IEM protege la confidencialidad del personal que presenta su queja hasta el momento que se notifica formalmente al presente(a) agresor(a), el 32.9% no sabe si las quejas de hostigamiento y acoso sexual o laboral son manejadas con perspectiva de género.

Rubro de Hostigamiento y acoso Laboral.

Se identificó un porcentaje considerable del personal que respondió a las preguntas en el sentido de asignárseles una carga de trabajo considerable sin justificación, la existencia de tratos diferenciados y perjudiciales dirigidos a su trabajo desempeño, así como la existencia de conductas hostigadoras y acosadoras en lo laboral, por lo cual se sugirió:



- Campañas de difusión, enfocadas a fortalecer la cultura de denuncia al interior del IEM
- Talleres de sensibilización sobre inclusión, dirigidas a servidores públicos y promover el uso de lenguaje inclusivo.
- Creación de sanitarios neutros para personas que pertenecen a la comunidad sexo-genérica diversa.
- Creación de protocolos para prevenir la discriminación al interior del Instituto.
- Sondeos bimestrales ciegos sobre aquellas personas que deben mejorar su trato con las compañeras y compañeros o con sus trabajadores, especificando las áreas de oportunidad.
- Promover la asignación de actividades de manera pública y equitativa entre las y los integrantes de las áreas, a efecto de garantizar la equidad y el trabajo en equipo.
- Talleres de comunicación asertiva.

Hostigamiento y Acoso Sexual.

En este rubro se identificó que si bien son mínimos los porcentajes de actitudes negativas que se obtuvieron en este rubro, siguen siendo importantes en el sentido de que deben ser inexistentes tales conductas por lo cual se estimó que se debe realizar lo siguiente:

- La realización de al menos 1 taller práctico sobre acoso sexual.
- Que se refuerce el uso del buzón naranja para denunciar este tipo de conductas y tenerlas como focos de atención.
- Realizar talleres sobre prevención de agresiones físicas y verbales, aunado a la realización de indagación sobre este aspecto, así como contacto sexual no deseado e indirectas para establecer contacto sexual.
- Fomentar el uso de del buzón naranja para denunciar acciones o conductas, con fines preventivos o de atención prioritaria y evitar escaladas en temas de acoso y hostigamiento.
- Revisar los Lineamientos e implementar diferentes mecanismos de atención a estas violencias.
- Fomentar el uso de lenguaje inclusivo/neutro.
- Fomentar el uso de pronombres/ comunicación diferenciada.
- Talleres de sensibilización sobre comunidad LGBTTIQ+



Condiciones generales de trabajo

En este apartado, si bien se detectaron varios valores que han de ser considerados, muchas aportaciones se han realizado en el rubro de clima laboral por lo que en esta sección se puntualizaron algunas adicionales a las sugeridas anteriormente.

- Incentivos a la puntualidad, al cumplimiento de metas y objetivos, al trabajo en equipo, y a la comunicación asertiva
- Implementar procesos de evaluación al personal por desempeño en cada actividad a fin de generar puntuaciones generales que sirvan de sustento para los incentivos.
- Incorporar un área de Atención a la salud mental y física en el Instituto.

Instrumento Evaluativo de los Lineamientos

Se consideró que se debe realizar un análisis sobre los Lineamientos respecto de lo siguiente:

1. Sanciones: Considerar una gama más amplia de sanciones que sea de carácter interno, salvaguardando la probable existencia de una responsabilidad administrativa y/o un mecanismo adicional.
2. Plazos: reformar los Lineamientos a efecto de incorporar plazos definidos para cada etapa procesal, asimismo revisar que los plazos sean más cortos y eficaces.
3. Autoridades: revisar las etapas y quien conoce del procedimiento en cada etapa, así como la obligación de utilizar las perspectivas de género, interculturalidad, diversidad sexual y de discapacidad.
4. Medidas de protección y cautelares: revisar y ampliar, en su caso.
5. Confidencialidad de las partes y del procedimiento.

El presente Informe Cuatrimestral pertenece al periodo de enero-abril 2023, el cual fue aprobado por unanimidad de votos del Comité de Seguimiento para Casos de



Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral del Instituto Electoral de Michoacán, en Sesión Ordinaria virtual de 12 de junio de 2023 dos mil veintitrés, integrado por la Consejera Presidenta del Comité, Mtra. Viridiana Villaseñor Aguirre, el Consejero Electoral integrante, Mtro. Juan Adolfo Montiel Hernández y el Consejero Electoral integrante, Mtro. Luis Ignacio Peña Godínez, ante la Secretaria Técnica que autoriza, María de Lourdes Becerra Pérez.

Mtra. Viridiana Villaseñor Aguirre
Consejera Electoral, Presidenta del Comité de Seguimiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

Mtro. Juan Adolfo Montiel Hernández
Consejero Electoral, Integrante del Comité de Seguimiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

Mtro. Luis Ignacio Peña Godínez
Consejero Electoral, Integrante del Comité de Seguimiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral



ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN

María de Lourdes Becerra Pérez
Secretaria Técnica del Comité de Seguimiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral