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"

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 fundamento en la fracción III del artículo 50 de 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 para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán tendrá la atribución de 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.

Es así que el referido Comité mediante el Acuerdo identificado con la clave IEM-CHYASOL-01/2022 aprobó el Cuestionario para identificar el Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Sexual, al interior del Instituto Electoral de Michoacán cuyo objetivo principal fue que el Comité de Seguimiento para casos de hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral de este órgano administrativo contará con elementos para comparar la percepción del personal acerca de las prácticas laborales adecuadas y conocer cuál es el grado de conocimiento de las conductas que atenten contra la dignidad de las personas que laboran en el Instituto Electoral de Michoacán.

Lo anterior con la finalidad de coadyuvar en la eliminación de la violencia laboral y con ello generar una cultura de prevención de hostigamiento y acoso sexual o laboral generando así condiciones dignas de trabajo, regulando las relaciones laborales del personal bajo los principios de respeto y no discriminación.

1. **Información estadística del cuestionario para identificar el Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Sexual, al interior del Instituto Electoral de Michoacán**

El periodo de aplicación del cuestionario fue el siguiente:

- Primer periodo: Del 21 de junio al 5 de julio del 2022.
- Segundo periodo: Del 5 al 24 de julio del 2022.

El cuestionario se aplicó a 79 personas trabajadoras del Instituto Electoral de Michoacán del cual el 51.9% corresponden al género femenino y el 48.1% al género masculino. Al implementar el cuestionario se obtuvieron las siguientes respuestas:

DATOS GENERALES			
PREGUNTA	RESPUESTA		
	SI	NO	PREFIERO NO DECIRLO
En su centro de trabajo se cuenta con políticas de igualdad laboral y no discriminación	89.9%		
En su centro de trabajo se cuenta con un código de ética o de conducta	98.7%		
Conoce sí su centro de trabajo cuenta con un mecanismo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual o laboral	86.1%	13.9%	0%
Sabe a dónde acudir en caso de que usted llegará a vivir alguna situación de hostigamiento sexual o laboral en su centro de trabajo	81%	17.7%	1.3%

CLIMA LABORAL				
PREGUNTA	RESPUESTA			
	NUNCA	EN OCASIONES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
¿Se siente cómoda/o en su lugar de trabajo?	5%	8.9%	25.3%	60.8%
Siente que se le trata con respeto en su lugar de trabajo			21.5%	69.6%
En su lugar de trabajo todas las personas reciben un trato digno	3.8%	12.7%	21.5%	62%
En su lugar de trabajo se da un trato respetuoso entre sus compañeras(os)			22.8%	68.4%

PREGUNTA	RESPUESTA			
	NUNCA	EN OCASIONES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
En su lugar de trabajo su superior jerárquico está abierto a una buena			11.4%	77.2%

PREGUNTA	RESPUESTA			
	NUNCA	EN OCASIONES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
comunicación con el personal				
En su lugar de trabajo, su superior jerárquico comunica las necesidades, objetivos y/o actividades a todos y todas las trabajadoras	5%	11.4%	22.8%	60.8%
Considera que puede comunicarle sus necesidades, dudas u opiniones a sus compañeras y compañeros	5%	12.7%	26.6%	55.7%
Considera que puede comunicarle sus necesidades, dudas u opiniones a su superior jerárquico	7.6%		20.3%	64.6%

PREGUNTA	RESPUESTA			
	NUNCA	EN OCASIONES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
Considera que sus compañeras y compañeros se adaptan a diferentes obstáculos, retos y/o situaciones laborales	1.3%	13.9%	39.2%	45.6%
Considera que su superior/a jerárquico/a se adapta a diferentes obstáculos, retos y/o situaciones laborales	5.1%	8.9%	31.6%	54.4%
Se tiene claridad sobre los procedimientos de asignación, desarrollo y entrega de tareas	6.3%	15.2%	29.1%	49.4%

PREGUNTA	RESPUESTA			
	NUNCA	EN OCASIONES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
Se tiene claro en el área de trabajo la distribución de tareas	3.7%	16.5%	24.1%	55.7%
Considera que su espacio de trabajo es el adecuado	12.7%	25.3%	20.3%	41.8%
Se acostumbra a realizar retroalimentación sobre la calidad y cumplimiento de las tareas desplegadas	13.9%	12.7%	38%	35.4%
Las tareas son asignadas de forma clara y precisa en su lugar de trabajo	3.7%	20.3%	26.6%	49.4%

PREGUNTA	RESPUESTA			
	NUNCA	EN OCASIONES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
Se siente incluido en la toma de decisiones en su lugar de trabajo	10.1%	17.7%	32.9%	39.2%
En su área de trabajo, se les reconoce cuando logran alguna meta u objetivo	10.1%	27.8%	25.3%	36.7%
Se siente con igualdad de oportunidades en su lugar de trabajo	12.7%	17.7%	20.3%	49.4%
Se ha sentido excluido de las reuniones de trabajo	63.3%	25.3%		
Se le distribuyen sus actividades de acuerdo con su cargo o puesto	5.1%	21.5%	25.3%	48.1%
El ambiente en su área de trabajo favorece la integración de equipos de trabajo	8.9%	8.9%	24.1%	58.2%
Considera que predomina un ambiente colaborativo de trabajo	7.6%	11.4%	26.6%	54.4%

PREGUNTA	RESPUESTA			
	NUNCA	EN OCASIONES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
La comunicación entre el personal es cordial			21.5%	69.6%
Se siente con el ánimo de realizar aportaciones o de dar mejores resultados	2.5%	19%	25.3%	53.2%
Algunas(os) integrantes del personal aplican la ley del hielo como forma de violencia	72.2%	19%		
Considera que el entorno laboral es hostil o intimidatorio, por la posible existencia de hostigamiento, acoso sexual o laboral	79.7%	13.9%		

ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL

PREGUNTA	RESPUESTA			
	NUNCA	EN OCASIONES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
En su lugar de trabajo se le amenaza de forma verbal	87.3%	11.4%		
En su lugar de trabajo se le amenaza de forma escrita.	96.2%			
En su lugar de trabajo se le cuestiona su compromiso institucional.	81%	13.9%		
Le designan exceso de actividades en su lugar de trabajo.	60.8%	29.1%		
Lo descargan de las actividades que le corresponden en su lugar de trabajo.	69.6%	19%		
Señalan su trabajo de forma negativa.	77.2%	17.7%		

PREGUNTA	RESPUESTA			
	NUNCA	EN OCASIONES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
Ha recibido represalias sin razón en su lugar de trabajo.	79.7%	15.2%		
Se ha sentido amenazado respecto de su permanencia en el trabajo.	65.8%	26.6%		
Le han restringido los recursos necesarios para realizar su trabajo.	75.9%	16.5%		
Ha recibido comentarios hostiles o discriminatorios respecto a su desempeño laboral.	83.5%	12.7%		
Ha recibido comentarios hostiles o discriminatorios respecto a su vida personal.	93.7%			
Algunos integrantes del personal manipulan la información sobre el trabajo de ciertas(os) compañeras(os) para que cometan errores.	88.6%			
Se burlan de compañeras(os) por no saber algo.	82.3%			
Descalifican el trabajo de otras(os) compañeras(os).	69.6%	20.3%	8.9%	0.9%
Los superiores jerárquicos ridiculizan a sus subordinadas(os).	82.3%			
Se le encomiendan trabajos innecesarios a los que no tiene la capacitación o preparación suficiente.	70.9%	20.3%		

PREGUNTA	RESPUESTA			
	NUNCA	EN OCASIONES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
Se le excluye de reuniones laborales y no se le informa oportunamente de sus deberes.	73.4%	24.1%		
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.	65.8%	26.6%		
Se le niega información o equipos para la realización de su trabajo que a otros si se les ofrece.	86.1%			
Se asignan tareas degradantes a una persona en específico o de manera injusta.	89.9%			
Se prohíbe a las compañeras(os) que le hablen a una persona determinada.	89.9%			

ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

PREGUNTA	RESPUESTA			
	NUNCA	EN OCASIONES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
En su lugar de trabajo ha recibido propuestas directas o indirectas para establecer contacto sexual.	96.2%			
En su lugar de trabajo ha tenido contacto sexual no deseado.	97.5%			

PREGUNTA	RESPUESTA			
	NUNCA	EN OCASIONES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
¿Su superior jerárquico le ha invitado a trabajar en horarios o días inhábiles en algún espacio fuera del a oficina? (restaurantes, bares, etc.)	96.2%			
Ha recibido agresiones físicas y/o verbales.	91.1%			
En su lugar de trabajo ha recibido comentarios sexistas, miradas obscenas o pláticas indeseables.	92.4%			
En su lugar de trabajo le han insultado.	93.7%			
En su lugar de trabajo se reciben represalias por no acceder a favores sexuales.	98.7%			
En caso de haber sido víctima de acoso sexual, ¿Su queja fue resuelta satisfactoriamente?	64.6%			30.4%
En caso de ser víctima de acoso sexual ¿Sabe a qué autoridad denunciarlo?	21.5%	1.3%	10.1%	67.1%
En su lugar de trabajo hay un ambiente de respeto, respecto a las diferencias y preferencias sexuales.			12.7%	78.5%
En su lugar de trabajo ha sido testigo de actos discriminatorios.	82.3%			

PREGUNTA	RESPUESTA			
	NUNCA	EN OCASIONES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
¿Se le ha pedido vestir de determinada forma para ir a trabajar?	82.3%	13.9%		
Ha recibido promesas de beneficios laborales a cambio de favores sexuales.	100%			
Se hace de las mujeres y de las personas con una preferencia sexual distinta a la heterosexual una cuestión morbosa de conversación.	93.7%			
Se le ha discriminado por su orientación o preferencias sexuales	98.7%			
Ha recibido comentarios discriminatorios, sexistas, misóginos o machistas respecto a su vida personal	91.1%	8.9%		
Cuando ha manifestado ser víctima de acoso y hostigamiento sexual, ha sido cuestionada/o	97.5%			
Se ha ejercido algún tipo de violencia después de manifestar hostigamiento o acoso sexual	98.7%			
Se le ha sugerido o disuadido de no presentar queja por acoso y hostigamiento sexual	97.5%			
Cuando ha manifestado ser víctima de acoso y hostigamiento sexual, se ha negado o	93.7%			

PREGUNTA	RESPUESTA			
	NUNCA	EN OCASIONES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
cuestionado la veracidad de los hechos.				
Cuando ha manifestado ser víctima de acoso y hostigamiento sexual, se ha cuestionado su consentimiento	94.9%			

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

PREGUNTA	RESPUESTA			
	NUNCA	EN OCASIONES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
Para su contratación fue más importante ser mujer u hombre que su experiencia profesional	87.3%			
En su lugar de trabajo se favorece la contratación de personas jóvenes	64.6%	17.7%	12.7%	5%
En su lugar de trabajo las oportunidades de ascenso se tienen de forma igualitaria.	12.7%	24.1%	19%	44.3%
En su lugar de trabajo se han realizado despidos de forma injustificada.	67.1%	25.3%		
En su lugar de trabajo se cuenta con programas de capacitación para el personal.	2.5%	15.2%	38%	44.3%
En su lugar de trabajo se otorgan licencias que por derecho le correspondan al personal.	10.1%	8.9%	17.7%	63.3%
En su lugar de trabajo se cuenta con los accesos y el mobiliario de trabajo	17.7%	35.4%	27.8%	19%

PREGUNTA	RESPUESTA			
	NUNCA	EN OCASIONES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
necesario para personas con discapacidad.				
En su lugar de trabajo se utiliza el lenguaje incluyente.	5.1%	25.3%	43%	26.6%
Le proporcionan las prestaciones de ley en su lugar de trabajo.			8.9%	86.1%
Se le ha cuestionado su compromiso institucional.	82.3%	12.7%		
En su lugar de trabajo existe flexibilidad de horarios para atender situaciones personales	5%	12.7%	24.1%	58.2%
En su lugar de trabajo se fomenta el acceso a las licencias de paternidad/maternidad			25.3%	62%

INSTRUMENTO EVALUATIVO DE LOS LINEAMIENTOS

PREGUNTA	RESPUESTA				
	NO SÉ	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
Considera usted que las sanciones aplicadas por el IEM a quienes ejercen hostigamiento y acoso sexual o laboral son adecuadas.	36%	4.5%	8.9%	32.9%	17.7%
Considera usted que la atención que se brinda a quienes presentan una queja por	43%	5%	8.9%	26.6%	16.5%

PREGUNTA	RESPUESTA				
	NO SÉ	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
hostigamiento y acoso sexual o laboral es eficiente.					
Considera usted que el procedimiento para investigar las quejas por hostigamiento y acoso sexual o laboral es adecuado.	36.7%			36.7%	16.5%
Considera usted que el tiempo de espera para resolver una queja formal por hostigamiento y acoso sexual o laboral es adecuado.	43%	1.2%	16.5%	30.4%	8.9%
Conoce usted los diferentes tipos de violencia laboral.	8.9%			53.2%	34.2%
Se le ha explicado a usted cómo presentar una queja por hostigamiento y acoso sexual o laboral.	12.7%	2.5%	10.1%	38%	36.7%
El quejoso(a) recibe apoyos institucionales suficientes para el seguimiento de su caso.	46.8%	2.5%	8.9%	22.8%	19%

PREGUNTA	RESPUESTA				
	NO SÉ	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
Considera usted que en caso de presentar una queja por hostigamiento y acoso sexual o laboral su problema será resuelto.	34.2%	2.5%	11.4%	30.4%	21.5%
Considera usted que el IEM cuenta con políticas institucionales efectivas para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual y laboral.	16.5%	1.3%	10.1%	44.3%	27.8%
Considera usted que quienes reciben las quejas de hostigamiento y acoso sexual o laboral están capacitadas(os) para atenderlas.	27.8%	2.5%	12.7%	36.7%	20.3%
Sabe usted a qué se refiere el término violencia laboral.				49.4%	41.8%
Ha recibido usted folletos, postales y boletines para tener información acerca de los Lineamientos para atender e	12.7%	12.7%	16.5%	35.4%	22.8%

PREGUNTA	RESPUESTA				
	NO SÉ	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
Instrumentar el Procedimiento Especial Sancionador y el Recurso de Inconformidad.					
Considera usted que el IEM protege la confidencialidad del personal que presenta su queja hasta el momento que se notifica formalmente al presento(a) agresor(a).	30.4%			27.8%	30.4%
El IEM aplica la normativa para proteger los derechos laborales del personal dentro del espacio laboral.	22.8%			40.5%	25.3%
Considera usted que el IEM capacita al personal para prevenir la violencia laboral.			11.4%	44.3%	35.4%
Considera usted que el IEM cuenta con suficiente personal para atender y dar seguimiento a las quejas por	34.2%	2.5%	11.4%	30.4%	21.5%

PREGUNTA	RESPUESTA				
	NO SÉ	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
hostigamiento y acoso sexual o laboral.					
Conoce usted las formas en las que el hostigamiento y el acoso sexual o laboral se presenta en los espacios de trabajo.	7.6%			51.9%	38%
Se ha realizado difusión acerca de las medidas institucionales para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral.	10.1%	1.3%	15.2%	38%	35.4%
Considera usted que si personal del IEM ejerce hostigamiento y acoso sexual o laboral seguramente será sancionado.	20.3%	5%	12.7%	34.2%	27.8%
Considera usted que el personal jerárquico superior apoya a sus colaboradoras (es) en caso de presentar una queja para que	27.8%			27.8%	31.6%

PREGUNTA	RESPUESTA				
	NO SÉ	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
resuelvan sus casos.					
Considera usted que la difusión del Lineamientos para atender e Instrumentar el Procedimiento Especial Sancionador y el Recurso de Inconformidad ha tenido en general, un impacto favorable en el personal.	32.9%			29.1%	27.8%
Sabe usted a qué se refiere la perspectiva de género				48.1%	46.8%
Las quejas de hostigamiento y acoso sexual o laboral son manejadas con perspectiva de género.	32.9%			30.4%	26.6%
Reconoce usted claramente la diferencia entre exigencia laboral y acoso u hostigamiento.				41.8%	49.4%
Como personal del Instituto hemos comentado las ventajas de los Lineamientos para	15.2%			48.1%	30.4%

PREGUNTA	RESPUESTA				
	NO SÉ	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
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.					
Considera usted que si presenta una queja puede ser perjudicada(o) en el trabajo o hasta perderlo.	36.7%	26.6%	17.7%	11.4%	7.6%
El IEM le ha proporcionado información acerca de las medidas de protección y cautelares que pueden desplegarse en posibles casos de hostigamiento o	12.7%	2.5%	15.2%	39.2%	30.4%

PREGUNTA	RESPUESTA				
	NO SÉ	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
acoso sexual o laboral.					
El IEM le ha proporcionado información acerca de las sanciones que pueden aplicarse a quienes ejercen violencia laboral.	15.2%	5%	15.2%	38%	26.6%
El IEM ha proporcionado a sus trabajadoras (es) información suficiente acerca de sus derechos y obligaciones laborales.	8.9%	3.7%	20.3%	34.2%	32.9%
Considera usted que los quejosos(as) se sienten desamparados(as) a pesar de la existencia de 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	44.3%	11.4%	11.4%	26.6%	6.3%

PREGUNTA	RESPUESTA				
	NO SÉ	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
Resolución del Procedimiento Laboral sancionador y el recurso de inconformidad, del Instituto Electoral de Michoacán.					
Su superior jerárquico(a) inmediato(a) le ha proporcionado información acerca de 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	12.7%	10.1%	20.3%	29.1%	27.8%

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

Respecto al apartado de hostigamiento laboral o sexual resulta 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 porciento 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.

Respecto el apartado de acoso y hostigamiento sexual, es de llamar la atención que hay personal que casi el 30% de las personas encuestadas no saben 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 entrevisto 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 l 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 presento(a) agresor(a), el 32.9% no sabe si las quejas de hostigamiento y acoso sexual o laboral son manejadas con perspectiva de género.

2. Propuestas de prevención de la violencia laboral

Derivado de las respuestas al cuestionario antes citado y a fin de dar cumplimiento al Programa Anual del Trabajo del Comité, así como a los Lineamientos de la materia, la Coordinación de Igualdad de Género, No Discriminación y Derechos Humanos realizará las propuestas de prevención de la violencia laboral.

La Organización Mundial de la Salud en su Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud 2002,[1] señala que, en todo el mundo, las autoridades tienden a actuar de manera reactiva, es decir, sólo después de que se han producido episodios violentos. Sin embargo, las políticas y acciones de prevención resultan más eficaces tomando en consideración la relación entre los costos económicos, sociales y humanos de dichas acciones y los beneficios que ellas aportan, normalmente considerables y duraderos. Algunas de las acepciones de la palabra "prevenir" de acuerdo al Diccionario de la Lengua Española son las siguientes: prever, ver, conocer de antemano o con anticipación un daño o un perjuicio.

También es pertinente considerar estas políticas como tendientes a evitar, estorbar o impedir las conductas no deseadas; advertir, informar o avisar a alguien de algo incómodo o dañino o anticiparse a un inconveniente, dificultad u objeción.[2]

Para el efecto de prevenir el hostigamiento y el acoso sexual en el ámbito laboral, es aplicable la acepción relativa a la acción de evitar el daño, es decir, actuar antes de que se produzcan los hechos que derivan en ese daño o perjuicio, así como avisar a alguien

---

[1] Organización Mundial de la Salud, Washington, D.C., 2002, http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/abstract_es.pdf El resumen fue publicado en español por la Organización Panamericana de la Salud.

[2] Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, vigésima segunda edición, T. II, Madrid, 2002, p.1831

de que algo puede causar dicha consecuencia, acción que es ubicada por la Organización Mundial de la Salud como prevención primaria.

El Instituto Electoral de Michoacán entre su personal se debe promover la no discriminación, la equidad laboral y la cultura democrática. De lo anterior se desprende que la institución debe 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, lo que se traduce en la necesidad de:

- Sensibilizar a todo el personal en perspectiva de género, lo que constituye un componente básico para la lucha contra el hostigamiento y acoso sexual en el trabajo.

- Hacer visible que tales conductas son inadmisibles, pueden ser sancionadas y deben ser rechazadas socialmente.

- Llevar a cabo una política de prevención, control y vigilancia, constante y permanente, evaluable periódicamente y ajustable según los resultados de dichas evaluaciones.

Estrategias de Acción:

Transformación de los patrones socioculturales:

Al interior de la institución.

A. Trabajo con el personal del Instituto por medio de la difusión de campañas de sensibilización con enfoque de género, en que de manera general se promueva el respeto a la libertad, igualdad y dignidad de las personas y, en particular, una cultura institucional de no violencia laboral y sexual.

De manera general las campañas de prevención también deberán lograr sobre el significado y consecuencias de las conductas de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán. Concientizar a hombres y mujeres sobre

la gravedad del hostigamiento y acoso sexual y la violencia laboral, así como de las consecuencias que dichas conductas acarrean.

- En la víctima, atenta contra su dignidad, propicia un bajo desempeño laboral, acarrea conflictos familiares, trastornos físicos y/o psicológicos, entre otros.

- En la persona agresora, pueden ser conductas constitutivas de delitos y/o conductas ilegales sancionadas administrativamente, pérdida del empleo e inhabilitación para ocupar puestos públicos, según sea el caso.

B. Implementar mecanismos que permitan negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios.

C. Promoción de actividades extra-laborales de convivencia que promuevan la no violencia laboral y/o sexual, como podrían ser: Instituir el "Día de la No Violencia Laboral al interior del IEM" y para conmemorarlo, llevar a cabo actividades deportivas (carrera) en las que se promueva la participación, no solo del personal, sino también hacerlo extensivo a familiares y amistades.

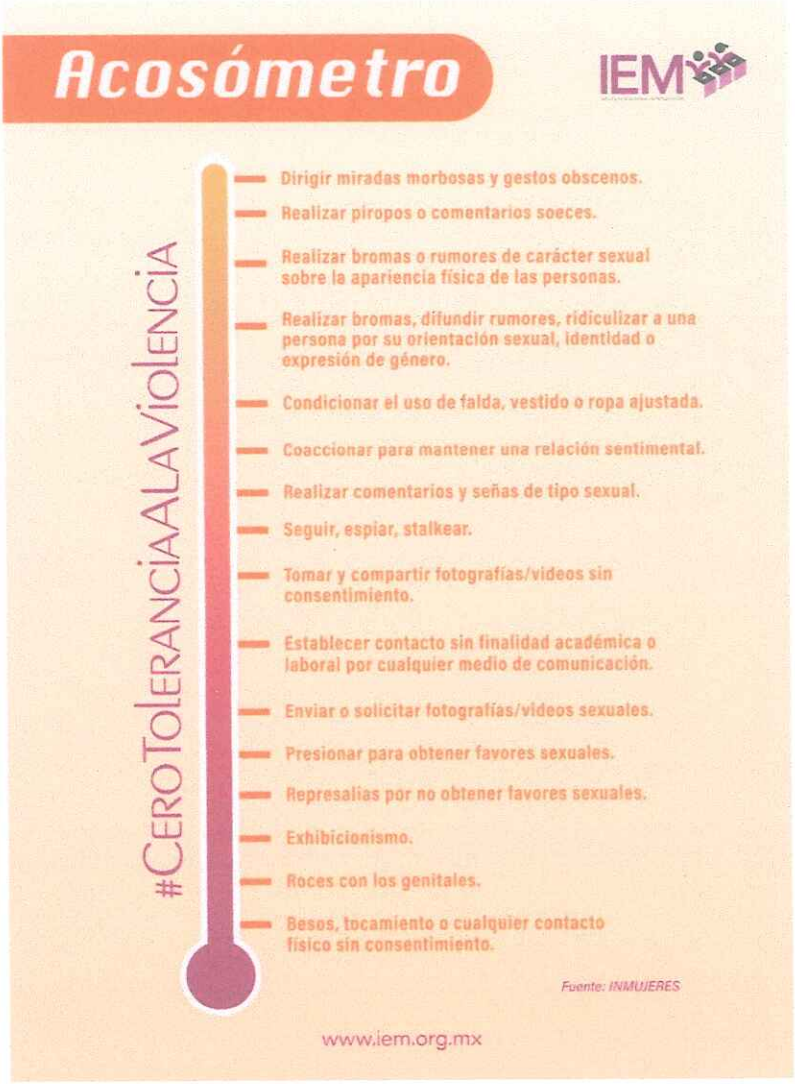
Derechos de las víctimas.

A. Disfrutar de un ambiente laboral libre de todo tipo de violencia como parte del deber a cargo del IEM, como lo es garantizar el respeto a la dignidad de las personas que ahí laboran y realizar y entregar al personal una cartilla de los derechos de las víctimas en materia de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Sexual.

Difundir información clara y concreta:

A. Sobre las características del hostigamiento y acoso sexual y violencia laboral. Enseñar a identificar posibles conductas que alteren derechos laborales (acoso/hostigamiento), de tal suerte que todo el personal del Instituto sepa distinguir en qué momento una conducta se considera hostigamiento y acoso sexual o violencia laboral, así como las formas de denuncia.

Asimismo, se propone el siguiente acosómetro para ser impreso y colocado en lugares visibles, así como difundido en redes sociales institucionales.



Sobre el personal para la atención del Hostigamiento y Acoso Sexual y/o laboral del Instituto Electoral de Michoacán.

A. Transmitir la certeza de que el personal que atenderá a las víctimas de estos actos de violencia está calificado para ello y que serán atendidas de manera confidencial con calidad y calidez.

B. Capacitar y certificar al personal que atenderá los casos de Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral.

Coordinación interinstitucional.

A. Contactar órganos de diferentes instituciones, cuya función sea la de prevenir, atender, acompañar y sancionar conductas constitutivas de violencia laboral y sexual al interior de sus respectivos centros de trabajo, con la finalidad de intercambiar experiencias exitosas que sirvan para incrementar la eficiencia del servicio.

En atención al convenio firmado con SEIMUJER el 7 de marzo de este año; se puede pedir atención psicológicamente a las víctimas.

Aplicación

La Coordinación de Igualdad de Género, No Discriminación y Derechos Humanos de conformidad con en el Artículo 49, de 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,* es la instancia encargada de idear y aplicar las políticas de prevención de violencia laboral en coordinación con las áreas responsables. Las políticas de prevención de violencia laboral al interior del IEM se llevarán a cabo de conformidad con los principios fundamentales y a través de las estrategias de prevención propuestas en el apartado anterior. Éstas, se deberán aplicar de manera sistemática, continua e incremental, con metas a corto, mediano y largo plazo.

En general las estrategias de acción propuestas se enfocan tanto a lograr cambios de actitudes y prácticas sociales, como a difundir información, de ahí que las campañas de prevención así enfocadas deberán tener una duración media o bien, de largo plazo. Por el contrario, aquéllas únicamente encaminadas a difundir actividades extra-laborales podrán ser cortas y de pocas semanas o meses de duración.

Rubro de Clima Laboral.

Se identificó que existe un porcentaje considerable de personal que siente que no existe claridad en los procedimientos internos de trabajo, en la asignación de labores en

igualdad, así como en el dialogo y comunicación entre las compañeras y compañeros de trabajo, así como entre sus superiores jerárquicos, asimismo, refieren que no se les brinda reconocimiento a sus labores y actividades alcanzadas, entre otras, por lo cual se consideró:

- Elaborar organigramas al interior de cada Dirección, Coordinación o área, así como señalar las actividades que corresponde desplegar a cada integrante del área.
- Manejar códigos o calificativos por orden de relevancia y temporalidad para los documentos y actividades.
- Redistribución de espacios de trabajo que tengan características ergonómicas y funcionales acorde a las necesidades específicas de cada área.
- Propuesta de emisión de reconocimiento a la trayectoria al interior del Instituto, así como la implementación de acciones de evaluación y reconocimiento al desempeño laboral.
- Jornadas de capacitación para fomentar el trabajo en equipo y la comunicación asertiva.
- En relación al reactivo 11 y 15, relativas a la falta claridad y asignación de tareas, se considera que adicional a manuales de procedimientos, en la organización interna se propone realizar y utilizar instrumentos, aplicaciones como *Trello*, *Slack*, *Focus to Do*, entre otras, que permita a todo el equipo visualizar los pendientes, los tiempos a asignar para el desarrollo de la actividad y las personas responsables de ello.
- Adicional a los reconocimientos, se propone que existan incentivos para las personas que realizan su trabajo y cumplen con las metas fijadas, además de otros diversos parámetros que puedan adicionarse y que pueden consistir desde llegar una hora o dos más tarde al trabajo, o salir más temprano en un día que él o la trabajadora requiera, un día libre al mes, entre otras opciones que permitan al personal sentirse cómodo con sus esfuerzos y logros (reactivo 17).

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 sugiere:

- 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-génerica 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 estima que se debe realizar lo siguiente:

- Se propone la realización de al menos 1 taller práctico sobre acoso sexual.
- Adicionalmente, se sugiere que se refuerce el uso del buzón naranja para denunciar este tipo de conductas y tenerlas como focos de atención.
- Se sugiere 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.
- Se sugiere 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 puntualizan 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 considera 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.

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

María de Lourdes Becerra Pérez
Secretaria Técnica del Comité

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN