

ACUERDO DEL CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO, POR EL QUE APRUEBA EL MANUAL DE MEJORES PRÁCTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

GLOSARIO

Código Electoral	Código de Instituciones y Procesos Electorales del Estado de Puebla.
Comisión Permanente	Comisión Permanente de Inclusión, Igualdad y Paridad de Género del Instituto Electoral del Estado.
Consejo General	Consejo General del Instituto Electoral del Estado.
Constitución Federal	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Constitución Local	Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla.
Dirección de Capacitación	Dirección de Capacitación Electoral y Educación Cívica del Instituto Electoral del Estado.
Instituto	Instituto Electoral del Estado de Puebla.
INE	Instituto Nacional Electoral.
Ley de Instituciones	Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.
Manual de mejores prácticas	Manual de mejores prácticas de inclusión laboral y no discriminación del Instituto Electoral del Estado.

ANTECEDENTES

I. En fecha diez de junio de dos mil once, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto por el que se modifica la denominación del Capítulo I del Título Primero de la Constitución Federal y se reforman diversos artículos de dicho instrumento normativo en materia de Derechos Humanos. Dicha reforma favoreció la protección más amplia a las personas y establece que todas las autoridades están obligadas a promover, respetar, proteger y garantizar los citados derechos.

Respecto de dicho Decreto, se destaca la reforma al artículo 1° de la Constitución Federal en materia de Derechos Humanos donde se reconoce la existencia de un bloque de Constitucionalidad formado por la Constitución Federal y los Tratados Internacionales para la defensa y protección de los mismos, así como la reforma al artículo 41 de la Constitución Federal en materia de paridad de género.

II. El diez de febrero de dos mil catorce, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Constitución Federal, en materia político-electoral.

III. En fecha veintisiete de enero del dos mil dieciséis, el Consejo General del INE emitió el acuerdo identificado con el número INE/CG36/2016, mediante el cual aprobó el documento denominado "POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL Y LAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE LA UNIDAD TÉCNICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN 2016-2023"; la cual

responde al mandato constitucional y convencional de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, y evitar cualquier tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto o resultado menoscabar o anular los derechos de las personas.

IV. En fecha ocho de julio del año dos mil dieciséis, el Consejo General, mediante el instrumento CG/AC-071/16 creó la Comisión Permanente, cuyo objeto es coadyuvar con el Órgano Superior de Dirección de este Ente Electoral, en el ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 89, fracciones I, II y LVIII del Código Electoral, con el fin de institucionalizar la perspectiva de género y el principio de no discriminación en los ámbitos de competencia y acción de este Organismo, y así garantizar la igualdad sustantiva y el pleno ejercicio de los Derechos Humanos de la ciudadanía.

V. En sesión ordinaria de fecha veintisiete de septiembre de dos mil dieciséis la Comisión Permanente, solicitó a la Secretaría del citado Órgano Auxiliar, mediante el Acuerdo 02/CPIIPG/27092016, proyectar un documento que contenga mejores prácticas en inclusión laboral y no discriminación, orientado a una cultura de igualdad de oportunidades, de equidad en la contratación y de equiparación en el ejercicio laboral para quienes trabajan en el Instituto, incluidas las personas con discapacidad.

VI. El día veinticuatro de octubre de dos mil diecisiete, la Comisión Permanente celebró sesión ordinaria, en la cual una vez que la Secretaria del mencionado Cuerpo Colegiado presentó el documento en cuestión, habiéndose hecho las observaciones correspondientes por las y los integrantes de la citada Comisión y tomando en consideración los comentarios realizados al mismo, por parte de la Dirección Jurídica, determinó darlo por visto y remitirlo a consideración del Consejo General.

VII. La Secretaria de la Comisión Permanente, en fecha ocho de noviembre del dos mil diecisiete remitió a las y los integrantes de la Comisión Permanente, mediante correo electrónico, el documento citado en el antecedente inmediato anterior, con la finalidad de que tuvieran la versión final del mismo.

VIII. El quince de noviembre de la actualidad presente, en sesión especial, mediante el acuerdo 02/CPIIPG/15112017 se aprobó la denominación del multicitado documento como: "Manual de mejores prácticas en inclusión laboral y no discriminación del Instituto Electoral del Estado".

IX. La Consejera Electoral Presidenta de la Comisión Permanente, en fecha diecisiete de noviembre del presente año, remitió al Consejero Presidente de este Instituto, mediante el memorándum CE/CBR-068/2017 el Manual de mejores prácticas; lo anterior con la finalidad de que el citado documento fuera sometido a consideración de las y los integrantes del Consejo General.

X. El veintiocho de noviembre del presente año la Dirección Técnica del Secretariado del Instituto, por instrucciones de la Secretaria Ejecutiva remitió vía correo electrónico a las y los integrantes del Consejo General el presente instrumento.

XI. Durante el desarrollo de la mesa de trabajo de las y los integrantes del Consejo General celebrada el treinta de noviembre del año dos mil diecisiete, los asistentes a la misma discutieron el asunto materia de este acuerdo.

CONSIDERACIONES

FINES DEL INSTITUTO Y ATRIBUCIONES DEL CONSEJO GENERAL

1. El artículo 98, numeral 1 de la Ley de Instituciones; los diversos 3, fracción II de la Constitución Local; así como 71 y 72 del Código Electoral indican que el Instituto es un Organismo Público Local Electoral autónomo y permanente; cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propios; encargado de la función estatal de organizar las elecciones; observando en su actuación los principios de legalidad, imparcialidad, objetividad, certeza, independencia y máxima publicidad.

2. De acuerdo con lo establecido en los artículos 79, y 89 fracciones I, II, XLVI, LIII y LVIII del Código Electoral, el Consejo General es el Órgano Superior de Dirección del Instituto, responsable de vigilar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales en materia electoral, contando dentro de sus atribuciones las relativas a:

- Determinar las políticas y programas generales del Instituto;
- Vigilar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales relativas, así como las contiendas en el Código Electoral;
- Dictar los acuerdos necesarios para cumplir con sus atribuciones; y
- Las demás que le confiere el Código en alusión.

DISPOSICIONES APLICABLES EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

3. El artículo 1 de la Constitución Federal, dispone que las normas relativas a los Derechos Humanos se interpretarán de conformidad con la propia Constitución y con los Tratados Internacionales de la materia, favoreciendo en todo momento la protección más amplia a las personas.

Por su parte, el párrafo tercero del diverso antes señalado, establece que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los Derechos Humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Finalmente, en su párrafo quinto, dicho precepto constitucional prohíbe categóricamente toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, entre otras, que atenten contra la dignidad humana y tengan por objeto menoscabar o anular los derechos y libertades de las personas.

En atención a la materia del presente instrumento, el artículo 123 de la Constitución Federal, señala que toda persona tiene el derecho al trabajo digno y socialmente útil.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos estableció por vez primera la protección de los Derechos Humanos en el mundo. En nuestro país, uno de los hitos fue la Reforma Constitucional de 2011, porque abrió un sin fin de oportunidades, no sólo para la defensa de los Derechos Humanos, sino también como opción hacia una democracia más sólida, pues de ella devienen cambios que posibilitan el uso de herramientas jurídicas, cimentadas en Tratados Internacionales firmados y ratificados por México.

El artículo 11 de la Constitución Local, establece que las mujeres y los hombres, son iguales ante la Ley. En el Estado de Puebla se reconoce el valor de la igualdad radicado en el respeto a las diferencias y a la libertad; quedando prohibida toda acción tendiente al menoscabo de los Derechos Humanos en razón de discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, orientación sexual, filiación, instrucción y nivel cultural, apariencia física, estado civil, creencia religiosa, ideología política, opiniones expresadas, o cualquier otra que atente contra la dignidad, la libertad o la igualdad.

Asimismo, el artículo 75, fracciones I, II y VII del Código Electoral establece que son fines del Instituto, entre otros:

- Vigilar en el ámbito electoral el cumplimiento de las disposiciones de la Constitución Local, de las de este Código y demás ordenamientos, que garanticen el derecho de organización y participación política de los ciudadanos;
- Contribuir al desarrollo de la vida democrática; y
- Coadyuvar en la promoción y difusión de la cultura política y la educación cívica.

El artículo 2 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla establece que es obligación del Estado, en colaboración con los entes públicos, garantizar que todas las personas gocen sin discriminación alguna, de los Derechos Humanos reconocidos en la Constitución Federal, en los Tratados Internacionales ratificados por el Estado Mexicano, así como en la Constitución Local.

El párrafo segundo del artículo señalado en el párrafo anterior, indica que es obligación de los entes públicos impulsar, promover, gestionar y garantizar la eliminación de obstáculos que limiten a las personas el ejercicio del derecho humano a la igualdad y a la no discriminación e impidan su pleno desarrollo, así como su efectiva participación.

En consecuencia, se puede afirmar que este Instituto como organismo que goza de autonomía constitucional debe observar las disposiciones previstas en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla, lo que se debe hacer a través de la implementación de acciones positivas que permitan materializar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres para la ocupación de puestos laborales, así como la inclusión de personas con discapacidad en el desarrollo de las tareas electorales, todo ello en el marco de lo establecido por el artículo 1 de la Constitución Federal.

El Consejo General del INE, en términos del antecedente III del presente acuerdo, aprobó la "POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL Y LAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE LA UNIDAD TÉCNICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN 2016-2023", que tiene como objetivo establecer los Lineamientos para transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género y el principio de no discriminación en los ámbitos de competencia y acción de la Autoridad Nacional citada, con el fin de garantizar la igualdad sustantiva y el pleno ejercicio de los Derechos Humanos. Los Lineamientos en comento, establecen lo siguiente:

- “1. Promover la participación igualitaria y una mayor presencia de mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad en los ámbitos administrativo y de servicio profesional electoral nacional.

2. Generar espacios laborales libres de discriminación y violencia de género, así como lograr la compatibilidad entre la vida laboral y la vida personal tomando en consideración especial las tareas del ciudadano.”

DE LA COMISIÓN PERMANENTE.

4. Tal y como se indicó en el antecedente IV de este acuerdo, el Consejo General creó la Comisión Permanente, mediante el acuerdo CG/AC-071/16, lo anterior con la finalidad de que el citado Cuerpo Colegiado cumpla de manera adecuada con las obligaciones que sobre el particular le imponen las disposiciones Constitucionales Federal y Local en la materia.

Dicha Comisión tiene por objeto coadyuvar con el Órgano Superior de Dirección en el ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 89, fracciones I, II y LVIII del Código Electoral, y tiene como finalidad institucionalizar la perspectiva de género y el principio de no discriminación en los ámbitos de competencia y acción del Instituto, así como garantizar la igualdad sustantiva y el pleno ejercicio de los Derechos Humanos de la ciudadanía.

Respecto de las atribuciones otorgadas por el Consejo General a la Comisión Permanente, mediante el instrumento CG/AC-071/16, se tienen entre otras las siguientes:

- Proponer el desarrollo de publicaciones, informes, metodologías y herramientas para promover la participación política y ciudadana con enfoque de género e inclusión, en coadyuvancia con las Unidades Técnicas y Administrativas del Instituto;
- Impulsar proyectos de normativa en materia de igualdad de género y Derechos Humanos;
- Coadyuvar con las Unidades Técnicas y Administrativas del Organismo en la realización de investigaciones en materia de inclusión, igualdad y paridad de género; y
- Las demás que le señale el Código Electoral, el Reglamento de Comisiones y las demás que le confiera el Consejo General.

De las atribuciones antes mencionadas, se desprende que la acción de la comisión se encamina a la producción de contenidos que propicien la implementación transversal de acciones que busquen garantizar la igualdad y la no discriminación tomando como eje la Educación Cívica, asegurando con ello que el personal del Instituto se involucre tanto a nivel laboral como personal, en cuestiones relacionadas, con la materia de inclusión, igualdad y paridad de género.

En virtud de las atribuciones antes referidas, y en lo que se refiere a la materia del presente acuerdo, la Comisión Permanente se avocó a la realización del Manual de mejores prácticas, el cual se expondrá en el siguiente considerando.

DEL MANUAL DE MEJORES PRÁCTICAS Y SU APROBACIÓN

5. En observancia a las disposiciones legales citadas en el considerando anterior, y en particular a los artículos 1 de la Constitución Federal y 75, fracciones I y VII del Código Electoral, este Ente Electoral tiene como fin vigilar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales relativas en la materia, así como coadyuvar en la promoción y difusión de la educación cívica.

Visto lo anterior, se debe asegurar que las actividades del Organismo se desarrollen en un plano de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando el respeto a los Derechos Humanos reconocidos en la Constitución Federal, a través de la generación de prácticas que fomenten la inclusión de todas y todos los trabajadores del Instituto, buscando en todo momento prevenir y eliminar la discriminación por cualquiera de las causas previstas en la disposición constitucional señalada en el párrafo anterior.

Así las cosas, el documento materia de este acuerdo busca establecer las bases para garantizar el desarrollo de una política institucional que en el ámbito laboral que genere las condiciones para fomentar la inclusión y evitar la discriminación.

En observancia a lo antes expuesto, se puede afirmar que el uso de acciones tanto afirmativas como transformativas que motiven y busquen dignificar al ser humano, por parte del personal que labora en esta Institución producirá, en consecuencia, un mejor ambiente de colaboración y de respeto en el trabajo, colocando así, a este Organismo como un Ente comprometido con sus trabajadoras y trabajadores, así como con la sociedad.

Además, dicho instrumento permitirá tener un referente común que proteja y garantice que en el desempeño de las responsabilidades del personal del Instituto, se desarrollen capacidades internas a fin de integrar la no discriminación, se fomente la aplicación de las acciones antes citadas, promoviendo la igualdad en un ambiente de colaboración y paz en el trabajo, respetando los derechos universalmente reconocidos por las disposiciones legales vigentes.

En ese sentido, con fundamento en lo dispuesto en el considerando 5 del acuerdo identificado con el número CG/AC-071/16, la Comisión Permanente, tal y como se refiere en los antecedentes V, VI y VII de este instrumento, se avocó a la elaboración del Manual de mejores prácticas, mismo que en términos generales está integrado de la siguiente manera:

- Exposición de motivos y metas;
- Glosario de términos;
 - Acciones afirmativas;
 - Acciones transformativas;
 - Derechos humanos;
 - Discriminación;
 - Hostigamiento laboral;
 - Hostigamiento y acoso sexual;
 - Igualdad;
 - Inclusión;
 - Inclusión laboral;
 - Perspectiva de género;
 - Violencia laboral; y
 - Violencia política contra las mujeres.

- Destinatarias, destinatarios y ámbito de aplicación;
- Principios de la función electoral y valores;
 - Certeza;
 - Legalidad;
 - Independencia;
 - Imparcialidad;
 - Objetividad; y
 - Máxima publicidad.
- Principios en materia de inclusión laboral, no discriminación y valores;
 - Principio de igualdad de oportunidades y trato;
 - Principio de no violencia; y
 - Principio de no discriminación.
- Disposiciones complementarias;
 - Conciliación laboral y familiar;
 - Acciones afirmativas a favor de las mujeres;
 - Hostigamiento laboral, hostigamiento y acoso sexual;
 - Paridad electoral; y
 - Violencia política contra las mujeres.
- Atención y responsabilidad institucional.
 - Estructura y funciones del comité.

El objetivo que persigue el documento que se analiza es servir como guía para el personal del Instituto, el cual deberá mantener una actividad consciente e incluyente en el desarrollo de sus funciones, que enaltezca los valores democráticos que deben regir en un Organismo Público Local Electoral; asimismo, se puede definir como un catálogo de lineamientos, que busca una mayor apertura laboral sin discriminación, todo esto desde una perspectiva ética y moral a través de una serie de principios y valores que son concordantes con los principios rectores de la función electoral.

Además, mediante el documento materia del presente acuerdo, se busca desarrollar conciencia en el personal del Instituto, respecto a que un mejor ambiente laboral incrementará el rendimiento como Institución, propiciando así que en el ámbito de sus respectivas competencias desarrollen su labor apegándose a los principios éticos, viéndose así, reflejados en el desempeño de sus funciones como en su vida diaria.

Cabe señalar que el Manual de mejores prácticas, es un instrumento útil para el desarrollo de políticas preventivas en los ámbitos laborales, así como un soporte de capacitación permanente en la materia para el personal del Instituto.

Conforme a lo anterior, se debe entender como “Mejores Prácticas” a la aplicación de valores cívicos en la vida cotidiana de las personas que desarrollan su labor de forma conjunta; asimismo, se busca fortalecer los vínculos sociales necesarios para consolidar una comunidad laboral, sana y funcional. De igual forma, dichos vínculos no sólo impactarán en el ámbito laboral, ya que de ser comprendidos por el personal, podrán ser ejercidos en cualquier tipo de esfera social del mismo, propiciando así un efecto e impacto positivo en las personas que le rodeen.

En razón de lo anterior, cabe resaltar la importancia de la aplicación del Manual de mejores prácticas, por parte del personal del Instituto en el desempeño de su labor cotidiana,

ya que la misma se desarrolla en torno de una cultura cívica y de conciencia social, lo que motivará al individuo a conducirse bajo estos criterios, aparte de enaltecer los principios y valores sobre los cuales habrá de versar la conducta del personal citado, el incremento en la calidad laboral, propiciando así el aumento en la productividad y una mayor identificación del individuo con su Institución, mediante la inserción de valores cívicos en su vida diaria.

Respecto de la integración del Manual de mejores prácticas, podemos observar en sus numerales, 2, 3, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, y 4.5 las siguientes temáticas:

- Se enumeran y describen los principios de la función electoral y valores, siendo los siguientes: certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, objetividad y máxima publicidad;
- Se establecen los principios en materia de inclusión laboral, no discriminación y valores, siendo estos el principio de igualdad de oportunidades y trato, principio de no violencia y el principio de no discriminación;
- Respecto de la conciliación laboral y familiar, se establece que el Instituto valorará la implementación de políticas que faciliten a cualquier persona trabajadora que pueda mantener una carrera profesional plena y a la vez ejercer el derecho al cuidado de su familia, como la atención de hijas e hijos y otros dependientes, enumerando las acciones para cumplir con ello;
- Se enumeran las acciones afirmativas en favor de las mujeres, como:
 - Sensibilizar a través de piezas comunicacionales a las niñas, los niños y jóvenes, para evitar la reproducción de patrones sexistas entre sí;
 - Promover el derecho a una vida libre de violencia;
 - Fomentar la participación social y productiva de las mujeres en el interior y exterior del Instituto; y
 - Difundir e impulsar el uso de un lenguaje incluyente, no sexista.
- Con respecto del hostigamiento laboral y acoso sexual, señala que las y los servidores públicos, así como las y los integrantes del Consejo General de este Órgano Electoral, deberán participar activamente en la detección, prevención y atención del hostigamiento laboral y acoso sexual, con la finalidad de garantizar el derecho a una vida libre de violencia y erradicar toda conducta contraria a los principios y valores contenidos en este documento;
- Se establecen las acciones que deberá implementar el Instituto para respetar y proteger los derechos político-electorales atendiendo a los conceptos y principios rectores de la Democracia Paritaria;
- Señala que el Instituto, en el ámbito de su competencia, deberá orientar, apoyar y difundir toda información necesaria para fomentar la igualdad, la no discriminación y la no violencia en los espacios políticos electorales.

Para lograr cada uno de los objetivos mencionados anteriormente, el Instituto contará con un Comité encargado de emitir recomendaciones sobre la vigilancia del desarrollo e implementación de mejores prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el lugar de trabajo, que deberá conocer, atender, tramitar y resolver de manera confidencial, formal e imparcial alguna queja o práctica de discriminación que se presente, es decir aquella situación que vulnere en una persona su integridad física, psíquica y moral, su libertad sexual, su dignidad e intimidad, su derecho a un ambiente saludable y al bienestar personal,

conforme al procedimiento que se instaure para ello, Lo anterior de conformidad con el numeral 5.2 del Manual de mejores prácticas, materia del presente acuerdo.

La estructura y funciones del Comité mencionado en el párrafo anterior, así como el procedimiento para atender o sustanciar las quejas presentadas, se establece en los numerales 5.3 al 5.6, y 5.7 al 5.10 respectivamente, del Manual de mejores prácticas.

Por lo que una vez que este Consejo General analizó el documento materia del presente acuerdo, se tiene que el mismo es un instrumento necesario para el desarrollo cívico y humano de su personal, el cual observa las disposiciones legales en materia de Derechos Humanos, así como las del Código Electoral; por lo que con fundamento en el artículo 89, fracciones I y LIII, determina tener por visto y aprobar en sus términos el Manual de mejores prácticas, el cual corre agregado al presente instrumento como **ANEXO ÚNICO** formando parte integral del mismo.

DE LA PUBLICACIÓN DEL MANUAL DE MEJORES PRÁCTICAS

6. Con la finalidad de dar cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 70, fracción I de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y 77, fracción I de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Puebla, con fundamento en los artículos 104, fracción IX; y 109 Bis, Apartado B, fracción IX del Código Electoral, se faculta a la Dirección de Capacitación, para que remita el Manual de mejores prácticas a la Unidad de Transparencia del Instituto para su publicación en la página electrónica del Organismo.

COMUNICACIONES

7. Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 89, fracción LVIII; y 91, fracción XXIX del Código Electoral, este Consejo General faculta al Consejero Presidente del Consejo General, para hacer del conocimiento a las siguientes instancias el contenido del presente acuerdo:

- a) A la Consejera Electoral Presidenta de la Comisión Permanente, para su conocimiento; y
- b) A la Titular de la Unidad de Transparencia, para su conocimiento y observancia en el ámbito de su competencia.

Asimismo, con fundamento en los artículos 89, fracción LVIII; y 93, fracciones XXIV, XL y XLVI del Código Electoral, este Órgano Central faculta a la Secretaria del Instituto para notificar el contenido del presente acuerdo a las siguientes instancias:

- a) A la Titular de la Dirección de Capacitación, para su conocimiento y observancia, en el ámbito de su competencia;
- b) Al Titular de la Unidad de Formación y Desarrollo del Instituto, para su atención y aplicación en el ámbito de su competencia; y
- c) A las Unidades Técnicas y Administrativas del Instituto, para su conocimiento y observancia en el ámbito de su competencia.

Por lo anteriormente expuesto y en ejercicio de la facultad establecida por el artículo 89, fracción LIII del Código Electoral, el Consejo General, tiene a bien emitir el siguiente:

ACUERDO

PRIMERO. El Consejo General es competente para conocer y pronunciarse sobre el presente asunto en los términos aducidos en los considerandos 1, 2 y 3 de este acuerdo.

SEGUNDO. Este Consejo General aprueba el Manual de mejores prácticas, en atención a lo establecido en los numerales 4 y 5 de la parte considerativa de este instrumento.

TERCERO. Este Cuerpo Colegiado faculta a la Dirección de Capacitación, para publicar en la página electrónica de éste Organismo el Manual de mejores prácticas, lo que hará con el apoyo de la Unidad de Transparencia de este Instituto, según lo narrado en el considerando 6 de este documento

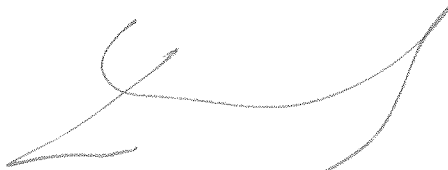
CUARTO. Este Consejo General faculta al Consejero Presidente y a la Secretaria Ejecutiva del Instituto, para hacer las notificaciones narradas en el considerando 7 del presente acuerdo.

QUINTO. El presente instrumento entrará en vigor a partir de su aprobación.

SEXTO. Publíquese el presente acuerdo en el Periódico Oficial del Estado, a través del formato aprobado para tal efecto en el instrumento CG/AC-004/14¹. En lo que toca al anexo materia de este acuerdo publíquese de forma íntegra en el citado medio oficial de difusión.

Este acuerdo fue aprobado por unanimidad de votos de los integrantes del Consejo General, en la sesión ordinaria de fecha uno de diciembre del año dos mil diecisiete.

CONSEJERO PRESIDENTE



C. JACINTO HERRERA SERRALLONGA

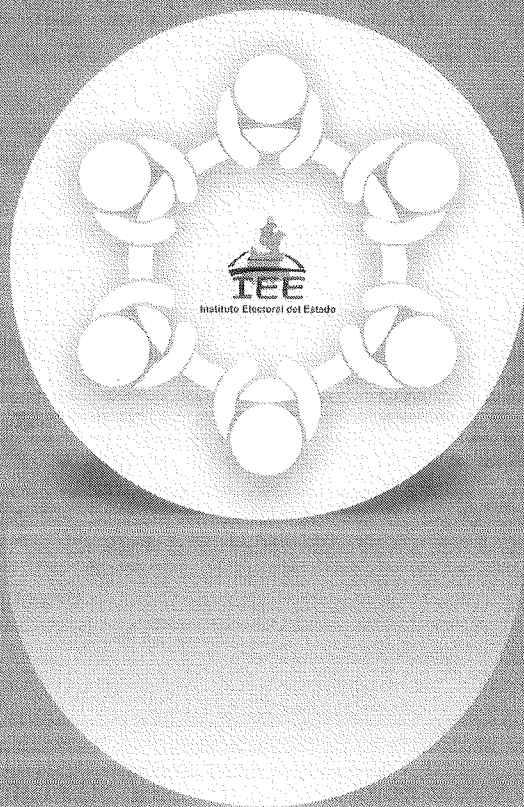
SECRETARIA EJECUTIVA



C. DALHEL LARA GÓMEZ

¹ Lo anterior con fundamento en los artículos 77 bis y 93 fracción VIII del Código Electoral.

Manual de mejores prácticas de inclusión laboral y no discriminación



[Handwritten signature]



Instituto Electoral del Estado

Consejo General

Jacinto Herrera Serrallonga
Consejero Presidente

Consejeras y Consejeros Electorales

Claudia Barbosa Rodríguez
Federico González Magaña
Luz Alejandra Gutiérrez Jaramillo
José Luis Martínez López
Juan Pablo Mirón Thomé
Flor de Té Rodríguez Salazar

Secretaria Ejecutiva

Dalhel Lara Gómez

Representantes de los Partidos Políticos

Oscar Pérez Córdoba Amador
Partido Acción Nacional

Silvino Espinosa Herrera
Partido Revolucionario Institucional

Sebastián Enrique Rivera Martínez
Partido de la Revolución Democrática

Ángel Rivera Ortega
Partido del Trabajo

Oscar Jesús Parra Tay
Partido Verde Ecologista de México

Jorge Luis Blancarte Morales
Movimiento Ciudadano

Fausto Díaz Gutiérrez
Nueva Alianza

José Porfirio Alarcón Hernández
Compromiso por Puebla

Jessica Guadalupe Pérez Ake
Partido Pacto Social de Integración

Luis Fernando Jara Vargas
Morena

Norma Nájera Garita
Partido Encuentro Social



**MANUAL DE
MEJORES PRÁCTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL
INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO**

SUMARIO: EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y METAS. GLOSARIO DE TÉRMINOS. 1. DESTINATARIAS, DESTINATARIOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. 2. PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN ELECTORAL Y VALORES: Certeza. Legalidad. Independencia. Imparcialidad. Objetividad. Máxima publicidad. 3. PRINCIPIOS EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL, NO DISCRIMINACIÓN Y VALORES: Principio de igualdad de oportunidades y trato. Principio de No violencia. Principio de No Discriminación. 4. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS: Conciliación laboral y familiar. Acciones afirmativas a favor de las mujeres. Hostigamiento laboral, hostigamiento y acoso sexual. Paridad electoral. Violencia política contra las mujeres 5. ATENCIÓN Y RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL: Estructura y funciones del Comité.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y METAS

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 estableció por vez primera la protección de los derechos humanos en el mundo. En nuestro país, uno de los hitos fue la Reforma Constitucional de 2011, porque abrió un sin fin de oportunidades, no sólo para la defensa de los derechos humanos, sino también como opción hacia una democracia más sólida, pues de ella devienen cambios que posibilitan el uso de herramientas jurídicas, cimentadas en tratados internacionales firmados y ratificados por México.

Con la Reforma al artículo 1º Constitucional, se favorece la protección más amplia a las personas y se establece que todas las autoridades en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, tarea que es menester del Instituto Electoral del Estado (Instituto en adelante).

Debe mencionarse que el Instituto, tiene como uno de sus fines contribuir al desarrollo de la vida democrática de la entidad, participando en la creación de las condiciones necesarias para que las y los ciudadanos se apropien del espacio público y, de esa manera favorecer el fortalecimiento de la cultura cívica y la participación ciudadana; asimismo asumió un compromiso en materia de igualdad de género y no discriminación en su quehacer institucional, con lo que da impulso a la consolidación y efectiva aplicación de la Reforma Constitucional con perspectiva de derechos humanos.

Tomando en consideración lo anterior, quienes constituyen el Consejo General del Instituto acordaron integrar la Comisión Permanente de Inclusión, Igualdad y Paridad de Género, como órgano auxiliar de la máxima instancia de dirección del organismo, para hacer efectivas las políticas y medidas tendentes a contribuir al desarrollo cultural y social, avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad.

Para esta Comisión es indudable que es un derecho de toda persona que en el ejercicio de la función electoral, las y los servidores públicos mantengan una actitud cívica en su vida institucional, arraigada firmemente en los valores democráticos, como elementos que deben fomentarse ampliamente; es una disposición para emprender diversas acciones al interior del Instituto, para generar las condiciones laborales y relacionales idóneas.



El presente documento tiene por objeto proteger y garantizar que en el desempeño de las responsabilidades del personal del Instituto, se desarrollen capacidades internas a fin de integrar la no discriminación, se fomente la aplicación de acciones para la igualdad, se promueva un ambiente de colaboración y de paz en el trabajo, se incentiven derechos universalmente reconocidos por las disposiciones legales vigentes, y acciones tanto afirmativas como transformativas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres.

En suma, este documento es un Manual de carácter cívico que servirá como parámetro al desempeño personal y profesional de las y los servidores públicos del Instituto Electoral del Estado, sin el carácter de norma legal imperativa, encaminados al cumplimiento del ejercicio y respeto de los derechos humanos.

GLOSARIO DE TERMINOS

Acciones afirmativas.

Las acciones afirmativas constituyen una medida compensatoria para situaciones en desventaja, que tienen como propósito revertir escenarios de desigualdad histórica y de facto que enfrentan ciertos grupos humanos en el ejercicio de sus derechos, y con ello, garantizarles un plano de igualdad sustancial en el acceso a los bienes, servicios y oportunidades de que disponen la mayoría de los sectores sociales. Este tipo de acciones se caracteriza por ser: temporal, porque constituyen un medio cuya duración se encuentra condicionada al fin que se proponen; proporcional, al exigirse un equilibrio entre las medidas que se implementan con la acción y los resultados por conseguir, y sin que se produzca una mayor desigualdad a la que pretende eliminar; así como razonables y objetivas, ya que deben responder al interés de la colectividad a partir de una situación de injusticia para un sector determinado.

Acciones transformativas.

Acciones interculturales posteriores a las acciones afirmativas, capaces de promover diálogo entre culturas y racionalidades diferentes en el nivel de los imaginarios sociales e individuales, que implican necesariamente modificar el carácter y sentido de las instituciones hegemónicas. También se refiere a acciones de carácter redistributivo para combatir las causas de la pobreza, sin las cuales se deslegitima en un proceso irreversible.

Derechos humanos.

Los derechos humanos son facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter civil, político, económico, social, cultural, psíquico, personal e íntimo, que poseemos los seres humanos, reconocidos en instrumentos jurídicos nacionales e internacionales.

Discriminación.

Se entiende por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las orientaciones sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia,



segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Hostigamiento laboral.

Con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, Actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.

Hostigamiento y acoso sexual.

El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar.

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Se expresan en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Igualdad.

Es la garantía de todos los seres humanos a ser iguales en su dignidad, a ser tratados con respeto y consideración y a participar con base igualitaria con los demás en cualquier área de la vida civil, cultural, política, económica y social. Todos los seres humanos somos iguales ante la ley y tenemos derecho a una misma protección y garantía.

Inclusión.

Incorporación de personas con características o atributos diversos en un conjunto humano preexistente, para asegurar de manera progresiva que cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.

Inclusión laboral.

Se entiende como tal, la incorporación de la persona para cubrir una vacante de acuerdo con su perfil y los requerimientos del puesto de trabajo. El término involucra desde la publicación de las vacantes, los procesos de selección y reclutamiento, la capacitación en y para el trabajo, la rehabilitación laboral, accesibilidad, seguridad y salud, igualdad en la remuneración y otras prestaciones, hasta los mecanismos para asegurar la estabilidad en el empleo, la promoción y el ascenso, entre otros.

Perspectiva de género.

Es una herramienta de análisis, que nos permite identificar las diferencias entre mujeres y hombres para establecer acciones destinadas a promover situaciones de equidad.

El uso de la perspectiva de género permite:

- Entender los viejos problemas con un enfoque actual.



- Comprender que existe una asimetría fundamental entre mujeres y hombres, que se concreta en el uso del poder.
- Entender que la desigualdad entre mujeres y hombres es un hecho cultural, y por tanto, puede y debe ser modificado.
- Sacar del terreno biológico lo que determina la diferencia entre los sexos y colocarlos en el terreno simbólico, es decir, llorar, ser maternal o proveer, no son hechos biológicos, sino valores asignados a los sexos.

Violencia laboral.

Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

Violencia política contra las mujeres.

La violencia política contra las mujeres comprende todas aquellas acciones y omisiones —incluida la tolerancia— que, basadas en elementos de género y dadas en el marco del ejercicio de derechos político-electorales, tengan por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce y/o ejercicio de los derechos políticos o de las prerrogativas inherentes a un cargo público.

1. DESTINATARIAS, DESTINATARIOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

1.1. Las disposiciones y principios establecidos en este documento constituyen una pauta de conducta en el ámbito de sus funciones y responsabilidades, para todas las personas que integran la plantilla del Instituto Electoral del Estado, quienes deberán esforzarse en adecuar su actuación y comportamiento a los principios y valores aquí establecidos, sin distinción ni excepción, ya que el respeto a los mismos es parte esencial de la calidad de los servicios que presta.

1.2. Las y los integrantes del Consejo General, las y los titulares de las Unidades Técnico Administrativas deberán promover su observancia y no excusar o minimizar conductas inapropiadas, asegurar que las personas que planteen inquietudes reciban apoyo y no sean objeto de represalias.

2. PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN ELECTORAL Y VALORES

Se entiende por principio, una norma moral que dirige las acciones de una persona de acuerdo a aquello que dicta su conciencia, pero llega del exterior ya que un principio es inculcado por la sociedad; en tanto que valor, en un sentido genérico, es la propiedad, cualidad o característica de una acción, una persona o un objeto considerado típicamente positivo o de gran importancia.

La guía de principios y valores aquí propuesta, se configura como un sistema de reflexiones éticas, que dan sentido y respaldan la puesta en práctica de los principios rectores de nuestra institución, en congruencia con la convicción de que la democracia es también una forma de vida, por lo que en este orden de ideas, se retoman los principios de la función electoral relacionándolos a las actividades y tareas cotidianas del Instituto, asociados a valores humanos que son compatibles.



Instituto Electoral del Estado

CERTEZA

2.1. Certeza. Hace referencia a la cualidad del personal, que indica que cada una de las acciones realizadas sea fidedigna, confiable y verificable; es decir, que indique la ausencia de dudas sobre la verdad de lo afirmado, observando los siguientes valores:

2.1.1. Confiabilidad. Es el conjunto de condiciones morales y de conocimiento, necesarios para creer en la rectitud de los demás, así como para atraer la credibilidad en uno mismo.

2.1.2. Integridad. Ceñir la conducta tanto pública como privada, de tal modo que las acciones sean dignas de credibilidad para fomentar una cultura de confianza y veracidad, tanto en el servicio que desarrolla, como en la institución.

LEGALIDAD

2.2. Legalidad. Implica el conocimiento que todo el personal debe tener sobre la importancia del apego al marco normativo aplicable en la realización de las funciones y actividades inherentes al cargo que desempeña, observando los siguientes valores:

2.2.1. Dignidad humana. En un sentido es la cualidad que distingue a la persona de otros seres vivos por su razón, voluntad, libertad, igualdad e historicidad y, por otro, es el fundamento de los derechos humanos para hacerla efectiva en todas las personas.

2.2.2. Justicia. Es la constante y perpetua voluntad de dar a cada quien lo que le corresponde o le pertenece, de acuerdo a sus derechos y en cumplimiento de sus deberes.

2.2.3. Honestidad. Debe entenderse como la cualidad humana de respetar la vida, la integridad y los bienes ajenos. Demostrar ante todo una actitud responsable hacia su persona y hacia los demás.

INDEPENDENCIA

2.3. Independencia. Significa la fortaleza del personal frente a influencias ajenas al Derecho, provenientes de presiones o intereses, internos o externos, observando los siguientes valores:

2.3.1. Autonomía. Comprende la conducta pública y profesional, por la cual el personal hará valer los principios rectores en todos los actos, decisiones y resoluciones electorales y administrativas en las que participe, con base en el hecho de que el Instituto es responsable de sus propias decisiones e independiente en su operación y administración.

2.3.2. Libertad. Consiste en la facultad o capacidad de actuar o no actuar, conforme al criterio y voluntad de uno mismo y no estar sujeto a compromisos e intereses particulares que desacrediten la institución y pongan en duda el profesionalismo e independencia; esto es sin menoscabar las propias creencias, opiniones o preferencias políticas o de cualquier otra índole.

IMPARCIALIDAD

2.4. Imparcialidad. Es la capacidad para mantener la objetividad en los juicios y en las decisiones que se deriven de ellos, evitando la subjetividad o el conflicto de intereses. Actuar en forma objetiva sin conceder preferencias o privilegios indebidos a persona alguna, practicando los siguientes valores:

2.4.1. Igualdad. Dar trato amable y digno a toda persona que acuda a solicitar cualquier servicio del Instituto, así como a los compañeros y compañeras de trabajo, independientemente de su género, posición política, capacidad económica y física, edad, religión, orientación sexual, pertenencia étnica,



nivel jerárquico u otra cualidad humana, evitando la preferencia de algunas personas en detrimento de otras.

2.4.2. Equidad. Consiste en tratar de manera diferenciada a los desiguales, considerando las distintas circunstancias y capacidades de cada quien.

OBJETIVIDAD

2.5. Objetividad. Involucra la disposición del personal para realizar sus labores por las razones que las leyes de la materia y el derecho en general le suministren y no por las que deriven de un modo personal de pensar o de sentir, observando los siguientes valores:

2.5.1. Tolerancia. Respetar el derecho a ser diferente, a pensar y creer diferente. Respetar las opiniones o prácticas de los demás.

2.5.2. Respeto. Es aceptar que somos diferentes, haciendo valer la dignidad humana, los derechos, libertades, creencias y preferencias de cada uno.

MÁXIMA PUBLICIDAD

2.6. Máxima publicidad. Confirma al personal la obligación de velar que el derecho a la información tenga un régimen limitado de excepciones y tratar, en todo momento, de lograr la máxima apertura informativa, observando como valor:

2.6.1. Transparencia. Favorecer que el ejercicio de sus funciones se haga del conocimiento público en atención a la interpretación más amplia y extensiva para la protección de los derechos de acceso a la información y protección de datos personales.

3. PRINCIPIOS EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL, NO DISCRIMINACIÓN Y VALORES

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO

3.1. Principio de igualdad de oportunidades y trato. En el Instituto se dará a cada persona sin importar su sexo, estado civil, pertenencia étnica, condición social, opinión o el tipo de capacidades, las mismas oportunidades de acceso a los recursos y la obtención de beneficios correspondientes a los méritos realizados, considerando los siguientes valores:

3.1.1. Igualdad de oportunidades: en el Instituto se garantizará igualdad en el acceso al empleo, en la promoción laboral y en la formación profesional.

3.1.2. Igualdad de beneficios: en el Instituto se respetará la igualdad en el pago y prestaciones para hombres y mujeres, por igual trabajo. No es necesario que los trabajos sean idénticos, sino que deben ser substancialmente iguales. Se justifican las diferencias como acciones afirmativas, cuando se fundamentan en el tiempo, mérito, cantidad y calidad de producción o en base a un factor diferente al sexo, pertenencia étnica, estado civil, condición social u opinión.

PRINCIPIO DE NO VIOLENCIA

3.2. Principio de No violencia. En el Instituto no se propiciará, cooperará o ejercerá cualquier tipo de acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterativa, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo que afecten los derechos y la dignidad del personal, bajo posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, hostigamiento y acoso sexual, mediante el abuso de poder que dañe la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de las personas y comprometa su futuro laboral.

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

3.3.El principio de No Discriminación. En el Instituto se reconocerá la importancia de promover relaciones sociales igualitarias, prohibiendo toda diferencia injusta, desproporcionada o arbitraria que implique que la aceptación estereotipada de roles sociales designados a hombres o mujeres les niegue un derecho o beneficio, imponga una carga o vulnere la dignidad de la persona o la margine.

4. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Adicionalmente a las normativas y lineamientos que se estipularon con anterioridad, se requiere sumar otras iniciativas para alcanzar mayor bienestar en el ámbito laboral del Instituto Electoral del Estado.

CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

4.1.Conciliar la vida personal, familiar y laboral es un derecho de la ciudadanía y una condición fundamental para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, por ello, el Instituto valorará la implementación de políticas que faciliten a cualquier persona trabajadora que pueda mantener una carrera profesional plena y a la vez ejercer el derecho al cuidado de su familia, como la atención de hijas e hijos y otros dependientes.

Por lo anterior, el Instituto deberá:

4.1.1.Promover servicios de atención y cuidado de menores.

4.1.2.Desarrollar en la medida de lo posible medidas de flexibilización del horario laboral.

4.1.3.Definir medidas de reorganización de los tiempos de trabajo para favorecer la conciliación del personal en su vida familiar.

ACCIONES AFIRMATIVAS A FAVOR DE LAS MUJERES

4.2. Capacitar para sensibilizar a la ciudadanía en los temas de derechos humanos, perspectiva de género y político electorales.

4.2.1.Sensibilizar a través de piezas comunicacionales a las niñas, los niños y jóvenes, para evitar la reproducción de patrones sexistas entre sí.

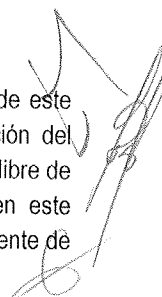
4.2.2.Promover el derecho a una vida libre de violencia.

4.2.3.Fomentar la participación social y productiva de las mujeres en el interior y exterior del Instituto.

4.2.4.Difundir e impulsar el uso de un lenguaje incluyente, no sexista.

HOSTIGAMIENTO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

4.3.Las y los servidores públicos, así como las y los integrantes del Consejo General de este Órgano Electoral, deberán participar activamente en la detección, prevención y atención del hostigamiento laboral y acoso sexual, con la finalidad de garantizar el derecho a una vida libre de violencia y erradicar toda conducta contraria a los principios y valores contenidos en este documento. Dichas problemáticas no son exclusivas de la sexualidad, sino fundamentalmente de los desequilibrios de relaciones de poder y desigualdad entre mujeres y hombres.





PARIDAD ELECTORAL

4.4. El Instituto como organismo de gestión electoral respetará y protegerá los derechos político-electorales atendiendo a los conceptos y principios rectores de la Democracia Paritaria, por lo que deberá:

4.4.1. Garantizar su composición paritaria.

4.4.2. Asegurar el cumplimiento efectivo de la paridad y medidas especiales de carácter temporal.

4.4.3. Aplicar la justicia electoral respetando el principio de igualdad sustantiva.

VIOLENCIA POLÍTICA CONTRA LAS MUJERES

4.5. La persistencia de actos jurídicos y prácticas de violencia política contra las mujeres, exige al Instituto actuar ante esta situación, en consecuencia, en el ámbito de su competencia deberá orientar, apoyar y difundir toda información necesaria para fomentar la igualdad, la no discriminación y la no violencia en los espacios políticos electorales, considerando:

4.5.1. Establecer alianzas de colaboración con los partidos políticos, para fomentar el estricto cumplimiento de los derechos político-electorales de las mujeres.

4.5.2. Establecer estrategias de sensibilización para visibilizar ante la ciudadanía la importancia de la participación política de las mujeres.

4.5.3. Visibilizar ante la ciudadanía, mediante comunicados, pronunciamientos y otros medios de difusión, las instituciones competentes para brindar atención a los casos registrados de violencia política, su seguimiento y el resultado de su denuncia, en estricto apego a información fidedigna.

5. ATENCIÓN Y RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL

5.1. El personal del Instituto asumirá la difusión, observancia y cumplimiento de una cultura de vigilancia y responsabilidad. Asimismo, se compromete a contribuir y participar activamente en el sistema de principios y valores promovidos por este documento.

5.2. Contar con un Comité encargado de emitir **Recomendaciones** sobre la vigilancia del desarrollo e implementación de las buenas prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el lugar de trabajo, que deberá de conocer, atender, tramitar y resolver de manera confidencial, formal e imparcial alguna queja o práctica de discriminación que se presente, es decir aquella situación que vulnere en una persona su integridad física, psíquica y moral, su libertad sexual, su dignidad e intimidad, su derecho a un ambiente saludable y al bienestar personal, conforme al procedimiento que se instaure para ello.

Este mecanismo deberá prever la atención o canalización de la queja, conforme su naturaleza lo requiera.

En este sentido, se deberá implementar un procedimiento para atender las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo, conforme a lo que a continuación se enuncia.

ESTRUCTURA Y FUNCIONES DEL COMITÉ

5.3. Conducirá el Comité, quien presida el Consejo General del Instituto; para lo cual tomará las siguientes medidas:



Instituto Electoral del Estado

5.3.1. La Presidencia del Comité convocará a las y los Consejeros Electorales del Consejo General del Instituto, a efecto de integrarlo.

5.3.2. Las y los Consejeros, podrán formar parte del Comité, siempre y cuando así lo manifiesten.

5.3.3. La Secretaría Ejecutiva, conforme a las atribuciones que le confiere la normatividad electoral, deberá ser parte integrante del Comité, a efecto de auxiliar en la investigación.

5.3.4. Para considerar formalmente la constitución del Comité, las y los integrantes deberán firmar un Acta de Instalación.

Presidencia

5.4. La Presidencia del Comité tendrá las funciones siguientes:

5.4.1. Recibirá las quejas que se presenten.

5.4.2. Convocará a las y a los Consejeros Electorales para la instalación del Comité e informará sobre la queja o denuncia que amerita la conformación del mismo.

5.4.3. Convocará a las y a los Consejeros Electorales integrantes del Comité a las sesiones necesarias hasta el desahogo del procedimiento.

5.4.4. Presidirá las sesiones del Comité.

5.4.5. Dará seguimiento y verificará el cumplimiento de los acuerdos o recomendaciones que se tomen en el Comité.

Coordinación

5.5. La Coordinación estará a cargo de la Secretaría Ejecutiva del Instituto Electoral del Estado, quien tendrá las siguientes funciones:

5.5.1. Elaborará el acta de instalación.

5.5.2. Investigará los hechos contenidos en la denuncia o queja.

5.5.3. Elaborará un informe sobre los hechos investigados.

5.5.4. Las demás atribuciones y responsabilidades que le confieran la Presidencia del Comité.

En caso de que exista alguna causa que imposibilite a la Coordinación conocer la naturaleza del asunto, corresponde a la Contraloría Interna del Instituto Electoral del Estado, formar parte del Comité, a fin de efectuar sus funciones.

Vocalías

5.6. Las y los vocales que deseen participar en el Comité, serán las Consejeras o Consejeros Electorales y sus funciones serán:

5.6.1. Asistir a las reuniones del Consejo con derecho a voz y a voto.

Procedimiento para atender o sustanciar quejas:

5.7. *Presentación de la queja.* La queja deberá presentarse por escrito ante la Presidencia del Consejo General del Instituto Electoral del Estado. La persona que denuncia deberá describir los



hechos con la mayor claridad posible y en su caso aportar los elementos probatorios que estime pertinentes, en caso de contar con ellos.

En esta etapa y una vez que se ha instalado el Comité, éste deberá determinar si es necesario aplicar medidas preventivas, en beneficio siempre de la quejosa o quejoso.

5.8. Investigación. La investigación será confidencial y deberá ser llevada a cabo por la Coordinación del Comité, debiendo realizarse en un plazo no mayor a 15 días hábiles, (término que podrá ampliarse si la naturaleza de la queja lo requiere) en los que se deberá recabar toda la información que permita al Comité esclarecer los hechos.

Una vez concluida la investigación y dentro de los 3 días siguientes, la Coordinación remitirá a las y los integrantes del Comité el resultado de la investigación realizada, a efecto de que éste se pronuncie sobre la queja o denuncia presentada.

5.9. Emisión de Informe. Una vez que la Coordinadora ha emitido y notificado su informe al Comité, el presidente en el término de 5 días hábiles, convocará a las y a los integrantes a efecto de realizar el pronunciamiento respectivo.

El Comité deberá pronunciarse sobre la queja o denuncia correspondiente, en el término de 5 días hábiles.

5.10. Recomendación. Concluida la investigación del Comité en su caso, emitirá la **Recomendación** que proceda atendiendo al análisis de los hechos, las pruebas recabadas, así como los elementos de convicción y las diligencias practicadas por la Coordinación y se **exhortará** a la persona señalada como responsable, que sujete su actuar a lo establecido en el Documento de Mejores Prácticas de Inclusión Laboral y No Discriminación.

En el supuesto de que no se comprueben las conductas violatorias, el Comité determinará el archivo del expediente como asunto concluido.

Ahora bien, de considerarse la conducta grave, se comunicarán por escrito los resultados de la investigación a la quejosa o quejoso, dando la orientación para acudir a las instancias respectivas, y de ser procedente, dar vista a la autoridad competente.

Lo no previsto en este procedimiento, se resolverá conforme a lo que establece el Reglamento Interior de Trabajo y la Normatividad Interna de Responsabilidades, ambos del Instituto Electoral del Estado.