



SECRETARÍA EJECUTIVA
DEL SISTEMA ESTATAL
ANTICORRUPCIÓN



MIRYAM GEORGINA ALCALÁ CASILLAS, Secretaria Técnica de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Michoacán, en ejercicio de las facultades conferidas en los artículos 37 de la Ley del Sistema Estatal Anticorrupción; 18 fracciones XIII, XIV y XXXII del Estatuto Orgánico de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción; y con fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; en la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Michoacán de Ocampo; en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia en el Estado de Michoacán de Ocampo; y en la Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo; y, con base en los siguientes:

CONSIDERANDOS

PRIMERO. Que el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, por tanto, todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

SEGUNDO. Que las Entidades Federativas del Estado Mexicano han promulgado diversas legislaciones que les permita prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres por razones de género, así como establecer las políticas públicas y acciones gubernamentales para garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

TERCERO. Que la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), considera como violencia laboral aquellos actos y omisiones que ejercen las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica; dicho estudio resalta que en Michoacán, el 22.8% de la población de mujeres de 15 años y más, ha vivido situaciones de violencia en el trabajo a lo largo de la vida.

CUARTO. Que la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Michoacán en cumplimiento de la Ley por una Vida Libre de Violencia Para las Mujeres del Estado de Michoacán de Ocampo, así como el Acuerdo por el que se constituyen las Unidades de Igualdad Sustantiva en las dependencias, entidades y coordinaciones auxiliares de la Administración Pública del Estado de Michoacán, instaló su Unidad de Igualdad Sustantiva el 22 de agosto de 2023, y en cuyos objetivos se encuentra el



establecer mecanismos dirigidos a reducir las brechas de género, fortalecer la aplicación de políticas públicas con perspectiva de género para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, la lucha contra toda discriminación basada en el sexo, así como la institucionalización de distintas acciones en favor de la igualdad sustantiva.

Por lo anterior, la **Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Michoacán** tiene el interés supremo de procurar un ambiente laboral libre de violencia, bajo el compromiso de que cada uno de sus integrantes, conozca, respete y fomente los derechos humanos mandados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los instrumentos internacionales, nacionales y estatales en materia de derechos humanos e igualdad de género. Razón por la cual, es necesario llevar a cabo esfuerzos permanentes de prevención, atención y sanción, incluyendo medidas de no repetición, pero sobre todo de concientización y visibilización de todas las personas servidoras públicas, sobre la problemática que representa el hostigamiento laboral y el acoso sexuales. Por ello, se emite el presente:

PRONUNCIAMIENTO DE “CERO TOLERANCIA” A LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO LABORAL Y ACOSO SEXUAL, ASÍ COMO A TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES O CUALQUIER ACTO QUE ATENTE CONTRA LA DIGNIDAD E INTEGRIDAD DE LAS PERSONAS EN LA SECRETARÍA EJECUTIVA DEL SISTEMA ESTATAL ANTICORRUPCIÓN DE MICHOACÁN.

En la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción manifestamos y reafirmamos nuestro compromiso de Cero Tolerancia frente a conductas de Hostigamiento Laboral y Acoso Sexual y cualquier forma de violencia contra las personas servidoras públicas, y de conformidad con lo establecido en el artículo 6 de la Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres del Estado de Michoacán de Ocampo, entendemos como:

- **Hostigamiento:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas o no con la sexualidad de connotación lasciva.
- **Acoso sexual:** La 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.

Derivado de lo anterior, esta Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción **prohíbe a todo su personal**, bajo cualquier modalidad de contratación, así como a todo el personal que se encuentre realizando servicio social o brinde algún servicio subcontratado por esta dependencia, realizar, de manera enunciativa más no limitativa, las siguientes conductas:



- a. Expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia sexual o política o el estatus social;
- b. Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional y/o personal;
- c. Amenazas de despido injustificadas;
- d. Descalificación humillante de propuestas u opiniones;
- e. Burlas sobre la identidad de género, orientación o expresión sexual, apariencia física o forma de vestir;
- f. Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- g. Imposición de deberes visiblemente ajenos a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la unidad administrativa;
- h. Trato notoriamente discriminatorio respecto a las y los demás empleados en cuanto al reconocimiento de derechos, el otorgamiento de prerrogativas y la imposición de deberes laborales;
- i. Negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- j. Negativa injustificada para otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- k. Envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social;
- l. Comentarios en los cuales se soliciten favores sexuales, tocamientos no deseados, conductas verbales tales como bromas, comentarios obscenos o sugestivos, materiales escritos con naturaleza sexual, fotografías, posters, así como cualquier otra conducta de índole sexual ya sea escrita, verbal o física;
- m. Enviar mensajes a través de medios electrónicos aprovechando la relación laboral que contengan material ofensivo con relación al sexo, raza, orientación sexual u otra categoría protegida;
- n. Para las personas servidoras públicas que tengan acceso a internet, está estrictamente prohibido utilizarlo para acceder a sitios que contengan materiales explícitos en cuanto al sexo, o que dañen la dignidad humana;
- ñ. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas;
- o. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida privada y/o sexual de una persona con el fin de afectar su integridad, estatus u honra;
- p. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual, sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe;
- y,
- q. Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.

Cabe mencionar que la comisión de estas conductas tales como el hostigamiento laboral y acoso sexual constituyen conductas impropias, no deseadas y son consideradas por quien las recibe como ofensivas o humillantes, que violan el



derecho a la libertad psicosexual de las personas, por lo que se fincarán las responsabilidades administrativas y penales que haya lugar.

Por lo anterior, se hace un exhorto a todas las personas que integramos la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción para cumplir con el compromiso ético y jurídico de conducirnos bajos los principios de igualdad y no discriminación.

Así mismo, cualquier persona que se considere afectada por alguno de estos comportamientos, podrá presentar su denuncia ante las siguientes instancias:

- I. Comité de Ética e Integridad de la SESEA;
- II. Unidad de Denuncia Ciudadana de la SESEA;
- III. Órgano Interno de Control de la SESEA;
- IV. Comisión Estatal de los Derechos Humanos por conductas violatorias de derechos humanos; y,
- V. Ministerio Público de la Fiscalía General del Estado de Michoacán.

Con la implementación de este Pronunciamiento, se pretende que el personal de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción sea tratado con respeto y de manera digna, por ello, a través del Comité de Ética e Integridad, se busca garantizar un ambiente de Cero Tolerancia a la violencia sexual, implementando medidas efectivas.

El Comité de Ética e Integridad de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción, tendrá la obligación de desahogar los casos de hostigamiento laboral y acoso sexual conforme al Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, con pleno respeto a los derechos humanos, bajo los principios establecidos en el mismo protocolo.

En ese sentido, la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción adquiere los siguientes compromisos:

- I. Promover el respeto a la dignidad de todas las personas servidoras públicas de la Secretaría Ejecutiva.
- II. Difundir este Pronunciamiento por medios electrónicos e impresos.
- III. Capacitar a las personas servidoras públicas de la Secretaría Ejecutiva en materia de hostigamiento laboral y acoso sexual.
- IV. Proporcionar los medios para llevar a cabo sus actividades en la atención de las posibles víctimas de hostigamiento laboral y acoso sexual que se lleguen a presentar.
- V. Evitar cualquier tipo de revictimización de la posible persona víctima.
- VI. Cooperar con las autoridades competentes en la investigación de las denuncias por hostigamiento laboral y acoso sexual.
- VII. Sensibilizar a las personas servidora públicas estatales y municipales en Michoacán sobre la importancia de pronunciarse en contra del hostigamiento laboral y acoso sexual al interior de las instituciones, así como la adopción de



SECRETARÍA EJECUTIVA
DEL SISTEMA ESTATAL
ANTICORRUPCIÓN



SECRETARÍA EJECUTIVA
SISTEMA ESTATAL ANTICORRUPCIÓN
MICHOACÁN

protocolos en la materia, como parte del Modelo de Impulso a la Ética Pública para el estado de Michoacán de Ocampo.

Morelia, Michoacán, a 25 de septiembre de 2024 dos mil veinticuatro.

Atentamente

Dra. Miryam Georgina Alcalá Casillas
Secretaria Técnica de la Secretaría Ejecutiva
del Sistema Estatal Anticorrupción