

IEEM FIRME CONTRA CASOS DE VIOLENCIA Y HOSTIGAMIENTO

El Consejo General del IEEM señaló que de acuerdo con el Protocolo interno para la Prevención, Atención y Seguimiento de casos de Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral se busca proteger los Derechos Humanos del personal de este instituto

Desde noviembre de 2022, el Instituto cuenta con un Protocolo para prevenir, atender y sancionar estas conductas



Con el objetivo de promover ambientes laborales seguros y libres de violencia, el Instituto Electoral del Estado de México (IEEM) aplica el Protocolo interno para la Prevención, Atención y Seguimiento de casos de Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral.

Mediante Acuerdo IEEM/CG/62/2022, del 23 de noviembre de 2022, el Consejo General del IEEM aprobó el Protocolo interno para la Prevención, Atención y Seguimiento de casos de Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral, instrumento normativo que, busca proteger los Derechos Humanos del personal.

El Protocolo es una herramienta y guía de actuación que garantiza el derecho de las personas a contar con un ambiente de trabajo digno, y tiene como objetivo que las y los servidores públicos electorales identifiquen, denuncien y actúen ante patrones de violencia.

Quienes formen parte del personal del IEEM que consideren haber sido víctimas de acoso u hostigamiento sexual o laboral pueden recibir atención de primer contacto a la Unidad para la Coordinación de los

Trabajos de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia Política en Razón de Género (UCTIGEVP).

Este Protocolo es aplicable a todas las servidoras públicas y servidores públicos electorales del IEEM. A las personas ajenas al Instituto, como las adscritas a las representaciones de los partidos políticos; que prestan servicio social o quienes realizan prácticas profesionales, se les brinda la información para que lo conozcan y se les exhorta a conducirse conforme a éste.

Las instancias responsables de la aplicación de este Protocolo son las y los servidores públicos electorales que desempeñen un empleo, cargo o comisión al servicio del IEEM. De manera específica quienes pertenecen a la UCTIGEVP, a la Subdirección de Quejas y Denuncias de la Secretaría Ejecutiva, a la Junta General y a la Contraloría General del IEEM.

Luego de brindar orientación y asesoría a la víctima, la UCTIGEVP genera un Expediente Único para que el procedimiento continúe, si esta así lo decide. El expediente se turna a la Contraloría General cuando se trata de casos de acoso u hostigamiento

sexual o a la Subdirección de Quejas y Denuncias en asuntos de acoso u hostigamiento laboral.

El Protocolo establece que presentar una queja o denuncia de acoso u hostigamiento sexual o laboral no será causa de despido ni limitante para contratación o ascenso. Por lo que refiere a asuntos de acoso y hostigamiento laboral, la víctima podrá optar por la conciliación como una forma de solucionar el conflicto; o bien por el Procedimiento Laboral Sancionador.

El IEEM garantiza la confidencialidad y protección de los datos personales y sensibles, ya que la información asentada en constancias, expedientes, documentos digitales o físicos, será clasificada en términos de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de México y Municipios.

Con la implementación de estas acciones, el IEEM busca el pleno desarrollo y ejercicio de los derechos humanos, a la par de proteger a las personas servidoras públicas de actos de violencia que tengan o que puedan tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual, o psicológico.

Aplica IEEM protocolos contra violencia y hostigamiento

Toluca.- Con el objetivo de promover ambientes laborales seguros y libres de violencia, el Instituto Electoral del Estado de México (IEEM) aplica el Protocolo interno para la Prevención, Atención y Seguimiento de casos de Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral.

Mediante Acuerdo IEEM/CG/62/2022, del 23 de noviembre de 2022, el Consejo General del IEEM aprobó el Protocolo

interno para la Prevención, Atención y Seguimiento de casos de Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral, instrumento normativo que, busca proteger los Derechos Humanos del personal.

El Protocolo es una herramienta y guía de actuación que garantiza el derecho de las personas a contar con un ambiente de trabajo digno, y tiene como objetivo que las y los servidores públicos

electorales identifiquen, denuncien y actúen ante patrones de violencia.

Quienes formen parte del personal del IEEM que consideren haber sido víctimas de acoso u hostigamiento sexual o laboral pueden recibir atención de primer contacto a la Unidad para la Coordinación de los Trabajos de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia Política en Razón de Género (UCTIGEVP).

Tiene IEEM Protocolo de Atención a Hostigamiento Sexual y Laboral

Adriana Carbajal

A fin de promover ambientes laborales seguros y libres de violencia, el Instituto Electoral del Estado de México (IEEM) aplica el Protocolo interno para la Prevención, Atención y Seguimiento de casos de Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral.

Por medio del Acuerdo IEEM/CG/62/2022, del 23 de noviembre de 2022, el Consejo General del IEEM aprobó el Protocolo interno para la Prevención, Atención y Seguimiento de casos de Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral, instrumento normativo que, busca proteger los Derechos Humanos del personal.

El protocolo es una herramienta y guía de actuación que garantiza el derecho de las personas a contar con un ambiente de trabajo digno, y tiene como objetivo que los servidores públicos electorales identifiquen, denuncien y actúen ante patrones de violencia.

Es así que quienes forman parte del personal del IEEM que consideren haber sido víctimas de acoso u hostigamiento sexual o laboral pueden recibir atención de primer contacto a la Unidad para la Coordinación de los Trabajos de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia Política en

Razón de Género (UCTIGEVP).

Asimismo, este Protocolo es aplicable a todas las servidoras públicas y servidores públicos electorales del IEEM. A las personas ajenas al Instituto, como las adscritas a las representaciones de los partidos políticos; que prestan servicio social o quienes realizan prácticas profesionales, se les brinda la información para que lo conozcan y se les exhorta a conducirse conforme a éste.

Protección

Con la implementación de estas acciones, el órgano electoral busca el pleno desarrollo y ejercicio de los derechos humanos, a la par de proteger a las personas servidoras públicas de actos de violencia que tengan o que puedan tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico.

Las instancias responsables de la aplicación de este Protocolo son las y los servidores públicos electorales que desempeñen un empleo, cargo o comisión al servicio del IEEM. De manera específica quienes pertenecen a la UCTIGEVP, a la

Subdirección de Quejas y Denuncias de la Secretaría Ejecutiva, a la Junta General y a la Contraloría General del IEEM.

Luego de brindar orientación y asesoría a la víctima, la UCTIGEVP genera un Expediente Único para que el procedimiento continúe, si esta así lo decide. El expediente se turna a la Contraloría General cuando se trata de casos de acoso u hostigamiento sexual o a la Subdirección de Quejas y Denuncias en asuntos de acoso u hostigamiento laboral.

Dicho Protocolo establece que presentar una queja o denuncia de acoso u hostigamiento sexual o laboral no será causa de despido ni limitante para contratación o ascenso. Por lo que refiere a asuntos de acoso y hostigamiento laboral, la víctima podrá optar por la conciliación como una forma de solucionar el conflicto; o bien por el Procedimiento Laboral Sancionador.

El IEEM garantiza la confidencialidad y protección de los datos personales y sensibles, ya que la información asentada en constancias, expedientes, documentos digitales o físicos, será clasificada en términos de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de México y Municipios.



Instituto Electoral del Estado de México



Se mantiene IEEM firme contra casos de violencia y hostigamiento

Impulso/Toluca

CON EL OBJETIVO de promover ambientes laborales seguros y libres de violencia, el Instituto Electoral del Estado de México (IEEM) aplica el Protocolo interno para la Prevención, Atención y Seguimiento de casos de Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral.

Mediante Acuerdo IEEM/CG/62/2022, del 23 de noviembre de 2022, el Consejo General del IEEM aprobó el Protocolo interno para la Prevención, Atención y Seguimiento de casos de Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral, instrumento normativo que busca proteger los Derechos Humanos del personal.

El Protocolo es una herramienta y guía de actuación que garantiza el derecho de las personas a contar con un ambiente de trabajo digno,

y tiene como objetivo que las y los servidores públicos electorales identifiquen, denuncien y actúen ante patrones de violencia.

Quienes formen parte del personal del IEEM que consideren haber sido víctimas de acoso u hostigamiento sexual o laboral pueden recibir atención de primer contacto a la Unidad para la Coordinación de los Trabajos de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia Política en Razón de Género (UCTIGEVP).

Este Protocolo es aplicable a todas las servidoras públicas y servidores públicos electorales del IEEM. A las personas ajenas al Instituto, como las adscritas a las representaciones de los partidos políticos; que prestan servicio social o quienes realizan prácticas profesionales, se les brinda la información para que lo conozcan y

se les exhorta a conducirse conforme a éste.

Las instancias responsables de la aplicación de este Protocolo son las y los servidores públicos electorales que desempeñen un empleo, cargo o comisión al servicio del IEEM. De manera específica quienes pertenecen a la UCTIGEVP, a la Subdirección de Quejas y Denuncias de la Secretaría Ejecutiva, a la Junta General y a la Contraloría General del IEEM.

Luego de brindar orientación y asesoría a la víctima, la UCTIGEVP genera un Expediente Único para que el procedimiento continúe, si esta así lo decide. El expediente se turna a la Contraloría General cuando se trata de casos de acoso u hostigamiento sexual o a la Subdirección de Quejas y Denuncias en asuntos de acoso u hostigamiento laboral.

● ● ●
Desde noviembre de 2022, el Instituto cuenta con un Protocolo para prevenir, atender y sancionar estas conductas.

● ● ●
Las víctimas pueden recibir asesoría en la Unidad especializada en el tema.