

Comité de Seguimiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán



Programa Anual de Trabajo 2026



**Mtra. Marlene Arisbe
Mendoza Diaz de León**
Presidencia



**Mtra. Selene Lizbeth
González Medina**
Integrante



**María de Lourdes
Becerra Pérez**
Secretaría Técnica

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.
Lineamientos:	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.

Presentación

El 16 dieciséis de noviembre de 2018 dos mil dieciocho, a propuesta de la Comisión de Vinculación y Servicio Profesional Electoral, el Consejo General del Instituto aprobó el Protocolo, 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.

En su momento, el Protocolo generó un modelo tanto de prevención como de atención a conductas de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral aplicable para propiciar espacios libres de violencia, que dieran certeza del respeto a los derechos humanos y laborales del personal del Instituto; además dio lugar a la creación e integración de este Comité, y se implementó un procedimiento disciplinario para quienes incurrieran en la comisión de dichas conductas.

En ese sentido y como parte de los trabajos del Comité, en Sesión Extraordinaria virtual celebrada el 11 once de agosto de 2021 dos mil veintiuno, se aprobó el acuerdo identificado con la clave IEM-CHYASOL-01/2021, mediante el cual se aprobaron 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”, así como la remisión de los mismos al Consejo General para su respectiva aprobación.

Dichos Lineamientos, tienen por objeto regular, 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; siendo de observancia obligatoria para las autoridades competentes, el personal del Instituto y las y los prestadores de servicios profesionales del Instituto, sin que, por cuanto ve a estos últimos, implique, de sí mismo, el reconocimiento de alguna relación laboral.

Asimismo, tiene como objetivos específicos el emitir las directrices que deberá adoptar el Instituto, para regular las disposiciones previstas en el Título Quinto del Libro Quinto del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Nacional Electoral, así como, establecer las pautas que permitan implementar el procedimiento de conciliación y el procedimiento laboral sancionador, que se ajuste al debido proceso y defensa de las partes, procurando en todo momento una atención integral hacia las personas agraviadas.

En ese orden de ideas, en Sesión Ordinaria virtual que celebró el máximo órgano de dirección de este Instituto, el 24 veinticuatro de agosto de 2021 dos mil veintiuno, los Lineamientos fueron aprobados por unanimidad de votos a través del acuerdo IEM-CG-258/2021, y por consecuencia la abrogación del Protocolo, con una única excepción en cuanto a la subsistencia de este Comité, de cuyo apartado 7 denominado: CREACIÓN DEL COMITÉ, se desprende que se conforma de la manera siguiente:

- a) Presidirá la Consejería que encabece la Comisión de Vinculación y Servicio Profesional Electoral.
- b) Integrará la Consejería que Presida la Comisión de Derechos Humanos.
- c) Integrará la Consejería que Presida la Comisión de Administración, Prerrogativas y Partidos Políticos.
- d) La Secretaría Técnica estará a cargo de la Secretaría Ejecutiva.

Sus atribuciones son las siguientes:

1. Vigilar la aplicación adecuada de los Lineamientos;
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.

Por otra parte, como parte de los trabajos realizados por este Comité, el 25 veinticinco de agosto del dos mil veintiuno se puso en marcha el buzón naranja en línea de este organismo electoral, como una nueva herramienta para la recepción 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 pudieran suscitarse respecto a las directrices con las que debe conducirse una persona servidora pública al interior de este Instituto.

Al respecto, vale la pena retomar algunos puntos de relevancia, siendo estos los siguientes:

- Cualquier servidora o servidor público puede ingresar a la página web del Instituto y posteriormente ir al buzón naranja en línea y denunciar todo aquello que por temor o alguna otra variante, pudiera inhibirles de quejarse o denunciar.
- Con el buzón en línea se puede garantizar un completo anonimato, ya que, en el caso de una denuncia, existe un apartado para elegir que la denuncia sea anónima si es que así se desea, además se pueden mandar desde cualquier dispositivo y desde cualquier red.
- Las denuncias registradas en el buzón naranja en línea serán analizadas y valoradas si cuentan con elementos de prueba suficientes para iniciar el Procedimiento Laboral Sancionador, o bien, si se requiere realizar diligencias de investigación previas para determinar el inicio del procedimiento.
- Una vez recibida la queja o denuncia, de considerarse necesario, se emitirán las medidas temporales de protección a la víctima de acuerdo con la medición de riesgo que pueda estar corriendo, para en su caso, solicitar de inmediato las medidas precautorias correspondientes.
- Las quejas o denuncias serán investigadas por la Coordinación Jurídica Consultiva y, de resultar procedente, serán sancionadas por la Secretaría Ejecutiva, al ser ésta la instancia resolutora en el Procedimiento Laboral Sancionador previsto en los Lineamientos, aprobados el día 24 veinticuatro de agosto de 2021 dos mil veintiuno por el Consejo General.
- El objetivo es brindar un medio que erradique los abusos de autoridad que intimidan y transgreden la atención oportuna y eficaz y, sobre todo, que se promuevan, respeten, protejan y garanticen los derechos humanos de las y los servidores públicos del Instituto, a través de la cultura de la denuncia, esto es así, porque uno de los principales problemas de cualquier tipo de violencia es la falta

de denuncia, lo que obliga a las autoridades a fomentar la prevención y atención desde varios aspectos.

- Con la implementación del buzón naranja en línea, se dejan atrás los procesos lentos y obsoletos, mejorando la prestación en los servicios públicos e impulsando el buen uso y manejo de las tecnologías.

Recientemente, en el acuerdo IEM-CG-138/2025 aprobado en Sesión Ordinaria de fecha 27 veintisiete de agosto de 2025 dos mil veinticinco, se determinó lo siguiente:

“ ... Comité de Seguimiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral del Instituto, virtud de que los trabajos del mismo se relacionan con el personal y actividades internas de este Órgano Electoral, se considera que dicho comité se active cuando, de ser el caso, se reciba alguna queja relacionada con hostigamiento y acoso sexual o laboral, celebrando las sesiones que se estimen necesarias hasta que el asunto quede totalmente concluido. Debiendo, en ese sentido, observarse lo dispuesto en el Acuerdo de creación de dicho comité y, de manera particular, lo establecido en el apartado 7 del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto.

Así también, no pasa desapercibido para esta autoridad que, en el caso de la integración propuesta para el citado comité, de conformidad con lo previsto en el artículo 50 de los Lineamientos que regulan el procedimiento en casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, en el caso particular, se advierte que la Consejera Marlene Arisbe Mendoza Díaz de León, fungiría como Presidenta de las Comisiones de Vinculación y Servicio Profesional Electoral y de Administración y, en consecuencia, dicho Comité quedaría integrado únicamente por dos Consejerías, situación que se estima, no altera el quórum necesario para sesionar válidamente ni impide el correcto funcionamiento de la misma, toda vez que atendiendo a lo dispuesto por el artículo 35, párrafo cuarto, del Código Electoral, en correlación con el numeral 30 del Reglamento de Comisiones y Comités, las comisiones estarán integradas con un máximo de tres consejerías electorales y, el quórum legal a efecto de poder sesionar válidamente, se conforma con la mayoría simple

de sus integrantes con derecho a voto, en este caso, con la presencia de dos consejerías, cumpliéndose cabalmente con el quórum necesario para su funcionamiento.

(...)

Una vez determinadas las presidencias e integraciones al interior de las comisiones y comités, y en razón de lo señalado en el presente considerando, es de referir que tales conformaciones, como ya se adelantaba, tendrán efectos a partir del 1° de septiembre del año que transcurre y hasta el 31 de agosto de 2026.”

Asimismo, en el citado acuerdo, el Consejo General del Instituto, aprobó la rotación anual de presidencias, así como la modificación en la integración de comisiones y comités, por lo que el Comité de Seguimiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral quedó conformado de la siguiente forma:

Comité de Seguimiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral	
Presidencia	Mtra. Marlene Arisbe Mendoza Díaz de León
Integrante	Mtra. Selene Lizbeth González Medina
Secretaría Técnica	María de Lourdes Becerra Pérez

Así, con la finalidad de dar cumplimiento a las atribuciones conferidas al Comité, se planeó y elaboró el Programa Anual de Trabajo del Comité en el Instituto del año 2026 dos mil veintiséis, que se presenta.

Estrategias, acciones y temporalidad de realización.

Este apartado se desarrolla en tres vertientes:

- Las estrategias, que son las líneas generales correspondientes a las atribuciones del Comité.
- Las acciones, que son las actividades que, de manera particular, enunciativa y no limitativa, se llevarán a cabo a efectos de alcanzar las estrategias.
- Un periodo de ejecución de enero a diciembre de 2026, aunque, 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 cuándo 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 de los Lineamientos.	1. Solicitud de informes a las áreas de la Coordinación de Igualdad y Coordinación Jurídico de este Instituto en relación a sus actividades vinculadas con el Comité.	Enero a diciembre de 2026
2.	Dar seguimiento 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. Dar seguimiento a la presentación de quejas a través del "buzón naranja", y físicas 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. 5. Presentar estadísticas sobre los casos de acoso y hostigamiento laboral o sexual dentro del Instituto.	Enero a diciembre de 2026
3.	Promover y diseñar políticas de prevención y sana convivencia al interior del Instituto.	1. Entrega y colocación de material de difusión dentro de las Instalaciones del Instituto, así como en sus páginas, en redes sociales Institucionales, como pueden ser carteles, dípticos, posters e infografías en los que se establezca información clara respecto a la sana convivencia al interior del Instituto; y/o realización de un evento al interior del Instituto respecto de temáticas relacionadas con el hostigamiento, acoso sexual o laboral, así como a dónde acudir para su atención a favor de la víctima.	Enero a diciembre de 2026

CVO.	ESTRATEGIA	ACCIONES	PERIODO DE EJECUCIÓN
4.	Elaborar 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.	Enero a diciembre de 2026

Con el desarrollo de las acciones y cumplimiento de las estrategias referidas, que como ya se mencionó, son enunciativas y no limitativas, el objetivo y la obligación del Comité no solo será vigilar la aplicación adecuada de los Lineamientos, 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 confiado en que el Instituto es un lugar libre de violencia, hostigamiento y acoso sexual o laboral.

El presente Programa Anual de Trabajo fue aprobado en Sesión Ordinaria del Comité del Seguimiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral del Instituto Electoral de Michoacán, celebrada el 29 veintinueve de septiembre de 2025 dos mil veinticinco, por unanimidad de votos de las Consejerías Mtra. Marlene Arisbe Mendoza Díaz de León y Mtra. Selene Lizbeth González Medina, bajo la Presidencia de la primera de las mencionadas, ante la Secretaria Técnica María de Lourdes Becerra Pérez. -----


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


Mtra. Selene Lizbeth González Medina
Consejera Electoral Integrante del Comité




María de Lourdes Becerra Pérez
Secretaria Técnica del Comité