



ACTA No. IEM-CHYASOL-SEORD-07/2022

En la ciudad de Morelia, Michoacán, siendo las 12:30 doce treinta horas del día 29 veintinueve de noviembre de 2022 dos mil veintidós, con fundamento en el artículo 35 del Código Electoral del Estado de Michoacán de Ocampo, 20 y 21 del Reglamento para el Funcionamiento de las Comisiones y de los Comités del Instituto Electoral de Michoacán, por medio de la plataforma denominada Zoom, se reunieron el y las integrantes del Comité de Seguimiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral del Instituto Electoral de Michoacán, para celebrar Sesión Ordinaria. -----

Presidente, Mtro. Luis Ignacio Peña Godínez. Buenos días a todas y a todos los presentes, agradezco su asistencia a esta sesión virtual ordinaria del Comité de Seguimiento a los Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral, sesión ordinaria virtual, ya decía del 29, de este día, 29 de noviembre del 2022. Solicito a la Secretaria, en primer término, por favor, pase de lista de asistencia para verificar el quórum legal, adelante, por favor. -----

Secretaria Técnica, Licda. María de Lourdes Becerra Pérez. Con gusto, Presidente. Muy buenas tardes a todas y a todos. Procedo al pase de lista. -----

Consejero Luis Ignacio Peña Godínez	Presente
Presidente del Comité	
Consejera Marlene Arisbe Mendoza Díaz de León	Presente
Consejera Electoral Integrante	
Consejera Viridiana Villaseñor Aguirre	Presente
Consejera Electoral Integrante	
Secretaria Ejecutiva, María de Lourdes Becerra Pérez	Presente
Secretaria Técnica del Comité	

Presidente, le informo que de conformidad con los artículos 29 y 30 del Reglamento para el Funcionamiento de las Comisiones y Comités del Instituto Electoral de Michoacán existe quórum legal para sesionar válidamente. Asimismo, me permito informar que se encuentra también aquí, en las instancias de esta sesión del Comité, la Coordinadora de Igualdad de Género No Discriminación y Derechos Humanos, la maestra Tamara Prats Vidal. Bienvenida. Es cuanto, Presidente. ---

Presidente, Mtro. Luis Ignacio Peña Godínez. Gracias, Secretaria. existiendo el quórum legal, se declara instalada la presente sesión. Y le solicito a la Secretaria Técnica, de nueva cuenta, dé lectura al orden del día que se somete a consideración de este Comité. Adelante, Secretaria, por favor. ---

Secretaria Técnica, Licda. María de Lourdes Becerra Pérez. Con gusto, Presidente. Se ha girado convocatoria a esta sesión ordinaria del Comité. -----

ORDEN DEL DÍA
SESIÓN ORDINARIA
DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO
SEXUAL O LABORAL DEL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN
12:30 HORAS
29 DE NOVIEMBRE 2022
MARTES
(IEM-CHyASoL-SEORD-07/2022)

PRIMERO. Lectura del acta de la Sesión Ordinaria del Comité de Seguimiento para los Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán, identificada bajo la clave IEMCHYASOL-SEORD 05/2022; de fecha 29 de septiembre del año 2022, y aprobación en su caso. -----

SEGUNDO. Manual de operación ateniende a la orientación a entrevista, contención, conciliación e investigación en casos de conflictos laborales, hostigamiento, y/o acoso laboral y sexual, y aprobación en su caso. -----

TERCERO. Informes sobre las infografías realizadas para prevenir el hostigamiento y/o acoso laboral y sexual. -----

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. -----

QUINTO. Informe anual del Comité de Seguimiento a los Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán correspondiente al periodo del 30 de noviembre del año 2021 al 15 de noviembre del año 2022. -----

SEXTO. Asuntos generales. -----

Es el orden del día, Presidente. -----

Presidente, Mtro. Luis Ignacio Peña Godínez. Gracias, Secretaria Técnica. Está a consideración de las integrantes de este Comité el orden del día que se acaba de dar lectura. Si no existe manifestación, por favor, Secretaria, tome la votación correspondiente de la manera acostumbrada.

Secretaria Técnica, Licda. María de Lourdes Becerra Pérez. Con gusto, Presidente. Pregunto al Presidente y Consejeras, si están de acuerdo con el orden del día, si es así, sírvanse manifestarlo en votación económica. Se aprueba por unanimidad de votos, Presidente. -----

Presidente, Mtro. Luis Ignacio Peña Godínez. Gracias, Secretaria Técnica. Así pasamos al primer punto del orden del día relativo a la lectura del contenido del acta de la sesión ordinaria de este Comité de fecha 29 de septiembre, y aprobación en su caso, la cual fue circulada con antelación, por lo que someto a consideración de las integrantes de este Comité, la dispensa de la lectura de la misma, si no existe manifestación alguna, por favor, Secretaria, tomar la votación correspondiente a la dispensa de la lectura de dicha acta, por favor. -----

Secretaria Técnica, Licda. María de Lourdes Becerra Pérez. Con gusto, Presidente. Pregunto al Presidente y Consejeras, si están ustedes de acuerdo con la aprobación en la dispensa de lectura del acta que se somete a su consideración, si es así sírvanse manifestarlo en votación económica. Se aprueba por unanimidad de votos la dispensa de la lectura, Presidente. -----

Presidente, Mtro. Luis Ignacio Peña Godínez. Gracias. Está a consideración de ustedes el contenido, ahora, del acta. Si no existe manifestación, por favor, Secretaria, tomar la votación correspondiente respecto del contenido. -----

Secretaria Técnica, Licda. María de Lourdes Becerra Pérez. Con gusto, Presidente. Pregunto al Presidente y a las Consejeras si están ustedes de acuerdo con el contenido del acta que se somete a su consideración. Si es así, sírvanse manifestarlo en votación económica. Se aprueba por unanimidad de votos el contenido del acta, Presidente. -----

Presidente, Mtro. Luis Ignacio Peña Godínez. Gracias, Secretaria Técnica. A continuación, pasamos al segundo punto del orden del día, relativo al manual de operación ateniende a la orientación, entrevista, contención, conciliación e investigación en casos de conflictos laborales, hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, y aprobación del contenido en su caso. En primer lugar, agradecer los trabajos respecto de este manual, se dice fácil pero no lo es, hubo mucho trabajo de



parte de todas las Consejerías y sobre todo de la Secretaría Técnica, su personal, y la Coordinación de Igualdad de Género, Discriminación y Derechos Humanos, en la persona de la maestra Tamara, que siempre fue muy diligente en los trabajos y en la aplicación de las observaciones sugeridas por este Comité. Ya se ha presentado en otras ocasiones, aquí ya está conformado el contenido, el diseño está por mandarse, si se aprueba el contenido, para ponerlo a su consideración y las reuniones que se ocupen para ello. Asimismo, le pido ya, ahora sí, perdón a la Secretaria, una breve cuenta del manual. -----

Secretaria Técnica, Licda. María de Lourdes Becerra Pérez. Con gusto, Presidente. La Coordinación de Igualdad de Género, No Discriminación y Derechos Humanos en conjunto con la Comisión de Igualdad de Género No Discriminación y Derechos Humanos y el Comité de Seguimiento a los Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral del Instituto se dieron a la tarea de elaborar el proyecto de manual de operación atinente a la orientación, entrevista, contención, conciliación e investigación en casos de conflicto laborales, hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, el cual busca ser una herramienta de apoyo útil para dar una base y guía para estandarizar la forma de actuación de las áreas que intervienen en los casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, que se llegaran a presentar en el Instituto, buscando en todo momento una atención integral hacia las personas agraviadas. Lo anterior tiene como finalidad facilitar la implementación de los lineamientos para atender e instrumentar el procedimiento de conciliación laboral, el procedimiento en caso de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, así como para la sustanciación y resolución del procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad, aprobados por el Consejo General de este Instituto el 24 de agosto del año 2021, mediante el acuerdo IEMCG258-2021. Este proyecto de manual cuenta con seis capítulos, el primero se refiere a los diecisiete conceptos relacionados con el tema; el segundo, al procedimiento en casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, los principios que los rigen, ejemplos de conductas constitutivas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, etapa de prevención y de primer contacto, la entrevista, la contención emocional y la etapa de orientación. El tercer capítulo contiene los tipos de procedimientos, la conciliación, los derechos y obligaciones de las partes, la investigación, los requisitos para presentar una queja o denuncia, su resolución y sanciones. Y el capítulo cuarto relativo a la vista y procedimiento ante el Órgano Interno de Control. En el capítulo quinto está la integración del Comité y registro de los casos. Finalmente, el capítulo sexto es referente a aquellos anexos que se requieren, los formatos de queja, de solicitud de conciliación, de entrevista y de acta de conciliación. Así como el aviso de privacidad para la entrevista y de confidencialidad y protección de los datos. Es la cuenta, Presidente. -----

Presidente, Mtro. Luis Ignacio Peña Godínez. Mil gracias, Secretaria Técnica. Está a consideración de este Comité, de las integrantes dicho documento. Y, adelante, Consejera Viridiana Villaseñor, adelante. -----

Consejera, Mtra. Viridiana Villaseñor Aguirre. Muchísimas gracias, bueno, agradecer y felicitar por la elaboración de este documento, la verdad es que me parece muy completo, pero además, muy ciudadano, el lenguaje que se maneja muy gráfico, que permite entenderlo muy fácilmente, y precisamente creo que esta es la finalidad de estos documentos, que se entiendan por todo el personal del Instituto para que conozcan sus derechos en caso de que quisieran presentar alguna queja o denuncia y se les facilite el procedimiento, la verdad es que rescato mucho el tema de cómo se deben hacer las entrevistas, esto es algo bien, bien importante porque hay temas que se tienen que privilegiar como la no revictimización, y eso es algo a destacar. Y también agradezco al Presidente de este Comité que la verdad ha impulsado en ese tema, la capacitación que ahora tenemos o que nos está impartiendo la Secretaría de Igualdad Sustantiva del gobierno del estado para lo que es tratar el tema de víctimas, y creo que este documento más los cursos que han tomado, permiten que avancemos y que tomemos acciones concretas en la materia. Muchas felicidades a todas y a todos los que participaron en la elaboración de este documento. Sería cuanto, Presidente.

Presidente, Mtro. Luis Ignacio Peña Godínez. Gracias, Consejera. En efecto, será un documento muy útil, y esperando las acciones posteriores en caso de aprobarse. Muchas gracias por sus palabras, Consejera Viridiana. Adelante, Consejera, y también amiga, Marlene. - - - - -

Consejera Mtra. Marlene Arisbe Mendoza Díaz de León. Gracias, buenas tardes a todas y a todos, bueno, yo en este tema también señalar y agradecer la disponibilidad de, tanto a la Secretaria Ejecutiva como de la Coordinadora de Igualdad para llevar a cabo estos temas que los venimos trabajamos en reuniones anteriores, pasamos observaciones y agradecer el que hayan aplicado y tomado en cuenta las que hicimos para robustecer el documento, creo que lo más importantes es que sea un documento, como bien lo dice la Consejera Viridiana, Viri, digerible y realmente utilizable, porque de nada nos sirve muchos documentos o muchas normativas si no se puede aplicar, y en esa medida creo que el documento nos va a apoyar mucho para que el personal del Instituto, al que va dirigido, lo conozca, lo analice y si se siente identificado en alguna conducta o en algún supuesto, ejecutarlo y aplicarlo, y solicitar el apoyo de las áreas pertinentes, así que, bueno, la siguiente etapa serán las capacitaciones al personal del Instituto para darles a conocer estos manuales. Ya tuvimos una primera capacitación de los lineamientos, y creo que ahora tendríamos que continuar con otra capacitación el siguiente año para ya tanto lineamientos como manuales, y darle a conocer a las y los funcionarios del Instituto y de órganos desconcentrados, en su caso, que existen estos manuales, que existe esta normativa y que la pueden utilizar. Así que reitero el agradecimiento al Presidente de la Comisión y también a la Secretaria Técnica y a la Coordinadora de Igualdad por el apoyo y poder sacar adelante todos estos trabajos. Muchas gracias. - - - - -

Presidente, Mtro. Luis Ignacio Peña Godínez. No, gracias a usted también, Consejera Marlene, por el trabajo desempeñado. Ya lo decía yo en las anteriores, el trabajo de todo el Comité, de toda la estructura de dicha Comisión y de los demás integrantes de las áreas ejecutivas y Coordinación. Si no existe manifestación alguna, ya no, por favor, Secretaria Técnica, tome la votación correspondiente y de la manera acostumbrada respecto a este punto del orden del día. - - - - -

Secretaria Técnica, Licda. María de Lourdes Becerra Pérez. Con gusto, Presidente. Pregunto al Presidente y Consejeras si están de acuerdo con aprobar el manual de operaciones ateniendo a la orientación, entrevista, contención, conciliación e investigación en los casos de conflictos laborales hostigamiento y/o acoso laboral y sexual que se ha sometido a nuestra consideración, si es así sírvanse manifestarlo en votación económica. Se aprueba por unanimidad de votos, Presidente. - -

Presidente, Mtro. Luis Ignacio Peña Godínez. Gracias, Secretaria Técnica, pasamos al tercer punto al orden del día, relativo al informe sobre las infografías realizadas para prevenir el hostigamiento y/o acoso laboral y sexual. Le pido a la Secretaria de este punto también una breve cuenta, por favor. - - - - -

Secretaria Técnica, Licda. María de Lourdes Becerra Pérez. Con gusto, Presidente. Bueno, se ha girado documento junto con la convocatoria de un informe en el cual se da cumplimiento a las atribuciones conferidas al Comité de seguimiento para casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral de Michoacán, derivadas del programa anual de trabajo del citado Comité para este año 2022, en el cual en su estrategia denominada Promover y diseñar políticas de prevención y sana convivencia al interior del Instituto, en el numeral cinco, contempla la elaboración y difusión permanente de infografías. Este Comité se ha dado a la tarea de elaborar una serie de infografías que resulte un material entendible y accesible para el personal del Instituto, con la finalidad de crear y dar a conocer el hostigamiento, el acoso sexual o laboral y las conductas que lo constituyen, así como la instancia en la cual podrían acudir en caso de ser víctimas para la realización de la queja correspondiente, el documento, que fue circulado, contiene las seis infografías y brindan información respecto a cinco preguntas, que son las siguientes: ¿Qué son el hostigamiento y el acoso sexual?, sabías que... qué hacer si eres víctima de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral?, ¿los hombres pueden ser víctimas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral?



ACTA No. IEM-CHYASOL-SEORD-07/2022

¿Qué es el mobbing o acoso laboral? Y también hay una infografía más que tiene el título de acoso laboral. Es el contenido, el cual quisiera también informar a los integrantes de este Comité, que las infografías también ya han sido publicadas. Sería el informe. - - - - -

Presidente, Mtro. Luis Ignacio Peña Godínez. Sí, gracias. También aquí agradecerle, desde, incluso en el pasado, perdón, también hay que agradecer todo el trabajo que desempeñó en su momento la licenciada Sandra Yépez, para finalizar todos estos documentos, y enseguida esperemos lo demás, y le daremos el uso de la voz a la maestra Tamara, que ya la felicité y le agradecí por todos los trabajos, de todos estos documentos en coordinación con las diferentes áreas, y con la Secretaría Técnica de este Comité, bueno, y en primer lugar, pues gracias también por lo último que dijo, que ya fueron publicadas y muchas gracias por ello. ¿Alguien más desea hacer uso de la voz? Si no pasamos al siguiente punto del orden del día, si no me equivoco es el cuarto, acciones preventivas propuestas en materia de violencia laboral derivado del cuestionario para identificar el hostigamiento y/o acoso sexual o laboral aplicado en este Instituto Electoral, para lo cual le pido, estando presente a la maestra Tamara Prats que nos dé cuenta de dicho documento. - - - - -

Coordinadora, Mtra. Tamara Prats. Con gusto, Presidente. En ese sentido, en lo de las acciones preventivas, propuestas en materia de violencia laboral, comentar que derivado del cuestionario para identificar el hostigamiento y/o acoso sexual o laboral al interior de este Instituto Electoral de Michoacán, se realizó un análisis a los cuatro apartados que componen el cuestionario: el de clima laboral, hostigamiento laboral o sexual, acoso sexual y el instrumento evaluativo de los lineamientos para atender e instrumentar el procedimiento de conciliación laboral, y procedimiento en caso de acoso laboral y sexual. Así como para la sustanciación y resolución del procedimiento laboral sancionador y recurso de inconformidad; encontrando resultados interesantes, por ejemplo, en el apartado referente al clima laboral, no obstante que de manera general se percibe un buen clima laboral, es importante realizar acciones para que las personas que laboren en el Instituto Electoral de Michoacán se sientan más cómodas en su trabajo e interactúen más con sus superiores jerárquicos, así como sus colegas de trabajo. Respecto al apartado de hostigamiento laboral o sexual, resulta preocupante que un porcentaje por arriba del diez por ciento de personas que respondieron a la muestra que se aplicó, en ocasiones se han sentido amenazados de forma verbal, se les cuestiona su compromiso institucional, tienen la percepción de que lo descargan de las actividades que le corresponden en su lugar de trabajo, señalan que su trabajo en algunas ocasiones de manera negativa han recibido represalia sin razón en su lugar de trabajo; llamando la atención también que casi el treinta por ciento del personal que respondió a 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 período de tiempo razonable para realizarlas. Respecto al apartado de acoso y hostigamiento sexual, es de llamar la atención que casi el treinta por ciento de las personas encuestadas no saben a dónde acudir en caso de que estas resultaran víctimas, de alguna de estas conductas, así como que hay un porcentaje que respondieron de forma afirmativa cuando se les cuestionó sobre algunas posibles conductas que podrían configurarse como acoso y/o hostigamiento sexual, tal es el caso de haber recibido algunos comentarios discriminatorios, sexistas, misóginos o machistas respecto de su vida personal. Por lo que hace a los reactivos en las condiciones generales de trabajo, se encontró que casi la mitad del personal entrevistado manifestó que nunca, o que, en ocasiones, o que frecuentemente, pero no siempre, en su lugar de trabajo las oportunidades de ascenso se tienen de forma igualitaria o no se tienen de forma igualitaria; así como que en su lugar de trabajo no se cuenta con programas de capacitación para el personal. En el caso del último instrumento evaluativo, que es el de los lineamientos, se encontró que hay un desconocimiento de los mismos, ya que, por mencionar algunos ejemplos, solamente el cincuenta por ciento del personal entrevistado considera estar de acuerdo con que las sanciones aplicadas por el Instituto 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 deficiente, el cuarenta y tres por ciento manifestó no

saberlo. El treinta y seis punto siete por ciento, no sabe si el procedimiento para investigar las quejas por hostigamiento y acoso sexual o laboral es adecuado, el cuarenta y tres por ciento no sabe si el tiempo de espera para resolver una queja formal por hostigamiento y acoso sexual o laboral es adecuado, el treinta y cuatro punto dos por ciento, no sabe si en caso de presentar una queja por hostigamiento y acoso sexual el problema será resuelto, el treinta punto cuatro por ciento, no sabe si el Instituto protege la confidencialidad del personal que presenta su queja hasta el momento que se notifica formalmente el presunto agresor o agresora. Y el treinta y dos por ciento, casi treinta y tres no sabe si las quejas de hostigamiento acoso sexual son manejadas con perspectiva de género. Esto por mencionar algunos de los reactivos que se respondieron. Ahora bien, derivado de este análisis, la Coordinación realizó propuestas de prevención de la violencia laboral, mismas que consisten en sensibilizar a todo el personal en perspectiva de género, lo que constituye un componente básico para la lucha contra el hostigamiento y acoso sexual y laboral en el trabajo, en hacer visible que tales conductas son inadmisibles, pueden ser penalizadas y deben ser rechazadas. Y el llevar a cabo una política de prevención, control y vigilancia constante, permanente, evaluable periódicamente y ajustable según los resultados de dichas evaluaciones. Para ello estamos proponiendo cuatro ejes estratégicos, uno al interior de la institución, otro correspondiente al derecho de las víctimas, otro referente a las acciones del personal que va a atender estos casos de hostigamiento y acoso laboral y sexual; y una coordinación institucional con otras dependencias. De manera general, al interior de la institución, que es la primera acción, se propone trabajo con el personal del Instituto por medio de la difusión de campañas de sensibilización con enfoque de género, campañas de sensibilización que tengan por objetivo lograr esta sensibilización por estas conductas, así como de las consecuencias que acarrearán, e implementar mecanismos que permitan negociar horarios y espacios laborales familiares para armonizar la vida personal, familiar y laboral de la forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios. La promoción de actividades extralaborales de convivencia que promuevan la no violencia laboral o sexual como podría ser el instituir el día de la no violencia al interior del Instituto Electoral y conmemorarlo, respecto a los derechos de las víctimas, aparte de darles a conocer sus derechos y disfrutar de un ambiente laboral libre de violencia, se propone la elaboración de una cartilla de los derechos de las víctimas en la materia, se propone el acosómetro, que se circuló de cero tolerancia de la violencia laboral que contiene diecisiete conductas y que este sea puesto en lugares muy visibles. Respecto al personal que va a atender estos temas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, que el personal transmita la certeza de que atenderá a las víctimas de manera confidencial y que está calificada para ello, para lo cual se propone se continúe con la capacitación y sobre todo la certificación de quien atiende estos casos. Y finalmente, respecto a la Coordinación interinstitucional con otras dependencias, contactar órganos de diferentes instituciones cuya función sea la de prevenir, atender o acompañar en este tipo de casos, en ese sentido se propone se culmine con la firma del convenio interinstitucional, con Seimujer, para que este pueda dar la atención psicológica de las víctimas. Es cuanto, Presidente. Muchas gracias a todos y todas. - - - - -

Presidente, Mtro. Luis Ignacio Peña Godínez. No, gracias a ti, Coordinadora Tamara, por esta cuenta. Bueno, antes de ceder el uso de la voz, ya nos platicaba la Coordinadora, la maestra Tamara, sobre el informe al cual llegaron a las conclusiones que nos mencionó, a través o después de analizar los resultados de dicho cuestionario, y también sobre las acciones o el documento reflexivo en sí, sobre los resultados que nos den una pauta, primero, académica, lo digo en general, legal de la revisión o de la, mejor dicho, emisión de las medidas preventivas o acciones preventivas, que en su caso se van a llegar a aprobar. En su momento, además, bueno, deriva esto de un acuerdo que aprobamos en este Comité en sesión ordinaria de mayo, respecto de aplicar el cuestionario atinente, una vez ya obtenidos los resultados, pues, se realizó este estudio para generar estas rutas de acciones preventivas Asimismo, ahora está a disposición de las consejerías de presentar también, de revisarlo, analizarlo, y si es su deseo, también presentar más propuestas de acciones preventivas, y las trabajaremos y en su momento las aprobaremos. Entonces queda a consideración de las Consejerías y de este Comité para que constituya una herramienta eficaz, un mecanismo, primero para hacer reflexionar, creo que nos va marcar una buena pauta, ruta o camino para analizar estas



primeras acciones y, bueno, y también estaré presentando algunas propuestas de acciones, en su momento, cuando ya estemos, seguramente, este Comité integrado de diferente forma y, bueno, queda dicho documento para el trabajo inmediato para que lo más pronto posible podamos aprobar estas acciones y que se lleven a cabo, de manera próxima, así es que está a consideración de ustedes dicho punto. Adelante, Consejera Marlene. -----

Consejera Mtra. Marlene Arisbe Mendoza Díaz de León. Gracias, bueno, nuevamente para agradecer la puesta de este escenario o de esta propuesta a nosotros, integrantes del Comité, la verdad estoy, pues, lo revisé y me agradó mucho la información, las propuestas que aquí vienen, felicitar a toda el área de la Coordinación de Igualdad por este trabajo, porque fue un trabajo en conjunto el estar analizando todos los datos que tenían disponibles para después concluir en esta propuesta. Seguramente vendrán nuevas formas de participar, de apoyar y de difundir todos estos derechos que tienen las y los servidores públicos, y en esa medida pues se irá robusteciendo estos documentos a lo largo del tiempo. En este momento, nada más me gustaría comentar la página veintitrés, hablamos de derechos de las víctimas y hay un apartado donde señalamos que se va a entregar esta cartilla de derechos de las víctimas en materia de hostigamiento y acoso sexual o laboral al personal del Instituto, y tal vez, a lo mejor, aquí podríamos agregarle de una vez, que a través del área de Recursos Humanos para ya dejarlo como más materializado, y no en el aire de cuál sería la instancia encargada de hacer esta difusión, sobre todo porque es el área que tiene los correos institucionales y la información de contacto de cada persona, y las demás áreas, por supuesto, al ser datos personales no las tenemos. Y en un segundo momento, abajo viene un cartel propuesto de acosómetro, que, por supuesto, es un gran proyecto el que lo podamos tener en todos los lugares del Instituto, visibles para que todos sepamos que estas conductas no se puedan realizar y en cuál me identifico y me siento acosada o vulnerable. En ese sentido, solamente si pudiéramos cambiar de la parte donde viene: citar fuera del espacio y horario escolar, creo que en vez de escolar tendría que ser laboral, entonces, porque estamos, aunque a veces hacemos capacitaciones al interior del Instituto no deja de ser una dependencia y esa actividad sigue siendo laboral por parte de las y los funcionarios del Instituto. Serían todas mis sugerencias, seguramente a lo largo del tiempo podríamos ir abonando ideas o temas para que se vayan ejecutando, una de ellas podría ser capacitar al personal de la entrada de las puertas, si bien nos apoya policía auxiliar, también podríamos capacitarlos a través de la Secretaría de Igualdad en temas de sensibilización para el trato de víctimas o posibles víctimas, al ser Instituto Electoral una zona segura, para el resguardo de las y las mujeres, niñas, adolescentes y adultas o cualquier persona en situación de riesgo, que se sienta con la seguridad de ingresar, no solamente al Instituto Electoral de Michoacán, sino también a las diferentes, pues no sé, lugares como el área donde se encuentra Fiscalización, los órganos desconcentrados, donde se encuentra el área de Administración, pero de momento creo que podríamos empezar con el órgano central para que las personas que estén ahí al frente, y a lo mejor Oficialía de Partes, que es quien también recibe al personal o recibe a la ciudadanía puedan tener una capacitación en sensibilización y creo que entra dentro de estas propuestas en esta materia de acción. Sería cuanto, muchas gracias. -----

Presidente, Mtro. Luis Ignacio Peña Godínez. No, gracias, compañera Consejera Marlene, Secretaria tome nota y hagamos lo correspondiente también a la Coordinadora Tamara Prats, por favor, para hacer los ajustes correspondientes, gracias. Adelante, amiga Consejera Viridiana. - - - -

Consejera, Mtra. Viridiana Villaseñor Aguirre. Muchas gracias, Presidente del Comité. Bueno, también agradecer el documento, me parece bien relevante, y sobre todo los resultados que se dan ya muy objetivos a esta encuesta que se realizó, sin duda alguna, con los resultados que se dan, veo que aún falta por hacer, en cuanto a que las y los trabajadores del Instituto conozcan más el procedimiento, qué inaudible (...) abuso laboral y sexual, me parece que vamos bien, tampoco es tan grande el porcentaje pero aún hay, y a pesar de todos los esfuerzos que se han hecho con la Presidencia de este Comité, por la Secretaría Técnica, por la Coordinación de Igualdad en cuanto a diversos cursos y talleres, pues vemos que queda un porcentaje, pero, bueno, este tema no es

inacabado y me parece que hay mucho por construir como señalan las acciones a ejecutar, este violentómetro, el seguir haciendo talleres de sensibilización, la campaña de difusión creo que es fundamental, pero rescato muchísimo el que se haya hecho este análisis que nos permite medir de manera objetiva dónde estamos paradas y parados, y las acciones que se tienen que ejecutar. Es un documento muy valioso, muchísimas gracias. - - - - -

Presidente, Mtro. Luis Ignacio Peña Godínez. Gracias a usted, Consejera Viridiana, por sus aportaciones y comentarios, por favor, entonces, si ya no existen más manifestaciones pasamos al siguiente punto del orden del día, que es el informe anual de este Comité, correspondiente al periodo del 30 de noviembre del año 2021 al 15 de noviembre del 2022. En primer lugar, le cedo el uso de la voz a la Secretaria para que nos dé una breve cuenta de este informe anual, por favor, adelante. -

Secretaria Técnica, Licda. María de Lourdes Becerra Pérez. Con gusto, Presidente. Con la finalidad de dar cumplimiento a las atribuciones conferidas al Comité y establecer medidas y procedimientos que permitan asegurar un espacio de trabajo libre de conductas relacionadas con el hostigamiento y acoso sexual o laboral, se propusieron las estrategias y acciones a desarrollarse durante el año 2022, lo anterior a fin de mantener relaciones laborales dignas y adecuadas que propicien un ambiente laboral sano, que favorezca el cumplimiento de la función electoral bajo los principios generales de no discriminación, transparencia, rendición de cuentas, equidad laboral, igualdad de género, cultura democrática y respeto a los derechos humanos. Es importante destacar que el programa anual de trabajo del Comité, este año 2022, se proyectaron para cumplir siete grandes estrategias, las cuales sumaban veintidós acciones a realizar, que a su vez se subdividieron en veintidós actividades programadas, por tanto, en el presente informe se da cuenta del cumplimiento del programa referido. En este documento se hace una relación puntual de las sesiones y de los acuerdos e informes aprobados por el Comité acompañado de su informe anual, correspondiente al periodo del 30 de noviembre del año 2021 al 15 de noviembre del presente año, igualmente con el propósito de cumplir con lo establecido en el citado programa se llevaron a cabo diversos talleres y actividades que fueron las siguientes: la capacitación en materia de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, así como para la sustanciación y resolución del procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad. Las áreas encargadas de brindar los contenidos del taller fueron la Secretaría Ejecutiva, la Coordinación de Igualdad de Género, No Discriminación y Derechos Humanos y la Coordinación Jurídica Consultiva; asimismo, se efectuó el taller sobre la igualdad laboral e inclusión sin violencia y discriminación impartido por el personal del Consejo Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia en Michoacán. También el taller de mecanismos alternativos de solución de controversias, que fue impartido por el personal del Centro Estatal de Justicia Alternativa y Restaurativa del Poder Judicial del Estado de Michoacán. Además, se realizó la aplicación del cuestionario para identificar el hostigamiento y/o acoso laboral y sexual al interior del Instituto, que al respecto el Comité realizó diversas acciones con el propósito de iniciar y dar seguimiento a las actividades relacionadas con la aplicación del cuestionario señalado. Por otra parte se elaboró el manual de operación atinente a la orientación, entrevista, contención, conciliación e investigación en casos de conflictos laborales, hostigamiento, acoso laboral y sexual, del cual se destaca que este manual tiene el objetivo de construir una cultura laboral digna, libre de violencia y discriminación para todas las personas funcionarias públicas que laboran en este organismo público, además de ser una herramienta de apoyo útil para dar una base y guía para estandarizar la forma y actuación de las áreas que intervienen en los casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual que se llegaran a presentar en el Instituto. Finalmente, este informe concluye con el cumplimiento del programa anual de trabajo del Comité relativo a las estrategias, acciones y actividades que se aplicaron (falla de audio), esto, sobre todo también señalando el cumplimiento del número de sesiones que establece el propio reglamento para Comisiones y Comités. Es la cuenta, Presidente. - - - - -

Presidente, Mtro. Luis Ignacio Peña Godínez. Gracias, Secretaria Técnica, bueno, en principio, antes de ceder el uso de la voz si alguien así lo desea, bueno, en primer lugar, este informe de la



ACTA No. IEM-CHYASOL-SEORD-07/2022

cuenta de, ya lo decía la Secretaria Técnica, muchas gracias, se llevó a cabo y se cumplió con todas las acciones y actividades programadas para este año en el programa anual de trabajo del Comité. Muchas gracias por todas las actividades y acciones que se llevaron a cabo por solicitud de este Comité, muchas gracias. Se agregaron en primer lugar, todas esas actividades. Menos el taller que se está llevando a cabo, que ya mencionaba la Consejera Marlene, taller de atención a víctimas y primeros auxilios psicológicos, porque aún no termina la actividad, me parece que mañana termina, eso está en su momento se dará cuenta de dicho taller. Y, bueno, agradecer a las Consejeras integrantes de este Comité desde, ya lo decía yo en otra Comisión, desde el nombre lo quise hacer patente, especificar, aclarar que es el informe anual del Comité. Ya lo decía también en otra, el día de hoy en otra sesión que, pero lo digo en este contexto, que muchas gracias por todo su trabajo y felicidades a todo este Comité, a las Consejeras y a la Secretaria Técnica y a todos los que nos apoyaron, Tamara, de mi Consejería, Michelle por llevar acabo todo este trabajo, créanlo que es, ahora sí lo digo, muy fácil ser Presidente con ustedes, por todo su apoyo y trabajo. Ya lo decía yo en otra, es más fácil ser Presidente por esta situación de todo el apoyo que he recibido de ustedes y el trabajo, enfatizo el trabajo, no solo de la Presidencia así es que muchas gracias por todo, y estaremos trabajando. Lo bueno de estos Comités, darles continuidad a los trabajos, no tengo duda de ello, y que seguramente lo superarán. Gracias por esa empatía a todos los criterios que teníamos en diferentes en documentos, acciones o actividades, pero llegamos siempre, después de un buen diálogo a un buen consenso donde estén integradas todas las ideas y criterios de todas y de todos, los integrantes y las integrantes. Muchas gracias, así es que, si alguien más desea hacer uso de la voz, y si no pasamos al siguiente punto del orden del día que es asuntos generales, ya es el, y sí es el sexto. Si alguien quiere manifestar algo, por favor, sí, adelante Consejera Viridiana. - - - - -

Consejera, Mtra. Viridiana Villaseñor Aguirre. Gracias, Presidente. Bueno, ya lo había dicho en otras intervenciones, pero ahora porque es el informe anual quiero reconocer el trabajo que se ha hecho por parte de usted como Presidente, de la Consejera Marlene como integrante, de la Secretaria Técnica, la licenciada Lourdes Becerra, y de la maestra Tamara, porque me parece que hemos avanzado en este Comité, ya la maestra Marlene había dejado muy buenos cimientos pero ahora hemos logrado concretar, lo decía yo, me parece bien importante los cursos de sensibilización pero también de este curso de atención a víctimas, creo que es importantísimo y la encuesta que se hizo, que ya tuvimos los resultados en el pasado punto de orden del día, pero me parece que esto nos permite para ir avanzando con acciones concretas, siempre en temas laborales habrá cuestiones que construir como día a día las situaciones van cambiando, pero me parece que el trabajo realizado en este año ha sido muy bueno, y agradezco todo el esfuerzo y el trabajo conducido por usted, Presidente, y, pues, por toda la Comisión que se ha unido a que se pueda materializar, sería cuanto mi reconocimiento, gracias. - - - - -

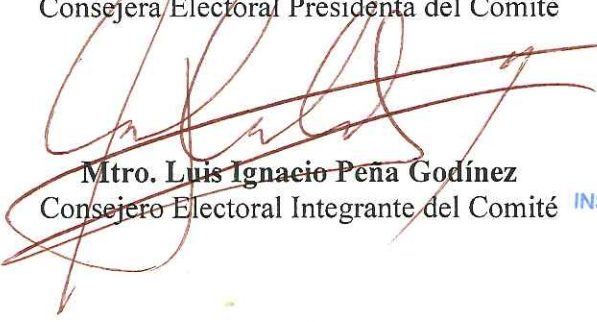
Presidente, Mtro. Luis Ignacio Peña Godínez. Gracias, ya lo decían mi reconocimiento y agradecimiento por todo el trabajo de ustedes, también, de verdad. Ahora, si alguien más desea hacer uso de este punto del orden del día, asuntos generales, y si no, siendo las trece horas con veinticinco minutos del día 29 de noviembre del 2022 se declara concluida la presente sesión del Comité de Seguimiento Para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral del Instituto Electoral de Michoacán. Muchas gracias por su presencia y participación, que tengan un buen día.

Acta de Sesión Ordinaria del Comité de Seguimiento a los Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral, celebrada el 29 veintinueve de noviembre de 2022 dos mil veintidós, aprobada en Sesión Ordinaria del Comité de Seguimiento a los Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral el 31 treinta y uno de enero de 2023 dos mil veintitrés, por unanimidad de votos de la Mtra. Viridiana Villaseñor Aguirre, Consejera Electoral y Presidenta del Comité; Mtro. Juan Adolfo Montiel Hernández, Mtro. Luis Ignacio Peña Godínez, Consejeros Electorales e integrantes de la Comisión, ante la Secretaria Técnica que autoriza, María de Lourdes Becerra Pérez.-----




Mtra. Viridiana Villaseñor Aguirre
Consejera Electoral Presidenta del Comité


Mtro. Juan Adolfo Montiel Hernández
Consejero Electoral Integrante del Comité


Mtro. Luis Ignacio Peña Godínez
Consejero Electoral Integrante del Comité




Licda. María de Lourdes Becerra Pérez
Secretaria Técnica del Comité

La presente hoja de firmas corresponde al Acta de la Sesión Ordinaria del Comité de Seguimiento a los Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral del Instituto Electoral de Michoacán identificada como IEM-CHYASOL-SEORD-07/2022, celebrada el 29 veintinueve de noviembre de 2022 dos mil veintidós, aprobada en Sesión Ordinaria del Comité de Seguimiento a los Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral el 31 treinta y uno de enero de 2023 dos mil veintitrés, por unanimidad de votos de la Mtra. Viridiana Villaseñor Aguirre, Consejera Electoral y Presidenta del Comité; Mtro. Juan Adolfo Montiel Hernández, Mtro. Luis Ignacio Peña Godínez, Consejeros Electorales e integrantes de la Comisión, ante la Secretaria Técnica que autoriza, María de Lourdes Becerra Pérez -----