

En la ciudad de Morelia, Michoacán, siendo las 14:00 catorce horas del día 11 once de agosto de 2021 dos mil veintiuno, con fundamento en los artículos 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 las integrantes del Comité de Seguimiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral del Instituto Electoral de Michoacán, para celebrar Sesión Extraordinaria.-----

**Presidenta, Licda. Marlene Arisbe Mendoza Díaz de León.** Gracias. Muy buenas tardes a todas y a todos, les doy la bienvenida a esta Sesión Extraordinaria Virtual del Comité de Seguimiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral, convocada para este día, 11 once de agosto de 2021 dos mil veintiuno, a las 14:00 catorce horas. Para estar en condiciones de declarar instalada la presente sesión, le pido a la Secretaria Técnica se sirva realizar el pase de lista correspondiente y la verificación del *quorum* legal. Por favor Secretaria.-----

**Secretaria Técnica, Licda. María de Lourdes Becerra Pérez.** Con gusto Presidenta y conforme a su indicación procedo al pase de lista.-----

**Consejera Marlene Arisbe Mendoza Díaz de León**  
Presidenta del Comité de Seguimiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán Presente

**Consejera Araceli Gutiérrez Cortés**  
Consejera Electoral, Integrante del Comité de Seguimiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán Presente

**Consejera Carol Berenice Arellano Rangel**  
Consejera Electoral, Integrante del Comité de Seguimiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán Presente

**Secretaria Ejecutiva, María de Lourdes Becerra Pérez**  
Secretaria Técnica del Comité de Seguimiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán Presente

Presidenta, le informo que conforme a los artículos 29 y 30 del Reglamento para el Funcionamiento de las Comisiones y Comités del Instituto Electoral de Michoacán, existe *quorum legal* para sesionar válidamente.-----



ACTA No. IEM-CHYASOL-SEXT-01/2021

**Presidenta, Licda. Marlene Arisbe Mendoza Díaz de León.** Muchas gracias Secretaria, existiendo el *quorum legal* se declara instalada la presente Sesión. Le solicito de nueva cuenta a la Secretaria Técnica se sirva llevar a cabo la lectura del orden del día que se somete a la consideración de las integrantes de esta Comisión. Por favor Secretaria.-----

**Secretaria Técnica, Licda. María de Lourdes Becerra Pérez.** Con gusto Presidenta. --

**ORDEN DEL DÍA  
SESIÓN EXTRAORDINARIA  
DEL COMITÉ DE SIGUIIMIENTO PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO  
SEXUAL O LABORAL DEL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN  
14:00 HORAS  
11 DE AGOSTO DE 2021  
MIÉRCOLES  
(IEM-CHYASOL-SEXT-01/2021)**

**PRIMERO.** Lectura y aprobación en su caso del acta identificada bajo la clave IEM-CHYASOL-SEORD-01/2020. -----

**SEGUNDO.** Presentación del Segundo Informe del Comité de Seguimiento a los Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán. -----

**TERCERO.** Proyecto de Acuerdo del Comité de Seguimiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán, por el que se propone al Consejo General la aprobación 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; y aprobación en su caso. -----

**Secretaria Técnica, Licda. María de Lourdes Becerra Pérez.** Es el orden del día, Presidenta.-----

**Presidenta, Licda. Marlene Arisbe Mendoza Díaz de León.** Muchas gracias Secretaria, está a consideración de las integrantes de este Comité, los puntos del orden del día. Si no existe alguna manifestación, sírvase Secretaria por favor tomar la votación correspondiente.-----

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

**Presidenta, Licda. Marlene Arisbe Mendoza Díaz de León.** Gracias Secretaria. Pasamos al primer punto del orden del día, relativo a la lectura del acta identificada con la clave IEM-CHyASoL-SEORD-01/2020; y aprobación en su caso. Le pido a la Secretaria Técnica someta a consideración de las presentes la dispensa de la lectura del acta que se nos acaba de dar cuenta.-----

**Secretaria Técnica, Licda. María de Lourdes Becerra Pérez.** Con gusto Presidenta, conforme a sus indicaciones, pregunto si están de acuerdo por aprobar la dispensa de la lectura del acta que nos ocupa, toda vez de que fue circulada con la convocatoria a esta

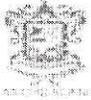
sesión del Comité, y si es así, sírvanse manifestarlo en votación económica. Se aprueba por unanimidad de votos, Presidenta.-----

**Presidenta, Licda. Marlene Arisbe Mendoza Díaz de León.** Muchas gracias Secretaria. Está a consideración ahora de las integrantes de este Comité, el contenido del acta. Si no existiere alguna manifestación, sírvase Secretaria, tomar la votación correspondiente. -----

**Secretaria Técnica, Licda. María de Lourdes Becerra Pérez.** Conforme a su indicación, Presidenta. 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.-----

**Presidenta, Licda. Marlene Arisbe Mendoza Díaz de León.** Muchas gracias Secretaria. Ahora pasamos al segundo punto del orden del día, relativo a la presentación del Informe del Comité de Seguimiento a los Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán, por lo que le solicito a la Secretaria nos dé una breve cuenta.-----

**Secretaria Técnica, Licda. María de Lourdes Becerra Pérez.** Con gusto Presidenta. El informe es muy breve y fue circulado también y al cual daré lectura en este momento. 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, siendo el Comité de la materia el encargado de vigilar la aplicación de dicho protocolo, dar seguimiento a los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral que se presenten al interior del Instituto, y generar información estadística sobre dichos casos, así como aprobar las acciones preventivas en materia de violencia laboral. En ese sentido, el pasado 30 treinta de noviembre del año 2020 dos mil veinte, el Comité de Seguimiento a los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto Electoral de Michoacán, aprobó el Programa Anual de Trabajo 2021 dos mil veintiuno del mismo, mediante sesión ordinaria de carácter virtual, identificada como IEM-CHyASoL-SEORD-01/2020. Por lo que una vez analizado lo establecido en el mismo y dando seguimiento a los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral que se hubieren presentado al interior del Instituto, toda vez que la Secretaría Ejecutiva, por conducto de la Coordinación Jurídica Consultiva es la autoridad encargada de la instrucción y posterior resolución del procedimiento laboral disciplinario o cargo a la Secretaría, mediante los oficios IEM-SE-1866/2021, e IEM-SE-1867/2021, se solicitó a la Contraloría Interna, así como a la Coordinación de Igualdad de Género y No Discriminación y Derechos Humanos, respectivamente, informaran a esta Secretaría Técnica si a partir del día 13 trece de noviembre del año 2020 dos mil veinte a la fecha, se hubiera recibido alguna queja por hostigamiento y acoso sexual o laboral, dando respuesta a la primera de estas instancias mediante oficio IEM-OIC-221/2021, en sentido negativo; y siendo el caso de la Coordinación de Igualdad de Género y No Discriminación y Derechos Humanos, a través del oficio COIGNDYD-43/2021, y se informó lo siguiente. Que hubo, a la fecha de presentación de una queja el día 10 diez del 08 ocho del año 2021 dos mil veintiuno y el estado procesal es que la queja fue presentada ante la Secretaría Ejecutiva y se encuentra pendiente de que se determine sobre su admisión, ese escrito de queja que fuera presentada ante la Coordinación Jurídica Consultiva de la Secretaría Ejecutiva, con fecha 10 diez de agosto del año en curso. Asimismo, me permito hacer de su conocimiento que de los registros que obran en la Secretaría Ejecutiva, no se localizó alguna otra queja o expediente en la materia, por lo que a la fecha no hay más antecedentes de tales hechos en el Instituto. Sería el informe, Presidenta.-----



ACTA No. IEM-CHYASOL-SEXT-01/2021

**Presidenta, Licda. Marlene Arisbe Mendoza Díaz de León.** Muchas gracias Secretaria. Comentarles que les fue circulado un informe anterior porque de esta queja tuvimos conocimiento apenas ahora y no había sido oportuno agregarla al informe que teníamos antes, es de conocimiento ahora de ustedes la presentación de esta queja por parte de un funcionario o funcionaria del Instituto, para que se sigan todas las etapas procesales en el asunto. Sería cuanto, no sé si alguien quisiera hacer uso de la voz. Adelante Consejera Carol y enseguida la Consejera Araceli.-----

**Consejera Electoral, Licda. Carol Berenice Arellano Rangel.-** Muchas gracias Presidenta. Buen día a mi compañera Araceli y a la Secretaria Ejecutiva. Sin duda creo que ahora después del Proceso Electoral tendremos que hacer en este Comité una evaluación. Hace un tiempo me reuní, lo comentaban ahorita, con la Coordinadora de Igualdad, con la maestra Tamara, para preguntarle si ella tenía conocimiento y me decía que no; pero creo que nos corresponde como Comité. No sé si pedir al Área de Organización, que es quien recibió todos los informes finales de Órganos Desconcentrados, si tienen conocimiento de algunos casos en los que se haya manifestado algún tipo de acoso por parte de compañeros de los Comités. Y algo que me parece lamentable y que ahora veo que en el informe ya se presentó la primera queja, es que ninguna funcionaria de nuestros Órganos Desconcentrados, si es que la sufrió, se haya animado a presentar una queja o una denuncia. Porque si bien, en algunos informes tal vez fue una presunta conducta de algún compañero, pues no pudimos iniciar nosotros ningún procedimiento, entonces no se le dio a su vez la garantía de audiencia al presunto infractor y en consecuencia tampoco tendremos una resolución que en su momento inhiba a que esta persona forme parte de nuevo de nuestros Órganos Desconcentrados. Entonces, creo que sería conveniente que pidamos al Área de Organización que nos dé o que nos haga del conocimiento de aquellos escritos en los que se haya manifestado alguna situación relacionada con acoso laboral. Creo que es importante analizarlos y ver de qué manera podemos darle seguimiento, porque si bien a la mejor no hay por parte de las víctimas esta confianza de denunciar y de hacer público, porque luego en muchos municipios son muy pequeños, la gente que está en los Comités tiene que seguir después del Proceso conviviendo con los integrantes; no sé, no sé de qué manera nosotros como Comité de Hostigamiento sí podríamos dejar ahí algún antecedente. Creo que me parece importante y más ahora que vemos que ya se nos presentó una primer queja al respecto. Es cuanto Presidenta, muchas gracias.-----

**Presidenta, Licda. Marlene Arisbe Mendoza Díaz de León.** Muchas gracias Consejera Carol. Claro, por supuesto le pediría a la Secretaria Técnica tomar nota para hacer la solicitud correspondiente y en la siguiente sesión poder informar lo que nos remita la Dirección de Organización. Muchas gracias. Adelante Consejera Araceli.-----

**Consejera Electoral, Mtra. Araceli Gutiérrez Cortés.-** Muchas gracias Consejera Marlene. Muy buenas tardes compañeras, Secretaria, qué gusto. De entrada, de acuerdo con lo que plantea la Consejera Carol, me parece que es un aspecto importante; decir también, agradecer el informe que se nos presenta, lamentable que tengamos ya una queja pero además aquí tan cerquitas, en las oficinas centrales. Yo quisiera, para efecto de que conste en acta, que se nos describiera qué acciones se han hecho, primero, qué medios de protección se han implementado, si ya se le dio derecho de audiencia a la persona contra la que se presentó la queja. Y me parece que las medidas de protección que en su momento se tomen serán claves para que en su caso podamos resguardar a la presunta víctima. Si bien es cierto, en estos temas de hostigamiento son tan difíciles de acreditar, ¿cómo acreditas que te meten la mano?, ¿cómo acreditas que se te acercan?, ¿cómo lo acreditas? Y fácilmente una persona que

hace este tipo de acciones, tenemos una situación de la palabra de una contra la palabra del otro; y creo que este es un aspecto que tenemos que evaluar. Entiendo que ya tuvimos el acercamiento con una instancia, ya la Secretaria tendrá a bien platicarnos, para efecto de que tengamos la asesoría adecuada y le demos el mejor tratamiento a este tema y que no terminemos orillando a la presunta víctima a una situación en la que se sienta presionada o que reciba, o que si recibe alguna llamadita de esta otra persona o algún mensajito, termine ella desistiéndose porque quizá no la protegimos correctamente. Hay que cuidar el principio de presunción de inocencia, por supuesto, pero también hay que garantizarle a ella que tenga la seguridad de que le vamos a respaldar, que su trabajo está garantizado, que no está en riesgo y hasta en tanto se disipe lo que realmente sucede, pues ella tenga esa protección y esa garantía, esa certeza de que la estaremos protegiendo. Entonces, reiterar y pedir por favor si se nos pudiese describir qué acciones se han hecho para proteger a la víctima, si ya se le dio derecho de audiencia y cuál es, exactamente en qué momento nos encontramos. Muchísimas gracias.-----

**Presidenta, Licda. Marlene Arisbe Mendoza Díaz de León.** Muchas gracias Consejera. En un momento le doy uso de la voz a la Secretaria Técnica por si gusta responder alguna de las partes de la intervención de la Consejera Araceli. Comentarles a todas las integrantes del Comité, que el día de ayer se solicitó por parte de la Coordinación de Igualdad, el apoyo institucional a SEIMUJER, quien nos está otorgando el apoyo del acompañamiento psicológico y legal en caso de que quiera hacer otro tipo de denuncia afuera de la institución, y también el apoyo psicológico derivado de estas conductas que ha denunciado la parte quejosa. Seguramente será un proceso complejo por los términos y las condiciones en las que se están dando, porque estos temas son difíciles en cualquier lugar, en cualquier institución o en la vida pública. Hay otras actividades que se están tomando en cuenta, ahorita la Secretaria nos podrá comentar un poquito más de lo que se está llevando a cabo, sin embargo, sí comentarles que desde que se tuvo conocimiento de estos hechos se han tomado las medidas pertinentes a fin de salvaguardar a la víctima o posibles víctimas de estas infracciones. Respecto del estado procesal del asunto, se acaba de recibir la queja, seguirá un proceso de investigación a fin de determinar si se admite o no; este proceso lo llevan a cabo la Coordinación de Igualdad y también la Secretaría Ejecutiva tendrá ahí alguna intervención, sin embargo estaremos dándoles cuenta en cuanto integrantes del Comité, de cada etapa procesal de esta queja. Secretaria Técnica, no sé si quieras hacer algún comentario al respecto.-----

**Secretaria Técnica, Licda. María de Lourdes Becerra Pérez.** Sí, claro que sí, muchas gracias Presidenta. En general ha sido mencionada ya la información solicitada por la Consejera Araceli, únicamente quisiera agregar que efectivamente las medidas de protección y el derecho de audiencia es lo que estaríamos desahogando el día de hoy, pero ya desde el día de ayer también de alguna forma sí le pedimos a la persona, a la quejosa, que por lo pronto no asistiera a actividad a aquí a la institución en tanto no pudiésemos avanzar y tener más elementos. Pero sí, de alguna manera se está resguardando que de alguna forma se sienta protegida y dar continuidad a (inaudible) con la denuncia presentada. Sería eso.-----

**Presidenta, Licda. Marlene Arisbe Mendoza Díaz de León.** Muchas gracias Secretaria. En consecuencia, si no hay alguna otra intervención, se tiene por recibido el informe con los agregados que nos acaba de señalar la Secretaria Técnica. Pasamos al siguiente punto del orden del día, relativo al punto tercero, consistente en el Proyecto de Acuerdo del Comité de Seguimiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán, por el que se propone al Consejo General la aprobación de los lineamientos para atender e instrumentar el procedimiento de



ACTA No. IEM-CHYASOL-SEXT-01/2021

conciliación laboral, el procedimiento de casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, así como la sustanciación y resolución del procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad del Instituto Electoral de Michoacán; y aprobación en su caso. Y si me permiten, haré una breve cuenta de estos documentos. Con la finalidad de generar y mantener un ambiente laboral sano, libre de conductas relacionadas con el hostigamiento y acoso sexual o laboral, este Instituto cuenta con la facultad para emitir los lineamientos atinentes, como en el caso. Ahora bien, según lo establecido en el estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional del Personal de la Rama Administrativa y los lineamientos aplicables al procedimiento laboral disciplinario del INE, es que nos pidió hace un tiempo el INE, un proyecto de lineamientos en el que se deba de agotar un proceso de revisión, por lo tanto, el INE a través de su Dirección Jurídica, mediante el oficio INE-DG-7230-2021, del 26 veintiséis de julio pasado, emitió la validación de los presentes lineamientos al encontrarse apegados a los principios rectores de la función electoral, a las disposiciones constitucionales, legales y estatutarias. Es importante destacar que estos lineamientos, que en esta ocasión se someten a su consideración, no se encuentran únicamente dirigidos a los miembros del Servicio Profesional Electoral, sino también a la rama administrativa de este Instituto; por lo que está dirigido al Instituto con independencia del cargo, puesto, atribuciones, nivel jerárquico y relación contractual de la que se trate. De igual manera, con la posible aprobación de este cuerpo normativo, se podrá atender e instrumentar el procedimiento de conciliación laboral en los casos que proceda, el procedimiento en casos de hostigamiento y acoso laboral y sexual, así como la sustanciación y resolución de un procedimiento laboral sancionador y de un recurso de inconformidad, siendo éstos de observancia obligatoria para las autoridades competentes, el personal del Instituto y las y los prestadores de los Servicios Profesionales de este Instituto Electoral de Michoacán, sin que, por cuanto ve a estos últimos, implique de sí mismo el reconocimiento de alguna relación laboral. Finalmente, me gustaría señalar que con la implementación de estos lineamientos se pretende generar un modelo de prevención como la atención de conductas de hostigamiento y acoso laboral o sexual de los funcionarios competentes del Instituto Electoral de Michoacán para que estemos en posibilidades de aplicar, para que paulatinamente se vayan generando espacios laborales libres de violencia, en donde se tenga la certeza de que existe el pleno respeto a los derechos humanos y laborales de todo el personal del Instituto Electoral de Michoacán, aclarando que pueden ser víctimas tanto hombres y mujeres, e infractores tanto hombres y mujeres, del Instituto Electoral de Michoacán. Es un lineamiento dirigido y aplicable al personal, funcionarios y empleados del Instituto Electoral de Michoacán. También, antes de ceder el uso de la voz a mis compañeras si quisieran hacer alguna participación, me gustaría comentar que quisiera mandar unas observaciones de forma, tanto al Acuerdo como a los lineamientos. Y de los lineamientos, si ustedes no tienen inconveniente, me gustaría agregar en el transitorio primero; dice, los presentes lineamientos entrarán en vigor a partir del momento de su aprobación; y aquí nada más agregar, por parte del Consejo General, y continuando, quedando abrogado el protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso laboral, sexual o laboral del Instituto Electoral de Michoacán, y los demás transitorios, a fin de que éste, como es un primer punto de partida en el Comité, tendría que seguir su curso en el Consejo General conforme a los protocolos establecidos para aprobar reglamentos y lineamientos. De mi parte sería cuanto, no sé si quisieran hacer uso de la voz mis compañeras. Adelante Consejera Araceli.-----

**Consejera Electoral, Mtra. Araceli Gutiérrez Cortés.-** Muchas gracias Consejera. Reconocer el esfuerzo en la elaboración de estos lineamientos tan completos y tan necesarios. Es un documento un poco largo, justamente porque es muy completo, contiene todo lo que, los aspectos, las etapas que necesitamos, en su caso, para dar

certeza a alguien que en algún momento se sienta bajo un supuesto como este. No sé, quizá valdría la pena pensar en algún momento en diseñar alguna versión corta para difundir ante los compañeros, las compañeras del Instituto, incluso a través de alguna actividad informativa, alguna reunión de trabajo donde podamos generarles esta confianza. La verdad es que de pronto generamos el documento y el documento es muy bueno, es muy completo, pero es tan complejo pensar en que yo podría presentar una queja contra mi jefe, por ejemplo, las relaciones de subordinación llegan a ser tan poderosas que estamos frente a una situación donde difícilmente una persona que se siente en una condición de hostigamiento o de acoso, difícilmente lo hace notar. Entonces, creo que es una, es hasta una cultura de confianza que tenemos que desarrollar al interior del Instituto, de pronto las dinámicas hacia atrás nos han llevado a tener ciertas conductas que normalizamos y que no deberían de ser normales. Entonces, yo intervengo para reconocer el trabajo, para felicitarles por este documento, por estos lineamientos tan completos, creo que hay que maximizar su difusión y buscando sobre todo, que todos compañeros y todas las compañeras se sientan con toda la confianza de poder echar a andar este procedimiento en el momento que sientan esta necesidad, y sobre todo como institución tenemos que tener la posibilidad de garantizar la secrecía en todo momento y de garantizar la imparcialidad en el tratamiento. Entonces, muchas felicidades y muchísimas gracias, Consejera.-----

**Presidenta, Licda. Marlene Arisbe Mendoza Díaz de León.** Muchas gracias Consejera Araceli. Sí, efectivamente estábamos pensando en hacer infografías, tal vez alguna versión ejecutiva de estos lineamientos y también adelantarles que en caso de que el Consejo General apruebe estos lineamientos en los próximos días, estaremos como Comité organizando, les voy a pedir ahí su apoyo y colaboración, de un evento para, de manera digital, lanzar nuestro buzón digital naranja para que las denuncias sean de manera digital y anónimas, con su respectivo aviso de privacidad, para que sean redirigidas tanto al Área de Secretaría Ejecutiva como al Área de Coordinación de Igualdad, a fin de que son las autoridades competentes que llevarán a cabo todo el proceso de investigación, admisión y desahogo de alegatos para llevar a cabo una determinación jurídica dentro del nuevo marco de estos lineamientos, en caso de aprobarse. Y también es importante la difusión al interior, también estamos teniendo aquí, viendo algunas pláticas al interior para el personal del Instituto, para fomentar estas nuevas masculinidades de las que tanto se ha hablado, pero también para fomentar en qué consiste el trabajar como mujer en una institución, en una oficina y en qué consiste trabajar como hombre, y cuáles son nuestras responsabilidades frente a los demás y nuestro trabajo en equipo derivado de este ambiente de acoso y de abuso que se pueda estar viviendo o que se pretenda evitar que se viva en el Instituto Electoral de Michoacán, y por supuesto esto en el marco de la difusión de estos nuevos lineamientos, en caso de que el Consejo General los apruebe. Muchas gracias Consejera y espero su apoyo y colaboración, próximamente les estaré hablando para concretizar estos proyectos. Muchas gracias. Sí, adelante Consejera Carol.-----

**Consejera Electoral, Licda. Carol Berenice Arellano Rangel.-** Muchas gracias de nueva cuenta Presidenta. Creo que estos lineamientos que el día de hoy representan una transformación de nuestro protocolo que ya había en el Instituto, nos traen muchos retos y muchas tareas, creo que para el Instituto, pero principalmente para la Secretaría Ejecutiva, otras áreas también, pero Secretaría Ejecutiva es de las que más tiene responsabilidad con estos lineamientos. Y lo veo así porque ahora se incluye en el Instituto una figura muy importante, que es la figura del conciliador o conciliadora, que es una de las figuras que anteriormente no contábamos con esta persona. Entonces, en primer lugar, la tarea de identificar qué persona tiene el perfil para ser este conciliador o conciliadora, y no únicamente identificar a la persona, creo que algo que se viene con



## ACTA No. IEM-CHYASOL-SEXT-01/2021

esto es hacer una certificación, capacitaciones, para que esta persona cuente con todos los conocimientos porque se va a enfrentar a conciliar, como lo dice el nombre de esto, a 2 dos personas que son parte de su equipo de trabajo, incluso puede ser la persona que se sienta a un lado, que se sienta al frente, e incluso puede ser su amiga, su algo más. Se viene esta tarea muy importante y creo que la capacitación, en su caso, ver qué instancia puede hacer la certificación correspondiente de la persona, será muy importante acercarnos a tribunales de conciliación, al propio Instituto Nacional Electoral, no sé, ver ahí, y cuántas personas vamos a certificar o se van a certificar por parte del Instituto. Creo que eso es muy importante, ya lo hemos visto ahí en el Área de Contencioso, que si bien es cierto se cuentan con conocimientos para esta figura de conciliador, creo que no solamente son conocimientos, es una parte de sensibilidad que tienes que manejar y también de manejo de emociones, hay muchas cualidades que deberá tener esta figura en el Instituto. Y otra cosa que también veo y que viene de la parte de esto, es que en los propios lineamientos te habla de suscripción de convenios con la Facultad de Psicología de la Universidad Michoacana y con el Sistema de Desarrollo Integral de la Familia en el Estado, entonces, yo creo que también valdría la pena hacer una revisión a nuestros convenios que ya tenemos suscritos, porque yo recuerdo que cuando la Consejera Araceli era Presidenta, incluso ahora que en este año pasado o en este, no me acuerdo, firmamos algunos convenios, entonces ver hasta dónde nos dan esos convenios y si es necesario, ya sea tal vez hacer una ampliación de convenio o un nuevo convenio, que tal vez eso, como bien lo expresan los lineamientos, se tendrá que hacer. Y referente a lo que comentan de la difusión, sí, también había pensado justamente en eso, pensando en lo que ya ha hecho la Contralora, que me ha parecido como muy útil, de lo del código de ética, hacerlo como con pequeños grupos y estarlo casi a manera de taller, estos lineamientos se tienen que dar de una manera muy clara porque incluso ya traen sanciones, sanciones que hasta pueden ser no solamente una amonestación, sino inhabilitación, ya la rescisión, ya la pérdida de la relación laboral o en su caso, hasta una sanción económica. Sí vienen ya situaciones muy complejas y que pueden, en su caso, sí representar una sanción grande para una persona si se le acredita algún tipo de conducta que están aquí marcadas. Entonces, me parece que adicional a lo que ya comentan de infografías, de algún manual, que también en los transitorios se vincula ahí a la propia Coordinación de Igualdad para que elabore los manuales, creo que me parecería importante que nosotras nos dividiéramos como integrantes del Comité, tal vez junto con la Secretaria, nos dividiéramos estos equipos o estos grupos del Instituto para estarles dando de manera más cercana y más puntual, una capacitación al respecto. Igual, traer especialistas, no sé, muchos temas que ahora con estos lineamientos se tendrán que estar observando en el Instituto. Y esta parte del buzón naranja me parece muy, muy, muy importante porque insisto, como lo comentaba en el anterior, creo que una de las cosas que a veces inhibe a hacer la denuncia es justamente la situación de saber, del temor de que mi agresor va a saber que yo lo denuncié y entonces ya no me lo puedo encontrar en el trabajo, no me lo puedo encontrar en la calle, incluso tal vez hasta es mi vecino, ¿cómo lo voy a ver? Y creo que el buzón naranja y la denuncia anónima nos van a ayudar a que se incrementen el número de denuncias. Muchísimas felicidades por este trabajo y a continuar con la difusión. Muchas gracias, es cuanto.-----

**Presidenta, Licda. Marlene Arisbe Mendoza Díaz de León.** Muchas gracias Consejera Carol. Sí, en el tema de los convenios ya lo estamos viendo, que es necesario revisarlos, hay que hacer un convenio con SEIMUJER, que es con el que nos hace falta, ya Tamara está tomando cartas en el asunto; también habrá que revisar los anteriores, con todo gusto lo hacemos. Por supuesto esta implementación de los lineamientos también va a implicar un replanteamiento del presupuesto para el siguiente ejercicio fiscal, porque tendremos que integrar nuevas figuras, en su caso, como el

conciliador, si es que no fuera parte del personal que ya está aquí en el Instituto actualmente laborando, y por supuesto tendremos que ver con el Supremo Tribunal de Justicia del Estado, con los Tribunales de Conciliación y cualquier otro ente que nos pueda capacitar y otorgar las certificaciones correspondientes para tener esta figura de conciliador o conciliadores en nuestra institución y facilitar las herramientas jurídicas que nos otorga este lineamiento, a fin de promover y difundir los derechos de los funcionarios y las funcionarias del Instituto Electoral de Michoacán y el que este Instituto, este Consejo General y así mismo la Secretaría Ejecutiva, creo que todos tenemos el ánimo de cero tolerancia a la violencia, al acoso, a la intimidación y el apoyar al 100 % cien por ciento a las víctimas, y por supuesto, respetando los derechos de los posibles infractores, porque somos un ente jurídico y tenemos que guardar, aplicar todas las normas a todas las partes de manera igualitaria, sin subjetividades y para eso están nuestros lineamientos que ahorita estamos aprobando en este, en su caso, en este primer punto de partida y en lo subsecuente posiblemente en el Consejo General. De mi parte sería cuanto, no sé si haya alguna otra intervención. Si no, le pediría a la Secretaria Técnica someter a consideración para su aprobación de este punto de acuerdo.-----

**Secretaria Técnica, Licda. María de Lourdes Becerra Pérez.** Con gusto, Presidenta. Consejeras integrantes del Comité, si están a favor con el Acuerdo presentado, con las adecuaciones expuestas, si es así, sírvanse manifestarlo en votación económica. Se aprueba por unanimidad de votos, Presidenta.-----

**Presidenta, Licda. Marlene Arisbe Mendoza Díaz de León.** Muchas gracias Secretaria Técnica, muchas gracias Consejeras. Se han agotado los puntos del orden del día y siendo las 14:46 catorce horas con cuarenta y seis minutos se declara concluida la presente sesión. Muchas gracias por su asistencia a esta sesión extraordinaria.-----

LICDA. MARLENE ARISBE MENDOZA  
DÍAZ DE LEÓN  
CONSEJERA PRESIDENTA DEL COMITÉ



INSTITUTO ELECTORAL  
DE MICHOACÁN

LICDA. MARÍA DE LOURDES BECERRA PÉREZ  
SECRETARIA EJECUTIVA Y SECRETARIA  
TÉCNICA DEL COMITÉ

MTRA. ARACELI GUTIÉRREZ CORTÉS  
CONSEJERA ELECTORAL  
INTEGRANTE DEL COMITÉ

LICDA. CAROL BERENICE ARELLANO RANGEL  
CONSEJERA ELECTORAL  
INTEGRANTE DEL COMITÉ