

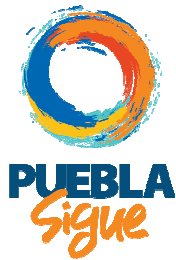
# Gobierno del Estado de Puebla

Secretaría General de Gobierno

Orden Jurídico Poblano

---

*Manual de Mejores Prácticas de Inclusión Laboral y No Discriminación*



SECRETARÍA  
GENERAL  
DE GOBIERNO  
GOBIERNO DE PROGRESO



## **REFORMAS**

---

<b>Publicación</b>	<b>Extracto del texto</b>
29/dic/2017	ACUERDO del Consejo General del Instituto Electoral del Estado, por el que aprueba el Manual de Mejores Prácticas de Inclusión Laboral y No Discriminación.

---

## CONTENIDO

MANUAL DE MEJORES PRÁCTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO.....	4
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y METAS.....	4
GLOSARIO DE TÉRMINOS .....	5
Acciones afirmativas.....	5
Acciones transformativas.....	5
Derechos humanos.....	6
Discriminación.....	6
Hostigamiento laboral.....	6
Hostigamiento y acoso sexual.....	6
Igualdad.....	7
Inclusión.....	7
Inclusión laboral.....	7
Perspectiva de género.....	7
Violencia laboral.....	8
Violencia política contra las mujeres.....	8
1. DESTINATARIAS, DESTINATARIOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	8
2. PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN ELECTORAL Y VALORES.....	8
CERTEZA .....	9
LEGALIDAD.....	9
INDEPENDENCIA .....	9
IMPARCIALIDAD.....	10
OBJETIVIDAD .....	10
MÁXIMA PUBLICIDAD .....	10
3. PRINCIPIOS EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL, NO DISCRIMINACIÓN Y VALORES .....	11
PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO .....	11
PRINCIPIO DE NO VIOLENCIA .....	11
PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN .....	11
4. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS .....	12
CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR.....	12
ACCIONES AFIRMATIVAS A FAVOR DE LAS MUJERES .....	12
HOSTIGAMIENTO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.....	13
PARIDAD ELECTORAL.....	13
VIOLENCIA POLÍTICA CONTRA LAS MUJERES .....	13
5. ATENCIÓN Y RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL.....	14
ESTRUCTURA Y FUNCIONES DEL COMITÉ .....	14
Presidencia .....	14
Coordinación .....	15
Vocalías.....	15
TRANSITORIOS.....	17

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



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

### **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 TÉRMINOS**

### **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 exigirseles 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**

La guía de principios y valores aquí propuesta, se configura como un sistema de preocupaciones 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.

## **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 viene 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 de 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 profesionalismo e independencia; esto 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 ello, evitando la subjetividad o el conflicto de intereses. Actuar de 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 de 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:

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.

## TRANSITORIOS

(Del ACUERDO del Consejo General del Instituto Electoral del Estado, por el que aprueba el Manual de Mejores Prácticas de Inclusión Laboral y No Discriminación; publicado en el Periódico Oficial del Estado, el viernes 29 de diciembre de 2017, Número 20, Vigésima Séptima Sección, Tomo DXII).

**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-004/14. 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. El Consejero Presidente. **C. JACINTO HERRERA SERRALLONGA.** Rúbrica. La Secretaria Ejecutiva. **C. DALHEL LARA GÓMEZ.** Rúbrica.