

INFORME ANUAL DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO A LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL EN EL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN CORRESPONDIENTE AL PERIODO 30 DE NOVIEMBRE 2021 A 15 DE NOVIEMBRE 2022.





Índice

Presentación.

- I. Integración.
- II. Relación de las Sesiones y de los acuerdos e informes aprobados por el Comité.
- III. Informe Anual del Comité de Seguimiento a los Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán, correspondiente al periodo de 30 de noviembre 2021 a 15 de noviembre 2022.
- IV. Cumplimiento del Programa Anual de Trabajo del Comité de Seguimiento.



Presentación

Con la finalidad de dar cumplimiento a las atribuciones conferidas al Comité de Seguimiento a los Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán¹ y establecer medidas y procedimientos que permitan al Instituto Electoral de Michoacán, asegurar un espacio de trabajo libre de conductas relacionadas con el hostigamiento y acoso sexual o laboral, es que se propusieron las estrategias y acciones a desarrollarse durante dos mil veintidós por parte del Comité, lo anterior a fin de mantener *relaciones laborales dignas y adecuadas que propicien un ambiente laboral sano que favorezca el cumplimiento de la función electoral bajo los principios generales de no discriminación, transparencia, rendición de cuentas, equidad laboral, igualdad de género, cultura democrática y respecto a los derechos humanos*².

Es importante destacar que, en el Programa Anual de Trabajo del Comité 2022, se proyectaron para cumplir siete grandes estrategias, las cuales sumaban veintiún acciones a realizar, que a su vez se subdividieron en veintidós actividades programadas.

¹ El Comité, en lo posterior.

² Artículo 3 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa. Acuerdo INE/CG909/2015. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de enero de 2016.



Finalmente, en el presente informe, se da cuenta del cumplimiento del Programa Anual de Trabajo 2022 del Comité.

I. Integración del Comité

Mtro. Luis Ignacio Peña Godínez

Consejero Electoral Presidente de la Comisión de Vinculación y Servicio Profesional Electoral

Mtra. Marlene Arisbe Mendoza Díaz de León

Consejera Electoral Presidenta de la Comisión de Administración

Mtra. Viridiana Villaseñor Aguirre

Consejera Electoral Presidenta de la Comisión de Igualdad de Género, No Discriminación y Derechos Humanos

Licda. María de Lourdes Becerra Pérez

Secretaria Ejecutiva del Instituto Electoral de Michoacán

II. Relación de las Sesiones y de los acuerdos e informes aprobados por el Comité

SESIÓN	FECHA	ORDEN DEL DÍA
IEM- CHYASOL- SEORD- 05/2021	29 de noviemb re de 2021	<p>PRIMERO. LECTURA DEL ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DEL 29 DE OCTUBRE DE 2021 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-04/2021; Y APROBACIÓN EN SU CASO.</p> <p>SEGUNDO. PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL EN EL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN, CORRESPONDIENTE AL AÑO 2022 DOS MIL VEINTIDÓS, Y APROBACIÓN EN SU CASO.</p> <p>TERCERO. ASUNTOS GENERALES.</p>
IEM- CHYASOL- SEORD- 01/2022	31 de enero 2022	<p>PRIMERO. LECTURA DEL ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DEL 29 DE NOVIEMBRE DE 2021 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-05/2021; Y APROBACIÓN EN SU CASO.</p> <p>SEGUNDO. PRESENTACIÓN DEL INFORME CUATRIMESTRAL DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO</p>

		<p>SEXUAL O LABORAL EN EL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN, CORRESPONDIENTE A LOS MESES DE SEPTIEMBRE A DICIEMBRE DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO, Y APROBACIÓN EN SU CASO.</p> <p>TERCERO. PRESENTACIÓN DEL SEXTO INFORME DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL EN EL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN.</p> <p>CUARTO. ASUNTOS GENERALES.</p>
<p>IEM- CHYASOL- SEORD- 02/2022</p>	<p>30 de marzo 2022</p>	<p>PRIMERO. LECTURA DEL ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DEL 31 DE ENERO DE 2022 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.</p> <p>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 DOS MIL VEINTIUNO, Y APROBACIÓN EN SU CASO.</p> <p>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.</p> <p>CUARTO. PRESENTACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR EL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL Y SEXUAL, AL INTERIOR DEL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN.</p>

		<p>QUINTO. PRESENTACIÓN DEL INFORME RESPECTO DEL TALLER DE DISCRIMINACIÓN LABORAL DIRECTA E INDIRECTA A IMPARTIRSE POR EL CONSEJO ESTATAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA EN MICHOACÁN (COEPREDV).</p> <p>SEXTO. ASUNTOS GENERALES.</p>
IEM- CHYASOL- SEORD- 03/2022	23 de mayo de 2022	<p>PRIMERO. LECTURA DEL ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DEL 30 DE MARZO 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-02/2022; Y APROBACIÓN EN SU CASO.</p> <p>SEGUNDO. PRIMER INFORME CUATRIMESTRAL DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO A LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL EN EL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN, CORRESPONDIENTE AL PERIODO ENERO-ABRIL DEL 2022, Y APROBACIÓN EN SU CASO.</p> <p>TERCERO. INFORME QUE PRESENTA LA SECRETARÍA TÉCNICA DE ESTE COMITÉ SOBRE LA REALIZACIÓN DEL TALLER SOBRE IGUALDAD LABORAL E INCLUSIÓN SIN VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN, IMPARTIDO POR EL CONSEJO ESTATAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA EN MICHOACÁN (COEPREDV).</p> <p>CUARTO. INFORME DEL ESTATUS DE LAS RESOLUCIONES DERIVADAS DE LOS PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS CON CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL EN EL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN, CORRESPONDIENTE AL PERIODO COMPRENDIDO DEL 1 DE ENERO DE 2022 AL 23 DE MAYO DE ESTE AÑO.</p> <p>QUINTO. PROYECTO DE ACUERDO DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL</p>



		<p>EN EL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN, POR EL QUE SE APRUEBA EL CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR EL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL Y SEXUAL, AL INTERIOR DE ESTE ÓRGANO ELECTORAL; Y APROBACIÓN EN SU CASO.</p> <p>SEXTO. ASUNTOS GENERALES.</p>
IEM-CHYASOL-SEORD-04-2022	13 de julio de 2022	<p>PRIMERO. LECTURA DEL ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DEL 23 DE MAYO 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-03/2022; Y APROBACIÓN EN SU CASO.</p> <p>SEGUNDO. INFORME DE LAS QUEJAS RECIBIDAS EN EL BUZÓN NARANJA DE ESTE INSTITUTO Y ESTATUS DE LAS RESOLUCIONES DERIVADAS DE LOS PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS CON CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL EN EL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN, CON CORTE AL 7 DE JULIO.</p> <p>TERCERO. INFORME QUE PRESENTA LA SECRETARÍA TÉCNICA DE ESTE COMITÉ SOBRE LA REALIZACIÓN DEL TALLER DE MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS, IMPARTIDO POR PERSONAL DEL CENTRO ESTATAL DE JUSTICIA ALTERNATIVA Y RESTAURATIVA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE MICHOACÁN.</p> <p>CUARTO. INFORME QUE RINDE LA SECRETARÍA TÉCNICA RESPECTO A LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR EL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL Y SEXUAL AL INTERIOR DEL INSTITUTO.</p> <p>QUINTO. INFORME SOBRE EL AVANCE DEL MANUAL ATINENTE A LA OPERACIÓN, ENTREVISTA, CONTENCIÓN, CONCILIACIÓN E INVESTIGACIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL Y SEXUAL.</p>



		SEXTO. ASUNTOS GENERALES.
IEM- CHYASOL- SEORD-05- 2022	29 de septiembre de 2022	<p>PRIMERO. LECTURA DEL ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DEL 13 DE JULIO 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-04/2022; Y APROBACIÓN EN SU CASO.</p> <p>SEGUNDO. PRESENTACIÓN DEL INFORME RELATIVO A LAS QUEJAS RECIBIDAS EN EL BUZÓN NARANJA Y LOS PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS CON CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL EN EL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN, QUE RINDE LA SECRETARÍA TÉCNICA DEL COMITÉ CON CORTE AL 23 DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL VEINTIDÓS.</p> <p>TERCERO. PRESENTACIÓN DEL SEGUNDO INFORME CUATRIMESTRAL DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO A LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL EN EL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN, QUE RINDE LA SECRETARÍA TÉCNICA DEL COMITÉ, CORRESPONDIENTE AL PERIODO DE MAYO A AGOSTO DE DOS MIL VEINTIDÓS.</p> <p>CUARTO. PRESENTACIÓN DEL MANUAL ATINENTE A LA OPERACIÓN, ENTREVISTA, CONTENCIÓN, CONCILIACIÓN E INVESTIGACIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL Y SEXUAL.</p> <p>QUINTO. ASUNTOS GENERALES.</p>



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

Con el propósito de cumplir con lo establecido en el Programa Anual de este Comité, así como tomando en consideración 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, a través del Comité de Seguimiento a los Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral de este Instituto Electoral, se llevaron a cabo los siguientes talleres y actividades:

1. 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.

El 7 y 8 de abril de 2022, se realizó la capacitación da personal del Instituto a través de la plataforma ZOOM, respecto de la materia de Hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, asimismo, esta actividad incluyó formación en cuanto a la sustanciación y resolución del procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad al interior de este Instituto.

Entre los objetivos se planteo hacer del conocimiento de los asistentes sobre :

1. El procedimiento de conciliación laboral;
2. El procedimiento en casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual;
3. La sustanciación y resolución del procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad.

Las áreas encargadas de brindar los contenidos del taller fueron la Secretaría Ejecutiva; la Coordinación de igualdad de Género, no Discriminación y Derechos Humanos y la Coordinación Jurídica Consultiva.



Se tuvo la asistencia de diversas áreas del Instituto Electoral de Michoacán, y se impartieron los contenidos señalados y también se plantearon preguntas por parte del personal, mismas que fueron respondidas por las personas talleristas.

2. TALLER SOBRE IGUALDAD LABORAL E INCLUSIÓN SIN VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN.

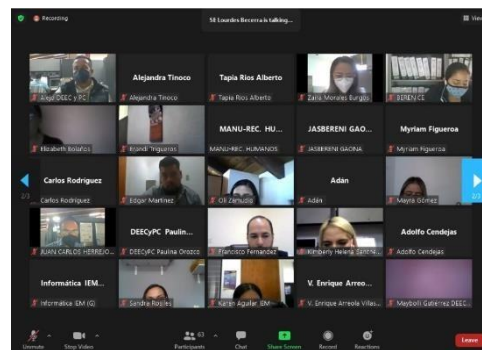
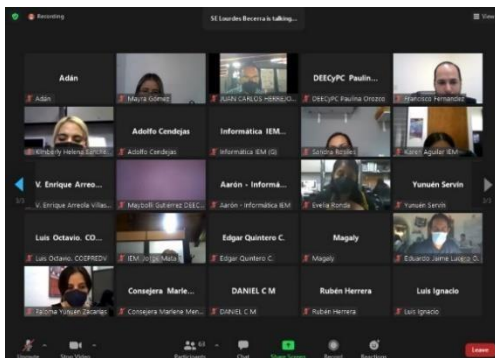
En fecha 25 y 26 de abril de esta anualidad se realizó el Taller sobre Igualdad Laboral e Inclusión Sin Violencia y Discriminación, impartido por la Dra. Elia Catalina Cruz Barajas, Subdirectora de Cultura para la No Discriminación y el Lic. Fortunato Arroyo Pineda, Jefe de departamento de enlace y Proyección, ambos pertenecientes al Consejo Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia en Michoacán, quienes desarrollaron de forma virtual a través de la plataforma Zoom, el taller referido.

Esta actividad tuvo como objetivo proporcionar los conocimientos básicos sobre la discriminación, sus causas y consecuencias, así como promover el trato igualitario para fortalecer una cultura con respeto de valores y derechos humanos para prevenir y atender la discriminación y la violencia derivada de la misma; y promover la sensibilización acerca de la importancia del trato adecuado, sin discriminación y

sin violencia en los espacios de trabajo, con el fin de eliminar prácticas que no favorecen la inclusión.

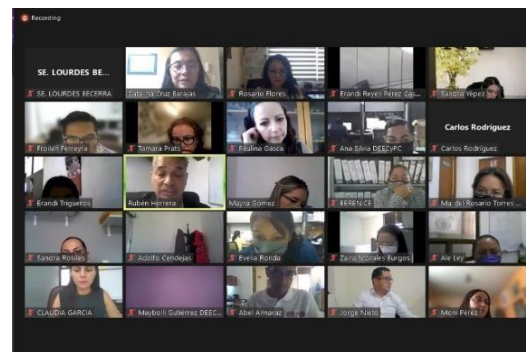
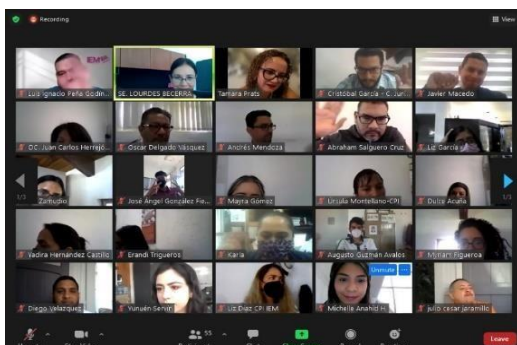
En ese sentido, el lunes 25 de abril, dicho Taller estuvo a cargo de la Dra. Elia Catalina Cruz Barajas, quien impartió los temas relacionados con:

- Los Derechos Humanos;
- El COEPREDV;
- Los conceptos de discriminación y violencia; y grupos vulnerables.



Por lo que ve al martes 26 del mismo mes, el Lic. Fortunato Arroyo Pineda, impartió la sesión correspondiente con los temas relacionados con:

- Marco legal nacional y estatal para la igualdad y equidad laboral, la no discriminación y la no violencia;
- Causas y consecuencias de la discriminación sexo genérica;
- Mitos y realidades sobre la discriminación y la violencia de género; y
- Norma Mx 025 SCFI-2015 de inclusión labor-certificación.



3. TALLER DE MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS.

En relación con el 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 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 Órgano Electoral, los cuales señalan en sus artículos 22 y 37, que es deber de este Instituto establecer los mecanismos para capacitar al personal que realice las conciliaciones, además de asegurar la capacitación y preferentemente, la certificación del personal encargado de atender a las personas agraviadas, se realizó en coordinación con el Consejo del Poder Judicial del Estado, el “Taller de Mediación y Conciliación para el Personal del Instituto Electoral de Michoacán”.

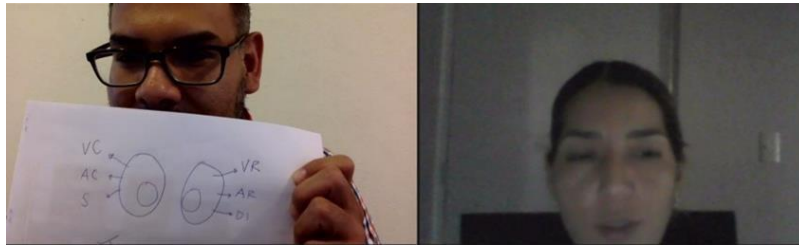
Este taller fue impartido por personal del Centro Estatal de Justicia Alternativa y Restaurativa del Poder Judicial del Estado de Michoacán, mismo que dio inicio el 2 de mayo y se llevó a cabo durante los meses de mayo y junio, con una duración de 80 horas.

Durante el desarrollo de este Taller se abordaron los temas relativos a:

1. Conocimiento y manejo del conflicto;



2. Comunicación y manejo comunicacional;



3. La mediación y la Conciliación;



2

4. Manejo de las técnicas de mediación (como las preguntas en mediación, técnicas de comunicación, escucha activa y parafraseo, entre otras);



5. Etapas del proceso de mediación; y,



6. Ejercicios prácticos de mediación.



El desarrollo de estos temas estuvo a cargo de:

1. Mtra. María del Pilar Chávez Franco, encargada del Centro Estatal de Justicia Alternativa y Restaurativa, Unidad Morelia.

Así como de las y los Facilitadores del Centro Estatal de Justicia Alternativa y Restaurativa de Morelia, Uruapan y Pátzcuaro:

1. Licda. Gloria Azucena Melgar Torres;
2. Lic. Othón Jiménez Madrigal;
3. Licda. Alejandra Rodríguez Espinosa;
4. Licda. Fabiola Rangel Martínez;
5. Licda. Gabriel Mora Rodríguez; y,
6. Licda. Blanca Estela Paredes Cubillo.

A este Taller asistieron 40 personas de este Instituto, correspondientes a diversas áreas de este Instituto.



Finalmente, con la impartición de este Taller, se considera que las personas asistentes cuentan con las herramientas para comprender y aplicar la mediación como una alternativa a la solución de diversos conflictos.

4. APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR EL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL Y SEXUAL AL INTERIOR DEL INSTITUTO.

Derivado de lo señalado en el Transitorio Primero del Acuerdo IEM-CHYASOL01/2022, del Comité Seguimiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral de este organismo electoral, por el cual se aprobó el Cuestionario para identificar el hostigamiento y/o acoso laboral y sexual al interior del Instituto, así como su aplicación a las personas que laboran en el mismo.

Por lo anterior, este Comité realizó diversas acciones con el propósito de iniciar y dar seguimiento a las actividades relacionadas con la aplicación del cuestionario señalado, las cuales fueron las siguientes:

Cvo.	Acción programada	Actividad realizada para cumplimentar la acción	ÁREA RESPONSABLE	FECHA DE REALIZACIÓN
1	Elaboración del cuestionario en la herramienta tecnológica de Google.	Elaboración del proyecto del cuestionario en la herramienta tecnológica de Google.	Coordinación de Informática	Del 10 al 14 de junio ³
2	Presentación y definición de las opciones para la aplicación del cuestionario.	Reunión de trabajo con las Consejerías y la secretaría técnica del Comité, así como con la coordinación de sistemas de este Instituto, a efecto de establecer las acciones a seguir para la aplicación del cuestionario.	Consejerías integrantes del Comité, Secretaría Técnica y coordinación de Informática.	14 de junio

³ 1 El cuestionario en la herramienta de Google se trabajó con anterioridad a la reunión de trabajo para definir la forma de aplicación del cuestionario, toda vez que dicha opción fue presentada en la reunión para su consideración.



3	Hacer del conocimiento de las personas que laboran en el Instituto el cuestionario y realizar la invitación a contestarlo de manera anónima.	Envío a las y los Titulares de las Direcciones Ejecutivas, así como las Coordinaciones y personal de este Instituto, para su conocimiento, el acuerdo identificado con la clave IEMCHYASOL-01/2022, por el cual se aprobó el Cuestionario para identificar el hostigamiento y/o acoso laboral y sexual al interior del Instituto.	Secretaría Técnica.	17 de junio
		Realización de una reunión de trabajo de las consejerías integrantes del Comité, así como las demás Consejerías del Consejo General con el personal del Instituto Electoral, con la finalidad de hacer de su conocimiento la forma en que se aplicaría dicho cuestionario, además de resolver dudas que pudieran surgir de la aplicación de este, y concientizar al personal en la importancia de su participación en la contestación del cuestionario referido		21 de junio
4	Contestación del cuestionario.	Envío de diversos correos electrónicos al personal de este Instituto, por medio del cual se otorgó la liga para acceder al Cuestionario para identificar el hostigamiento y/o acoso laboral y sexual al interior del Instituto.	Todo el personal del Instituto.	Del 21 de junio al 05 de julio.



Este cuestionario estuvo disponible para su contestación durante 15 días, a partir del martes 21 de junio al martes 05 de julio, ambos de este año, durante ese periodo 57 funcionarias y funcionarios participaron en esta actividad.

Por otro lado, si bien la aplicación del cuestionario se considera actividad finalizada, existen actividades que se despliegan a partir sus resultados como es identificar estrategias que coadyuven a 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, las cuales se mencionan a continuación:

Cvo.	Acción	ÁREA RESPONSABLE
1	Elaboración del informe, estadísticas y propuestas derivadas de la aplicación del cuestionario.	Secretaría Técnica y Coordinación de Igualdad de Género, No Discriminación y Derechos Humanos.
2	Presentación de los resultados y las propuestas derivadas de la aplicación del cuestionario.	Secretaría Técnica.

5. MANUAL DE OPERACIÓN ATINENTE A LA ORIENTACIÓN, ENTREVISTA, CONTENCIÓN, CONCILIACIÓN E INVESTIGACIÓN EN CASOS DE CONFLICTOS LABORALES, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL Y SEXUAL

En sesión ordinaria de 29 de septiembre de la presente anual, el Comité de Seguimiento a los Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral, se presentó el Manual de operación atinente a la orientación, entrevista, contención, conciliación e investigación en casos de conflictos laborales, Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Sexual, el cual tiene como objetivo por una parte, dar cumplimiento al acuerdo IEM-CG-258/2021, mediante el cual emitieron 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.



En dichos Lineamientos se establecen las pautas que permiten implementar el Procedimiento de Conciliación y el Procedimiento Laboral Sancionador que se ajusta al debido proceso y defensa de las partes, estableciéndose en su artículo transitorio tercero, que la Coordinación de Igualdad de Género, no Discriminación y Derechos Humanos elaborará las guías y manuales de operación atinente a la orientación, entrevista, contención, conciliación e investigación en casos de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Sexual.

En adición a lo anterior, es importante destacar que este manual tiene el objetivo de construir una cultura laboral digna, libre de violencia y discriminación para todas las personas funcionarias públicas que laboran en este organismo público, además de ser una herramienta de apoyo útil para dar una base y guía para estandarizar la forma de actuación de las áreas que intervienen en los casos de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Sexual que se llegaran a presentar en el Instituto, procurando facilitar la implementación de los Lineamientos de referencia, así como en todo momento una atención integral hacia las personas agraviadas.

IV. CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO

Mediante Sesión ordinaria de 29 de noviembre de 2021, el y las integrantes del Comité, aprobaron el Acuerdo IEM-CHYASOL-SEORD-05/2021, que contiene el Programa Anual de Trabajo 2022, derivado de lo anterior, el presente informe se rinde a partir del 30 de noviembre de 2021 a la fecha y se centra de manera esencial en el cumplimiento de las estrategias, acciones y actividades que se plantearon en el Programa de Trabajo ya mencionado.

CVO.	ESTRATEGIA	ACCIONES	ACTIVIDAD REALIZADA EN CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
1.	Vigilar la aplicación adecuada de los Lineamientos.	1. Solicitud de informes a las áreas del Instituto determinadas en los Lineamientos, respecto de sus actividades al respecto.	<p>Se realizaron diversas reuniones de trabajo:</p> <p>1. En fecha 9 de junio, con la Secretaría Técnica, Secretaría Ejecutiva y Coordinación de Igualdad de Género para dar seguimiento a los trabajos para realizar el cuestionario para identificar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el IEM y al manual de operación atinente a la orientación, entrevista, conciliación e investigación en casos de conflictos laborales, hostigamiento y/o acoso laboral y sexual.</p> <p>2. En fecha 24 de junio, en la que se llevó a cabo la presentación de las propuestas referentes a las acciones a realizar para la</p>	100%



CVO.	ESTRATEGIA	ACCIONES	ACTIVIDAD REALIZADA EN CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
			<p>aplicación del cuestionario para identificar el hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, al interior de este órgano electoral, aprobado mediante acuerdo identificado con la clave IEM-CHYASOL-01/2022.</p> <p>3. En fecha 29 de junio, con la Secretaría Técnica, Secretaría Ejecutiva y Coordinación de Igualdad de Género para dar seguimiento a los trabajos para realizar el cuestionario para identificar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el IEM, así como a los trabajos respecto del Manual atinente a la operación, entrevista, contención, conciliación e investigación en casos de hostigamiento</p>	

CVO.	ESTRATEGIA	ACCIONES	ACTIVIDAD REALIZADA EN CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
			<p>y/o acoso laboral y sexual.</p> <p>4. En fecha 6 de julio, con la Coordinación Jurídico-Consultiva, la Secretaría Técnica, la Coordinación de Igualdad de Género, No Discriminación y Derechos Humanos, para dar seguimiento a la capacitación realizada sobre los Lineamientos en la materia.</p> <p>5. Por otra parte, en fecha 1 de septiembre, se envió oficio por el cual se instruyó se comenzarán trabajos para realizar el análisis de los resultados del cuestionario para identificar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el IEM.</p>	
		<p>2. Capacitación del personal encargado de atender a las personas agraviadas.</p>	<p>1. Capacitación sobre los Lineamientos y procedimientos en la materia.</p> <p>2. En fecha 22 de agosto de la</p>	<p>100%</p>

CVO.	ESTRATEGIA	ACCIONES	ACTIVIDAD REALIZADA EN CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
			<p>presente anualidad, se solicitó la colaboración a la SEIMUJER para la realización de un Taller de Atención víctimas y primeros auxilios psicológicos para las áreas encargadas de dar trámite y sustanciar los procedimientos en la materia.</p>	
2.	<p>Dar seguimiento a los casos de hostigamiento, acoso sexual y violencia laboral que se presenten en el Instituto.</p>	<p>1. Registro de casos por parte de la Secretaría Técnica.</p>	<p>No aplica, toda vez que en el periodo que se informa no se presentó ningún caso ante el Instituto.</p>	100%
		<p>2. Seguimiento al desarrollo de los procedimientos disciplinarios respectivos.</p>	<p>Los procedimientos en relación a los casos de hostigamiento y acoso sexual lo laboral presentados e instrumentados al interior del Instituto se resolvieron como se detalla a continuación: Procedimiento: IEM-PLD-01/2021 Fecha de Resolución: 03/02/2022 Procedimiento:</p>	100%

CVO.	ESTRATEGIA	ACCIONES	ACTIVIDAD REALIZADA EN CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
			IEM-PLD-02/2021 Fecha de Resolución: 15/02/2022 Procedimiento: IEM-PLD-03/2021 Fecha de Resolución: 22/02/2022	
		3. Seguimiento a las medidas temporales de protección a las víctimas.	En el mismo sentido de lo reportado en el apartado anterior	100%
		4. Dar seguimiento al “Buzón Naranja”, y física en el que de manera anónima se puedan dar a conocer este tipo de conductas y/o prácticas de tal manera que se pueda atender y dar el correspondiente tratamiento.	En el periodo que se informa no se presentó ningún escrito en esta herramienta informática.	100%
		5. Presentar estadísticas sobre los casos de acoso y hostigamiento laboral o sexual dentro del Instituto.	No aplica, toda vez que en el periodo que se informa no se presentó ningún caso ante el Instituto.	100%
3.	Aprobar las acciones preventivas en materia de violencia laboral que presente la	1. Actividades para generar conciencia de que dichas conductas sean denunciadas.	a) Realización del Taller sobre Igualdad Laboral e Inclusión sin Violencia y Discriminación.	100%

CVO.	ESTRATEGIA	ACCIONES	ACTIVIDAD REALIZADA EN CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
	Coordinación de Igualdad de Género, No discriminación y Derechos Humanos, así como dar seguimiento a la implementación de las mismas.		b) Presentación del Cuestionario para identificar el hostigamiento y/o acoso laboral y sexual al interior del Instituto Electoral de Michoacán	
2. Difusión de campañas de sensibilización con enfoque de género para incentivar el respeto a los derechos humanos.		Se colaboró para la revisión de contenido relacionado al respeto a los derechos humanos que fueron difundidas al interior del Instituto.	100%	
3. Difusión de información sobre las características del hostigamiento, violencia y acoso sexual o laboral.		Se colaboró para la revisión de contenido relacionado al respeto a las características del hostigamiento, violencia y acoso sexual o laboral.	100%	
4. Actividades que enseñen e identifiquen posibles conductas que alteren los derechos laborales, para saber distinguir cuando se trate de un hostigamiento y acoso sexual o laboral.		a) Realización del Taller sobre Igualdad Laboral e Inclusión Sin Violencia y Discriminación	100%	
5. Implementar talleres de capacitación para		a) Taller Virtual de Mecanismos de Solución de	100%	

CVO.	ESTRATEGIA	ACCIONES	ACTIVIDAD REALIZADA EN CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
		<p>personas que harán labores de conciliación.</p>	<p>Controversias, impartido por el Centro Estatal de Justicia Alternativa y Restaurativa del Poder Judicial del Estado.</p>	
		<p>6. Presentar Guías relativos a la orientación, entrevistas, contención, conciliación e investigación.</p>	<p>En Sesión Ordinaria del Comité celebrada el 29 de septiembre de 2022, se presentó el Manual atinente a la operación, entrevista, contención, conciliación e investigación en casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual.</p>	<p>100%</p>
<p>4.</p>	<p>Aportar la información cualitativa sobre las áreas de oportunidad que se identifiquen en la prevención, atención y sanción de los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral.</p>	<p>1. Elaboración de informes de actividades realizadas, retroalimentación de las áreas y áreas de oportunidad.</p>	<p>1. 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.</p> <p>2. Informe sobre la realización del Taller sobre igualdad laboral e inclusión sin</p>	<p>100%</p>

CVO.	ESTRATEGIA	ACCIONES	ACTIVIDAD REALIZADA EN CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
			<p>violencia y discriminación, impartido por el Consejo Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia en Michoacán.</p> <p>3. Informe respecto a la aplicación del cuestionario para identificar el hostigamiento y/o acoso laboral y sexual al interior del Instituto.</p> <p>4. Informe sobre el avance del manual atinente a la operación entrevista, contención, conciliación e investigación en casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual.</p>	
5.	Aportar la información estadística relacionada con los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral que se presenten.	1. Elaboración de informes cuantitativos que reflejen cuantitativamente, los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral	No aplica, toda vez que en el periodo que se informa no se presentó ningún caso ante el Instituto	100%
6.	Promover y diseñar políticas de	1. Capacitación preventiva con respecto al	a) Capacitación en Materia de Hostigamiento	100%

CVO.	ESTRATEGIA	ACCIONES	ACTIVIDAD REALIZADA EN CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
	prevención y sana convivencia al interior del Instituto.	hostigamiento, acoso sexual y/o laboral, tanto en sus formas, como en sus consecuencias jurídicas, Administrativas y psicológicas de la o el perpetrador así como del o la víctima.	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	
		2. Implementar talleres sobre discriminación laboral directa e indirecta	b) Realización del Taller sobre Igualdad Laboral e Inclusión Sin Violencia y Discriminación	100%
		3. Entrega y colocación de material de difusión dentro de las Instalaciones del Instituto, así como en sus páginas en redes sociales Institucionales, carteles, dípticos, posters, en los que se establezca información clara respecto al tema, así como a donde acudir para su tratamiento y resolución a favor de la víctima.	Se colaboró en la revisión del material que se difundirá entre el personal del Instituto.	100%

CVO.	ESTRATEGIA	ACCIONES	ACTIVIDAD REALIZADA EN CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
		4. Insertar un banner en la página de internet oficial del Instituto, en el que se proporcione información general respecto a este tema. Elaboración y difusión permanente de infografías.	Se insertó de nueva cuenta el banner sobre el Buzón Naranja, el cual se había por reestructuración de la página había quedado obsoleto.	100%
		5. Elaboración y difusión permanente de infografías	Se colaboró en la revisión del material incluido en la infografías difundidas.	100%
7.	Conformar los informes que le sean requeridos, y cuatrimestrales, así como anual, de los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, que se hayan presentado en el Instituto y proponerlo al Consejo General.	1. Elaboración de los informes correspondientes.	1. Informe Cuatrimestral del Comité, correspondiente a los meses de septiembre a diciembre de 2021. 2. Informe Anual del Comité correspondiente al 2021. 3. 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.	100%



CVO.	ESTRATEGIA	ACCIONES	ACTIVIDAD REALIZADA EN CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
			<p>4. Informe Cuatrimestral del Comité, correspondiente al periodo de Enero- Abril 2022.</p> <p>5. Informe sobre la realización del Taller sobre igualdad laboral e inclusión sin violencia y discriminación, impartido por el Consejo Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia en Michoacán.</p> <p>6. Informes del estatus de las resoluciones derivadas de los Procedimientos relacionados con casos de hostigamiento y acoso laboral en el Instituto Electoral de Michoacán.</p> <p>7. Informe de las quejas recibidas en el Buzón Naranja de este Instituto y estatus de las resoluciones derivadas de los procedimientos</p>	



CVO.	ESTRATEGIA	ACCIONES	ACTIVIDAD REALIZADA EN CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
			<p>relacionados con casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto.</p> <p>8. Informe respecto a la aplicación del cuestionario para identificar el hostigamiento y/o acoso laboral y sexual al interior del Instituto.</p> <p>9. Informe sobre el avance del manual atinente a la operación entrevista, contención, conciliación e investigación en casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual.</p> <p>10. Informe Cuatrimestral del Comité correspondiente al periodo de mayo-agosto 2022.</p>	

Como se puede apreciar en los datos proporcionados con anterioridad, el Comité ha realizado al interior del Instituto Electoral de Michoacán, Estrategias, acciones y actividades, con la finalidad de lograr con ello concientizar a las y los servidores



públicos que laboran al interior del mismo, sobre una serie de conductas que pueden llegar a considerarse como hostigadoras o bien con ellas estar ejerciendo acoso sexual a nuestras compañeras o compañeros de trabajo, sin embargo, aún y cuando este Comité haya dado cabal cumplimiento a su Programa de Trabajo 2022, se sabe que el hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral aún sigue siendo un asunto que se debe seguir trabajando para lograr que al interior del Instituto sea visibilizado y no sea ignorado; por lo que, es necesario hablar sobre el hostigamiento y acoso sexual o laboral, para evidenciar que se trata de un problema de violencia de género y convertirlo en un tema de interés público.

Ahora bien, este Comité en aras de asumir una corresponsabilidad institucional con el personal y contribuir de forma significativa a la generación de una política institucional y establecer procedimientos claros, confidenciales e imparciales para atender las quejas que se presenten por estos motivos, seguirá realizando acciones para generar las transformaciones para lograr tener un ambiente laboral sano, y lograr con ellos alcanzar el cumplimiento del objeto para el cual fue creado y dar cumplimiento cabal a sus atribuciones

El Comité de Seguimiento de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral del Instituto Electoral de Michoacán, en términos de lo establecido en los artículos 8, fracción III, 9, fracción IV y 53 del Reglamento para el Funcionamiento de las Comisiones y de los Comités del Instituto Electoral de Michoacán, rinde el presente Informe, ante este Instituto Electoral de Michoacán, que comprende las actividades realizadas en el periodo del 30 de noviembre 2021 al 15 de noviembre 2022.