



# PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2021

COMITÉ DE SEGUIMIENTO PARA CASOS DE  
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL EN  
EL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN

## **Integración del Comité**

**Licda. Marlene Arisbe Mendoza Díaz de León**

Consejera Electoral Presidenta de la Comisión de Vinculación y Servicio Profesional Electoral

**Licda. Carol Berenice Arellano Rangel**

Consejera Electoral Presidenta de la Comisión de Administración, Prerrogativas y Partidos Políticos

**Mtra. Araceli Gutiérrez Cortés**

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

**Licda. Erandi Reyes Pérez Casado**

Encargada del Despacho de la Secretaría Ejecutiva

## Glosario

- Comité:** Comité de Seguimiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán.
- Instituto:** Instituto Electoral de Michoacán.
- Protocolo:** Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán.

## I. Presentación

El 16 de noviembre de 2018, a propuesta de la Comisión de Vinculación y Servicios Profesional Electoral, el Consejo General aprobó el Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto, lo anterior derivado del interés de este órgano electoral en establecer medidas y procedimientos que permitieran asegurar un espacio libre de conductas relacionadas con el hostigamiento y acoso sexual o laboral.

El Protocolo generó un modelo tanto de prevención como de atención a conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral aplicable para generar espacios libres de violencia, que generen certeza del respeto a los derechos humanos y laborales del personal del Instituto.

Además, se implementó un procedimiento disciplinario para quienes incurrieran en la comisión de dichas conductas.

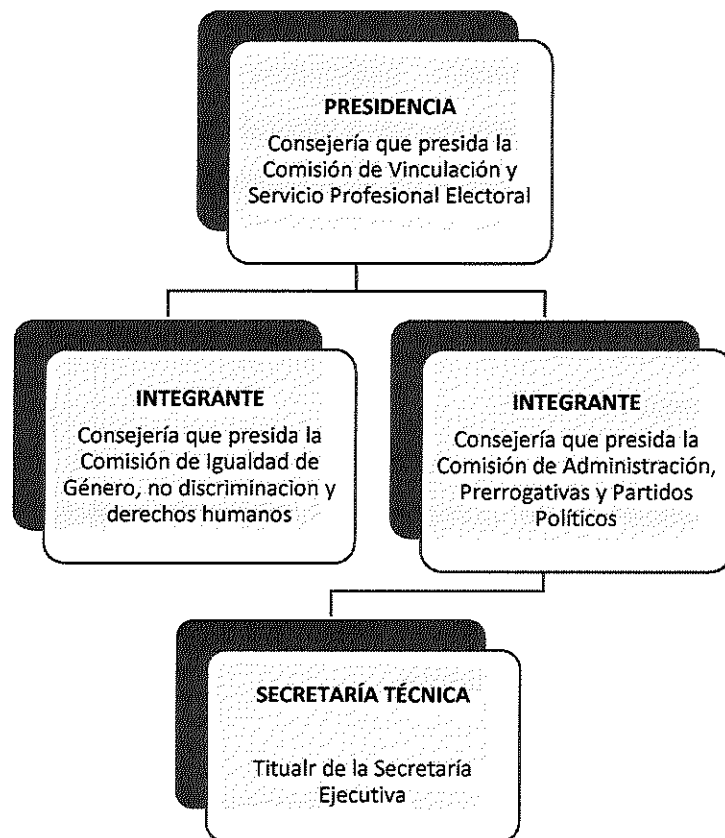
Dada la atribución de la Comisión de Vinculación y Servicios Profesional Electoral, del cumplimiento de los principios e implementación y funcionamiento de los mecanismos y procedimientos previstos en el Estatuto para los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional (SPEN) adscritos al Instituto, se advirtió la obligación de este Instituto para emitir un Protocolo que atendiera casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral que se presentaran en el Instituto, no sólo para los miembros del SPEN, sino además para quienes integran la rama administrativa, de manera contraria, se hubiera generado un trato diferenciado violentándose así precisamente los derechos que se pretendían proteger.

Dicho Protocolo, tiene como propósito:

- a. Establecer los criterios para atender y sancionar las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto.

- b. Enunciar las definiciones que describan estos comportamientos.
- c. Proponer medidas de prevención de las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral.
- d. Describir el procedimiento de actuación y sanción del hostigamiento y acoso sexual o laboral.

Asimismo, dicho Protocolo dio vida a este Comité, en el apartado 7 denominado: *CREACIÓN DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL EN EL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN*, que se conforma de la siguiente manera:



Sus atribuciones son las siguientes:

1. Vigilar la aplicación adecuada del Protocolo;
2. Dar seguimiento a los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral que se presenten al interior del Instituto;
3. Aprobar las acciones preventivas en materia de violencia laboral que presente la Coordinación de Igualdad de Género, no discriminación y derechos humanos; así como dar seguimiento a la implementación de las mismas;
4. 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;
5. Aportar la información estadística relacionada con los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral que se presenten;
6. Promover y diseñar políticas de prevención y sana convivencia al interior del Instituto; y
7. Conformar el informe cuatrimestral y anual de los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, que se hayan presentado en el Instituto y proponerlo al Consejo General.

Así, con la finalidad de dar cumplimiento a las atribuciones conferidas al Comité se planeó y elaboró el Programa Anual de Trabajo del Comité de seguimiento para casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto electoral de Michoacán 2021, que se presenta.

## II. Estrategias, acciones y temporalidad de realización.


Este apartado se desarrolla en tres vertientes:

- a) Las estrategias, que son las líneas generales correspondientes a las atribuciones del Comité.
- b) Las acciones, que son las actividades que, de manera particular, enunciativa y no limitativa, se llevarán a cabo a efectos de alcanzar las estrategias.
- c) La temporalidad, ya que, si bien es un programa anual, no podemos perder de vista que hay ciertas estrategias o acciones que, por un lado no se puede saber cuando se llevarán a cabo, por ejemplo, el seguimiento a las quejas, ya que depende de la presentación de las mismas.

CVO.	ESTRATEGIA	ACCIONES	PERIODO DE EJECUCIÓN
1.	Vigilar la aplicación adecuada del Protocolo.	1. Solicitud de informes a las áreas del Instituto determinadas en el Protocolo, respecto de sus actividades al respecto.	Enero a diciembre de 2021
2.	Dar <b>seguimiento</b> a los casos de hostigamiento, acoso sexual y violencia laboral que se presenten en el Instituto.	1. Registro de casos por parte de la Secretaría Técnica. 2. Seguimiento al desarrollo de los procedimientos disciplinarios respectivos. 3. Seguimiento a las medidas temporales de protección a las víctimas. 4. Implementar el “Buzón Naranja”, buzón de manera 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.	Enero a diciembre de 2021
3.	Aprobar las <b>acciones preventivas</b> en materia de violencia laboral que presente la Coordinación de Igualdad de Género, No discriminación y Derechos Humanos, así como dar seguimiento a la implementación de las mismas.	1. Actividades para generar conciencia de que dichas conductas sean denunciadas. 2. Difusión de campañas de sensibilización con enfoque de género para incentivar el respeto a los derechos humanos. 3. Difusión de información sobre las características del	Enero a diciembre de 2021

CVO.	ESTRATEGIA	ACCIONES	PERIODO DE EJECUCION
		hostigamiento, violencia y acoso sexual o laboral. 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.	
4.	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.	1. Elaboración de informes de actividades realizadas, retroalimentación de las áreas y áreas de oportunidad.	Enero a diciembre de 2021
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	Enero a diciembre de 2021
6.	Promover y diseñar políticas de prevención y sana convivencia al interior del Instituto.	1. Capacitación preventiva con respecto al 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. 2. 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	Enero a diciembre de 2021



CVO.	ESTRATEGIA	ACCIONES	PERIODO DE EJECUCIÓN
		su tratamiento y resolución a favor de la víctima. 3. Insertar un banner en la página de internet oficial del Instituto, en el que se proporcione información general respecto a este tema. 4. Elaboración y difusión permanente de infografías.	
7.	Conformar el informe cuatrimestral y 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.	Mayo y diciembre 2021

Es pertinente mencionar que el año 2021 es considerado electoral, dado que se llevarán a cabo los comicios en los que se elegirán la Gubernatura del Estado, las diputaciones y los ayuntamientos, motivo por el cual, es de suma importancia resaltar que las acciones referidas no están dirigidas únicamente al personal del órgano central del Instituto, sino que también a quienes integren los órganos desconcentrados municipales y distritales, quienes también forman parte del Instituto.

Con el desarrollo de las acciones y cumplimiento de las estrategias referidas, que como ya se mencionó, son enunciativas y no imitativas, el objetivo y la obligación del Comité no solo será vigilar la aplicación adecuada del Protocolo, sino el facilitar un clima laboral seguro y sano, libre de ambientes hostiles y/o abusivos, como lo son conductas constitutivas de hostigamiento y acoso sexual y violencia laboral.

El personal debe estar seguro de que el Instituto Electoral de Michoacán es un lugar libre de violencia, hostigamiento y acoso sexual o laboral.

**Licda. Marlene Arisbe Mendoza Díaz de León**  
Consejera Electoral Presidenta del Comité

**Mtra. Araceli Gutiérrez Cortés**  
Consejera Electoral Integrante del Comité

**Licda. Carol Berenice Arellano Rangel**  
Consejera Electoral Integrante del Comité



ESTADOS UNIDOS MEXICANOS  
INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN

**Licda. Erandi Reyes Pérez Casado**  
Secretaria Técnica del Comité

El presente documento fue aprobado en la Sesión Ordinaria del Comité de Seguimiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán, celebrada el día 30 de noviembre 2020 dos mil veinte, por votación unánime de sus integrantes.