

ACTA No. IEM-CHYASOL-SEORD-02/2022

En la ciudad de Morelia, Michoacán, siendo las 12:00 doce horas del día 30 de marzo 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.-----

Consejero Presidente, Luis Ignacio Peña Godínez. Buenas tardes a todas, agradezco su asistencia a esta convocatoria para realizar la sesión virtual del Comité de Seguimiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral, sesión de carácter ordinaria virtual de este día 30 de marzo del 2022, siendo las doce horas con tres minutos. Le solicito a la Secretaria Técnica de este Comité pase lista de asistencia, por favor, para verificar el quórum legal. -----

Secretaria Técnica, María de Lourdes Becerra Pérez. Con gusto, Presidente. Me permito informar que se encuentran presentes: -----

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

Existe quórum legal para sesionar, esto de conformidad con los artículos 29 y 30 del Reglamento para el Funcionamiento de las Comisiones y Comités del Instituto Electoral en Michoacán. -----

Consejero Presidente, Luis Ignacio Peña Godínez. Gracias, Secretaria Técnica. Existiendo el quórum legal se declara instalada la presente sesión y le solicito de nueva cuenta a la Secretaria Técnica dé lectura del orden del día, que se somete a consideración de quienes integran este Comité, adelante, por favor. -----

Secretaria Técnica, María de Lourdes Becerra Pérez. Con gusto, Presidente. Se ha convocado a esta sesión, el día 30 de marzo, miércoles a las doce horas, el carácter de esta sesión es ordinaria y se agendaron los siguientes puntos del orden del día: --

ORDEN DEL DÍA
SESIÓN ORDINARIA
DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO
SEXUAL O LABORAL DEL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN
12:00 HORAS
30 DE MARZO DE 2022
MIÉRCOLES
(IEM-CHyASoL-SEORD-02/2022)

PRIMERO. Lectura del acta de la sesión ordinaria del Comité de Seguimiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán. Identificada bajo la clave IEM-CHYASOL-SEORD-01/2022, y aprobación en su caso. -----

SEGUNDO. Presentación del informe anual del Comité de Seguimiento a los casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán correspondiente al año 2021, y aprobación en su caso. -----

TERCERO. Presentación del programa de 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 al interior del Instituto Electoral de Michoacán. -----

CUARTO. Presentación del cuestionario para identificar el hostigamiento y/o acoso laboral y sexual al interior del Instituto Electoral de Michoacán. -----

QUINTO. Presentación del informe respecto al taller de discriminación laboral, directa e indirecta, a impartirse por el Consejo Estatal para prevenir y eliminar la discriminación y la violencia en Michoacán. -----

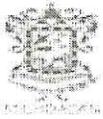
SEXTO. Asuntos generales. -----

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

Consejero Presidente, Luis Ignacio Peña Godínez. Gracias, Secretaria Técnica. Está a consideración de las integrantes de este Comité el orden del día, que acaba de dar lectura la Secretaria. Si no existe manifestación alguna, sírvase, por favor, Secretaria, tomar la votación correspondiente respecto del orden del día. Adelante, por favor. -----

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

Consejero Presidente, Luis Ignacio Peña Godínez. Gracias Secretaria Técnica. A continuación, pasamos al punto primero de la orden del día, relativo a la lectura del contenido del Acta de la Sesión Ordinaria de este Comité, de fecha 31 de enero del 2022, y aprobación en su caso, la cual fue circulada con antelación, por lo cual someto a consideración de las integrantes del mismo Comité la dispensa de la lectura de dicha



ACTA No. IEM-CHYASOL-SEORD-02/2022

acta, si no existe manifestación, por favor Secretaria, sírvase tomar la votación correspondiente respecto de la dispensa de dicha lectura. Adelante, por favor. -----

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

Consejero Presidente, Luis Ignacio Peña Godínez. Gracias, Secretaria Técnica. Está a consideración de ustedes el contenido del acta, que se acaba de dar cuenta, si no existe manifestación sírvase Secretaria, por favor, tomar la votación correspondiente, respecto ahora del contenido del acta, de la manera acostumbrada, por favor. -----

Secretaria Técnica, María de Lourdes Becerra Pérez. Con gusto. Presidente, 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, Presidente. -----

Consejero Presidente, Luis Ignacio Peña Godínez. Gracias. Pasamos entonces, Secretaria, gracias, al punto segundo del orden del día relativo a la presentación del informe anual de este Comité, correspondiente al año 2021, y aprobación en su caso, por lo cual le solicito a la Secretaria exponga una breve cuenta del mismo, de dicho informe que nos presentó. -----

Secretaria Técnica, María de Lourdes Becerra Pérez. Sí, Presidente. En atención a lo establecido en el otrora protocolo para prevenir y atender, sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto Electoral de Michoacán, así como en los lineamientos para atender e instrumentar el procedimiento de conciliación laboral, el procedimiento en casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, así como para la sustanciación y resolución del procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad del Instituto Electoral de Michoacán, el Comité de Seguimiento a Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán resulta ser el encargado de vigilar la aplicación de dichos lineamientos, dar seguimiento a los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral que se presenten al interior del Instituto, y generar información estadística sobre dichos casos, así como aprobar las acciones preventivas en materia de violencia. Durante el año 2021, y de acuerdo al contenido del informe y el documento que les fue circulado, se enlistan cuatro sesiones ordinarias efectuadas durante el año 2021, y una sesión extraordinaria, de las cuales se indica el tipo de sesión, la fecha y el orden del día de los puntos que fueron desahogados en cada una de ellas. Dentro de estas sesiones que acabo de hacer mención, fue aprobado el proyecto de Lineamientos para Atender e Instrumentar el Procedimiento de Conciliación Laboral, el Procedimiento en Casos de Hostigamientos 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. Asimismo, en este informe se contiene lo que tiene que ver con el buzón naranja, ya que como parte de los trabajos realizados por el Comité, el 25 de agosto del año 2021, se puso en marcha el buzón naranja en línea de este organismo electoral, como una nueva herramienta para la resolución de denuncias derivadas a partir de diversas conductas de las y los servidores públicos que constituyan casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, para constituir una alternativa confiable y oportuna para atender las inconformidades

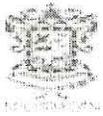
que pudiesen generarse o suscitarse respecto a las directrices con las que debe conducirse una persona servidora pública al interior de este Instituto. Asimismo, durante el año 2021, se realizaron las siguientes capacitaciones, cursos, talleres y foros: Participación política de las mujeres en las diputaciones y ayuntamientos; Abordaje psicológico del hostigamiento y acoso sexual laboral; Litigio, estrategia y paridad; Transparencia electoral: pilar de la democracia ciudadana; Criterios relevantes de violencia contra las mujeres en razón de género; análisis de la violencia política contra las mujeres durante los procesos electorales; esos fueron las capacitaciones, talleres y foros que se realizaron. Asimismo, dando el seguimiento a los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral que se presentaron al interior del Instituto, toda vez que la Secretaría Ejecutiva, por conducto de la Coordinación Jurídica Consultiva, como autoridad encargada de la instrucción y posterior resolución del procedimiento laboral disciplinario a cargo de la Secretaría, dicha Coordinación informó que se presentaron tres quejas, las cuales dieron origen a los siguientes expedientes: IEM-PLD-01/2021, IEM-PLD-02/2021, IEM-PLD-03/2021. Finalmente, el 29 de noviembre del año 2021, el Comité aprobó el programa anual de trabajo 2022, del mismo, con el fin de hacer cumplir sus mandatos contenidos en los lineamientos, y las demás disposiciones normativas, así como la aplicación adecuada de los lineamientos para garantizar un clima laboral seguro y sano (falla de audio). Sería la cuenta del informe, Presidente. -----

Consejero Presidente, Luis Ignacio Peña Godínez. Gracias, Secretaria Técnica. ¿Alguien desea hacer uso de la voz en este punto del orden del día? Si no, por favor, Secretaria, ponga a consideración de las y los servidores dicho informe para su aprobación. -----

Secretaria Técnica, María de Lourdes Becerra Pérez. Con gusto Presidente. Pregunto al Presidente y a las Consejeras si están de acuerdo con el informe que se ha dado cuenta, y si se aprueba lo manifiesten de la manera acostumbrada. Se aprueba por unanimidad de votos, Presidente. -----

Consejero Presidente, Luis Ignacio Peña Godínez. Muchas gracias, Secretaria Técnica. Pasamos al punto tres del orden del día, correspondiente a la presentación del Programa de 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 al interior del Instituto Electoral de Michoacán. Por lo cual, le pido, Secretaria, que exponga una breve cuenta. Adelante, por favor. -----

Secretaria Técnica, María de Lourdes Becerra Pérez. Con gusto. Presidente. Bueno, quisiera hacer mención que del documento que fue circulado se destacan los siguientes datos respecto a este curso de capacitación. El objetivo es socializar con las y los funcionarios públicos del Instituto Electoral de Michoacán el Procedimiento de Conciliación Laboral, el Procedimiento en Casos de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Sexual, así como la sustanciación y resolución del Procedimiento Laboral Sancionador y el Recurso de Inconformidad aprobados por este organismo electoral. Esto con la finalidad de hacer de su conocimiento esta herramienta normativa interna, así como aquellas conductas que pueden ser constitutivas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, y así prevenir y atender los casos que pudieran presentarse. Las áreas que intervienen es el Comité de Seguimiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral, la Secretaría Ejecutiva, La Coordinación de Igualdad de Género, No Discriminación y Derechos Humanos y la Coordinación Jurídica



ACTA No. IEM-CHYASOL-SEORD-02/2022

Consultiva de esta Secretaría. La modalidad sería virtual. La metodología, se pretende, esta es empleada bajo un sistema participativo, comunicativo, el cual establezca las pautas que permitan socializar el procedimiento de conciliación y procedimiento laboral sancionador, las fechas y los horarios para los cuales se propone se efectúe esta capacitación serían el jueves 7 de abril a las nueve de la mañana y el viernes 8 de abril, también a las nueve de la mañana. Sería la cuenta del informe. -----

Consejero Presidente, Luis Ignacio Peña Godínez. Muchas gracias, Secretaria. Está a consideración de las integrantes de este Comité. Sí, adelante, Consejera Viri.

Consejera Viridiana Villaseñor Aguirre. Gracias. Muy buenas tardes, Presidente del Comité, a la Consejera Marlene y a la Secretaria Técnica, la licenciada Lulú. Bueno, nada más quiero agradecer por este programa, me parece que esta propuesta de capacitación en materia de hostigamiento y acoso laboral y sexual para el personal es muy oportuno y me parece adecuado que existan estos talleres o estas pláticas para que todo nuestro personal conozca las herramientas que tienen en dado caso de que consideren que existe una conducta que pudiera considerarse como de hostigamiento o acoso laboral, y qué mecanismo hay, cuáles son los plazos y es un programa muy amplio, y sobre todo, por ejemplo el tema de identificar si eres víctima, qué hacer, en caso de que seas víctima, es importante sensibilizar al personal y que tenga todo el conocimiento de este tema. Agradezco la propuesta, y por supuesto estoy atenta a ella, lo que nos indique que (falla de audio) coadyuvar. Muchas gracias. -----

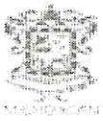
Consejero Presidente, Luis Ignacio Peña Godínez. Muchas gracias, Consejera Viridiana. Lo tomamos en cuenta, por favor Secretaria, y le agradezco su participación. ¿Alguien más? Y si me lo permiten, nada más hacer uso de la voz para manifestar lo siguiente. Hemos tenido reuniones de trabajo, incluso, de estos temas en este año, y hemos preparado estos temas para la presentación de este programa de capacitación; incluso, lo señalamos en la sesión ordinaria pasada, si no mal recuerdo de enero, se realizan, pues como una labor de seguimiento a las actividades que ya estaban en planeación, repito, insisto, mejor dicho, por parte de la Consejera Marlene como Presidenta de este Comité el año pasado, quien en ocasiones previas tuvimos a bien, también, los tres y la Secretaria Técnica, impulsar para darle seguimiento desde este Comité. Coincido con la Consejera Viridiana Villaseñor, creemos firmemente, consideramos la importancia que tiene el realizar estas actividades de difusión, de capacitación sobre los instrumentos con que contamos a fin de fortalecer el clima y ambiente laboral, que ya también refería la Secretaria Técnica en la cuenta. Especialmente, cuando se trata de prevenir posibles casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral. Y ya mencionábamos en la sesión anterior también, que era necesario, pues, estas capacitaciones para el personal del Instituto, y que accedieran a las capacitaciones pertinentes, en las que se reflexione, se enseñe a evitar conductas que alteren sus derechos laborales y sean constitutivas de hostigamiento y acoso sexual o laboral. Ya para ir cerrando, por otra parte, sirve para que las y los trabajadores de este Instituto sepan lo que es necesario al momento de la presentación de una denuncia, así como sus etapas procesales, y que puedan exigir sus derechos. Además, cabe destacar que ésta no será la primera y única ocasión que se da una capacitación, en cada oportunidad que se encuentre se harán, y se buscará que se le brinde la información necesaria a todo el personal. Con algunas otras capacitaciones que estaremos impulsando, y hemos ya gestionado los integrantes de este Comité. Cabe destacar que hacen falta desarrollar algunos materiales impresos, para reforzar esta área de la difusión sobre acciones que

constituyen violencia laboral, acoso y hostigamiento, los cuales están en planeación, próximamente se estarán circulando al interior de este Instituto, que incluso en esta reunión, que ya refería que se tuvo de trabajo también acudió algunas otras áreas como la Coordinación de Igualdad de Género de este Instituto y están todos y todas con el ánimo de prevenir estos casos y fortalecer el ambiente de respeto en el IEM, están trabajándose y dicha capacitación también estará la Coordinadora de Igualdad de Género y el Instituto, y una vez más, considero que es, repito, necesario, todas estas capacitaciones. ¿Alguien más desea hacer uso de la voz?, y si no continuamos con, si no mal recuerdo, el punto cuarto del orden del día correspondiente a la presentación del cuestionario para identificar el hostigamiento y/o acoso laboral y sexual al interior de este Instituto, por lo cual, Secretaria, también le pido una breve cuenta del mismo. Adelante, por favor. -----

Secretaria Técnica, María de Lourdes Becerra Pérez. Con gusto, Presidente. Con la implementación 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, el recurso de inconformidad del Instituto Electoral de Michoacán, se considera factible comenzar con los trabajos de una estrategia que permita abatir las situaciones de hostigamiento y acoso sexual o laboral que se presenten al interior de este, y con ello abonar e incrementar la productividad laboral, ya que quienes padecen alguna de estas situaciones se ven afectados en su desarrollo profesional, su compromiso institucional y su autoestima. Asimismo, resulta importante obtener un panorama sobre el ambiente y clima laboral existente al interior del Instituto, e identificar comportamientos que pudieran ser perjudiciales para el personal que labora en el mismo. Es de relevante importancia esta información aportada, ya que su opinión será de una gran utilidad para coadyuvar en la eliminación de la violencia laboral y con ello generar una cultura de prevención de hostigamiento y acoso sexual o laboral, generando las condiciones dignas de trabajo, regulando las relaciones laborales del personal, bajo los principios de respeto y no discriminación. La información vertida en este cuestionario es de carácter estrictamente confidencial y no implica responsabilidad alguna por parte de los sustentantes. El cuestionario está a su consideración, y es importante mencionar que una vez que se hayan obtenido los resultados de la encuesta, se podrá tener una lista general del impacto de la difusión 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 de este Instituto. Así como para la sustanciación y resolución del procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad del Instituto, al interior de éste, y con ello poder trazar líneas de acción, tanto en la difusión de los lineamientos, como en su aplicación. Es importante destacar que este cuestionario fue circulado y se le hicieron algunas adecuaciones dentro, también, del área de Derechos Humanos del Instituto. Sería la cuenta, Consejero. -----

Consejero Presidente, Luis Ignacio Peña Godínez. Muchas gracias, Secretaria Técnica. Está a su consideración dicho informe. Adelante, Consejera Marlene Mendoza. -----

Consejera Marlene Arisbe Mendoza Díaz de León. Gracias. Buenas tardes a todas y a todos. Respecto a este punto cuatro del orden del día, hice llegar algunas observaciones de fondo a fin de analizar la viabilidad de adicionar algunos reactivos al referido cuestionario, ya que no solo se permitirá con ello detectar con mayor



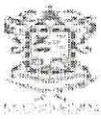
facilidad y apreciación algunas conductas de riesgo, sino también tener un diagnóstico de las condiciones laborales y de cómo se configuran las relaciones de poder al interior del espacio laboral, que pueda servir para realizar futuras acciones preventivas. En esa tesitura, someto a su consideración algunas propuestas, como es en el tema de clima laboral, además de tomar en cuenta como la base fundamental para un sano ambiente, considero también trascendente que se tome en cuenta la percepción de la posible víctima, por ello propongo adherir al cuestionario un reactivo que permite expresarse sobre la comodidad o incomodidad de un espacio laboral, ya que ello puedo evidenciar situaciones que no son susceptibles a primera vista. Asimismo, en el apartado de acoso laboral, se sugiere ampliar el contexto con lo que, con la adición de dos reactivos, toda vez que la violencia que se ejerce a través del acoso y el hostigamiento, no solamente se reduce a un orden jerárquico laboral, sino también social, el primero es la incorporación de una pregunta que tome en cuenta que la posible víctima ha sido o ha tenido el temor de perder su empleo por no ceder a las peticiones o por someter su voluntad a terceros, es decir, se puede tratar de conductas realizadas por parte de un superior jerárquico, de algún compañero o compañera, o inclusive de subordinados, por lo que al incluir estas tres figuras ya mencionadas que considero un tema trascendental. En el apartado de acoso y hostigamiento sexual, se sugiere la viabilidad de incorporar reactivos que planteen situaciones que socialmente son permitidas para que, pero que reafirman la realización de conductas que podían constituir violencia en los espacios laborales, como podría ser la invitación a trabajar en días u horarios inhábiles, en lugares no oficiales o inadecuados. Asimismo, en el que se condiciona o se le pida llevar cierto tipo de ropa para trabajar, en consideración de la comodidad o incomodidad de la persona, como uno de los primeros focos de atención para prevenir el acoso y el hostigamiento sexual o laboral. Finalmente, en la parte correspondiente al instructivo evaluado de los lineamientos, se propone que el reactivo veintinueve, correspondiente a la identificación de perspectiva de género pase antes del reactivo veintidós, cada vez que esto implica un reconocimiento previo respecto del marco de análisis sobre la implementación de esta perspectiva y su manejo. Las anteriores propuestas, como ya lo comenté, son con la finalidad de que se analice la viabilidad de incorporarlos al cuestionario en mención. Sería cuanto, Presidente. Muchas gracias. -----

Consejero Presidente, Luis Ignacio Peña Godínez. Sí, muchas gracias Consejera Marlene. Por favor atienda, Secretaria Técnica, lo correspondiente y lo que acaba de comentar la Consejera Marlene, por favor. De acuerdo. Asimismo, manifiesto que en esa tesitura uno de los pasos que no podemos eludir para poder tener un contexto sobre el real estado de las cosas que existen en este determinado lugar, el Instituto, corresponde elaborar, implementar instrumentos que nos permitan medir, identificar, tener indicadores sobre las áreas de oportunidad y las fortalezas en nuestras acciones y políticas en este tema laborales, incluso forma parte esencial para la conformación de futuras capacitaciones y políticas en esta materia que nos permitan transitar a ser un espacio de igualdad laboral en todos sus términos. No solo porque digan y, lo insisto, lo repito y lo repetiré siempre, no porque digan nuestras atribuciones o los lineamientos como una obligación, sino que es convicción de este Comité realizarlo. Sin duda, el camino no es sencillo, requiere además de la aplicación de este cuestionario, yo así lo veo, una evaluación de los resultados obtenidos en posterior, incluso, tendrá que derivar de una reformulación en su caso, en su momento, de dicho instrumento y nuevas aplicaciones y así sucesivamente para poder retroalimentarnos y mejorarlo. En este sentido, me satisface poner en marcha esta presentación, derivado también del trabajo que tuvimos este Comité, y también con la Coordinación

de Igualdad de Género, Discriminación y Derechos Humanos, donde ya platicábamos de poner en marcha esta presentación, deseando que podamos obtener la aplicación a todo el personal de este cuestionario, lo más pronto que se pueda, y presentemos en futuras sesiones los resultados para, sobre de ello, agendar reuniones de trabajo, que sean, todas las que sean necesarias, todas y caminar a ambientes laborales, de verdad, que sean dignos de certificarse; incluso, conforme a las normas, tendremos también esa arista que atender también, en su momento lo tendremos que hacer. Ya culmino reconociendo el esfuerzo que se ha desplegado para obtener este instrumento aplicarlo, como digo, como dije, perdón, con posterioridad, y en su momento cuando ya se pueda realizar, a la brevedad, a eso me quiero referir. Sin más por decir de mi parte, no sé si alguien más desea manifestar, si no pasamos al quinto, ¿verdad?, punto del orden del día, correspondiente a la presentación del informe respecto del taller de discriminación directa, discriminación laboral, perdón, directa e indirecta, que participó el Consejo Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia en Michoacán, COEPREDV, solicito, bueno, antes de ello, de solicitar la breve cuenta de la Secretaria pues también manifestar, y que quede asentado en esta acta, que este Comité ha hecho todas las gestiones, primero, los oficios, y gestionado directamente dicho taller que se nos impartirá en próximos días, ahí se refiere la fecha que nos dará cuenta ahorita la Secretaria Técnica. Adelante, por favor. -----

Secretaria Técnica, María de Lourdes Becerra Pérez. Con gusto, Presidente. En fecha 28 de febrero del año 2022, se remitió el Consejo Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia en Michoacán oficios de solicitud de impartición de taller sobre discriminación laboral directa e indirecta, el cual habrá de ofertarse para todo el personal del Instituto, en el marco del programa anual de trabajo del Comité de Seguimiento a los Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral del Instituto, y 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 de este instituto. Dicho taller se propuso tenerlo con una duración total de cuatro horas, sin embargo, al considerarse la carga laboral del personal que se encuentra en este Instituto, se ha propuesto que se desarrolle en dos sesiones, cada una con una duración de dos horas. Con fecha de 17 de marzo del año 2022, se recibió correo electrónico mediante el cual se remitió el oficio COEPREDV 099/2022, suscrito por la directora del Consejo Estatal solicitando se precisaran fechas, el número de personas mínimo por grupo. Asimismo, se refiero que la ficha descriptiva del curso se estaría remitiendo a la brevedad. Es así que el 23 de marzo siguiente se emitió juicio para dar contestación a los planteamientos realizados, de los cuales se consideraron las siguientes fechas, horarios y grupos para su implementación: primer grupo el 25 de abril de 8.30 a 10.30; grupo dos, el 25 de abril de 10.30 a 12.30; grupo uno, 26 de abril de 8:30 a 10:30, grupo dos, 26 de abril de 10.30 a 12.30, todo esto de la mañana. Finalmente, se consideró que dado el número de personas para el desarrollo del taller era alto, considerando las medidas de seguridad e higiene determinadas por la Junta Estatal Ejecutiva de este Instituto, se optó porque las capacitaciones se realizaran de manera grupal a través de la plataforma Zoom. Sería el informe, Presidente. -----

Consejero Presidente, Luis Ignacio Peña Godínez. Gracias, Secretaria Técnica. Antes de ceder el uso de la voz en este punto del orden del día, deseo manifestar algo breve. El programa, como bien lo dije, y la carta descriptiva de esta capacitación, como se mencionó en la cuenta, por comunicación formal de nuestra dependencia, aún no se tiene, esto en virtud de que nos encontramos, pues, ya a la espera de que el



ACTA No. IEM-CHYASOL-SEORD-02/2022

Consejo Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia, nos remita el documento correspondiente, serán ellos quien desplieguen las actividades para la capacitación, pero aquí insisto, repito, en el agradecimiento del apoyo de este Comité para gestionar estos talleres que estamos en espera, pero la fecha ya está confirmada, como bien nos lo mencionó en la cuenta la Secretaria Técnica, y la hora. ¿Alguien más desea hacer uso de la voz? Si no pasamos al último punto de la orden del día, que si no recuerdo mal es el punto sexto, que es relativo a asuntos generales, es que estoy bien metido en los temas y se me olvidan los puntos. No sé si alguien desea hacer uso de la voz en este punto del orden del día. Si no es así, al haberse agotado los puntos del orden del día, bueno, y al no existir tampoco manifestaciones se declara concluida la presente sesión, siendo las doce horas con treinta y cuatro minutos. Buen día. Muchas gracias por su participación y asistencia. -----

La presente Acta fue aprobada por unanimidad de votos del Comité de Seguimiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral del Instituto Electoral de Michoacán, en Sesión Ordinaria Virtual de 23 de mayo de 2022, integrado por el Consejero Presidente, Mtro. Luis Ignacio Peña Godínez, las Consejeras Electorales, Mtra. Marlene Arisbe Mendoza Díaz de León y Mtra. Viridiana Villaseñor Aguirre, ante la Secretaria Técnica que autoriza, María de Lourdes Becerra Pérez. -----

Mtro. Luis Ignacio Peña Godínez
Consejero Electoral Presidente del Comité
de Seguimiento para Casos de
Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral
en el Instituto Electoral de Michoacán

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

Mtra. Viridiana Villaseñor Aguirre
Consejera Electoral Integrante del Comité
de Seguimiento para Casos de
Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral
en el Instituto Electoral de Michoacán

Licda. 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