



**PLAN DE TRABAJO
INSTITUCIONAL 2026
para la Igualdad entre
mujeres y hombres en
la Secretaría Ejecutiva
del Sistema Estatal
Anticorrupción
UNIS**

Secretaría Ejecutiva Sistema Estatal
Anticorrupción (SESEA) Michoacán.

Unidad de Igualdad Sustantiva SESEA

Coordinadora General

Mtra. Elizabeth del Carmen Juárez Cordero

Directora de Riesgos, Políticas Públicas, Evaluación y Seguimiento

Coordinadora Técnica

Lic. Julissa de la Torre Bucio

Jefa del Departamento de Evaluación y Seguimiento

Vocales

En proceso de designación

Dirección de Normatividad y Asuntos Jurídicos

Lic. Alejandro Alfaro Domínguez

Director de Archivos

Dr. Bryan Eduardo Martínez Guzmán

Director de Servicios Tecnológicos y Plataforma Digital

Índice

- 2 **Introducción**
- 3 **Fundamento legal**
- 5 **Plan de Trabajo de la Unidad de Igualdad Sustantiva 2026**

Introducción

De conformidad con la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), así como la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en su artículo 5, fracción V, se entiende por igualdad sustantiva el acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Al respecto, el Estado mexicano ha asumido como una de sus obligaciones, la de garantizar las condiciones que promuevan la igualdad sustantiva, misma que se confirma en el orden local, para la entidad, en su Ley por una Vida Libre de Violencia contra las Mujeres, así como en el Plan de Desarrollo Integral del Estado de Michoacán 2021-2027.

Desde el Sistema Estatal Anticorrupción en Michoacán, y propiamente desde su Secretaría Ejecutiva reconocemos en la desigualdad entre mujeres y hombres un obstáculo que desafía el desarrollo de la vida democrática, la garantía de los derechos humanos y el fortalecimiento del Estado constitucional. Por lo que, la igualdad sustantiva constituye un principio transversal clave en la implementación de las estrategias y principios anticorrupción; en las que además de promover mecanismos dirigidos a reducir las brechas de género, se busca fortalecer la aplicación de políticas, estudios y otras acciones con perspectiva de género encaminadas a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, además de buscar la erradicación de cualquier forma de discriminación basada en el género. Así también establecido, en la Política Estatal Anticorrupción y su Programa de Implementación, al contemplar la transversalidad de la perspectiva de género como elemento integral en el combate a la corrupción en la entidad.

Bajo esta misma lógica, con base en 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 de Ocampo, el 22 de agosto de 2023 se llevó a cabo la instalación de la Unidad de Igualdad Sustantiva de la Secretaría Ejecutiva, esto con el objetivo de promover acciones que fortalezcan la institucionalización de la perspectiva de género en la política pública transversal y fomento a la igualdad sustantiva, y garantizar desde el interior de las instituciones y espacios públicos, éste derecho.

De este modo, el Plan de Trabajo para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción, UNIS busca dar seguimiento a las acciones impulsadas en 2025, tales como el *Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento y Acoso Sexual*, las capacitaciones en materia de perspectiva de género y de diversidad sexual dirigidas a colaboradoras y colaboradores de la Secretaría.

Fundamento legal

De acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por las Naciones Unidas en 1948, se reconoce para todos los seres humanos, el derecho a la igualdad, misma que se confirma en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) entrada en vigor en el año 1981, y en la que de manera explícita se reconoce la necesidad de establecer mecanismos que promuevan la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

Señalando en el artículo 1ro de la CEDAW, que la "discriminación contra la mujer" denota toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Asimismo, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como la "Convención de Belém do Pará" de 1995, parte del reconocimiento de que la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres; que para los efectos de esta Convención, en su artículo 1ro advierte que debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico; al mismo tiempo que reconoce, que toda mujer tiene derecho al goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos (artículo IV).

Por su parte, el artículo 1ro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala 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, progresividad"*, estableciendo a su vez que *"todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano es parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que la misma Constitución establece"*. Artículo reformado que prohíbe toda *"discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas"*.

La Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo, *"tiene por objeto establecer la coordinación entre los tres órdenes de Gobierno, para 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 que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación”, prevé en su artículo 12, fracciones V y VI que las políticas y acciones que instrumenten el Estado y sus municipios consideraran en materia de violencia laboral y docente, lo siguiente: proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, así como implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador, cuando sean omisos en recibir o dar curso a una queja.

En tanto la Política Estatal Anticorrupción del Estado de Michoacán aprobada el 14 de junio de 2022 por el Comité Coordinador del Sistema Estatal Anticorrupción, establece como principios transversales en la estrategia anticorrupción en la entidad, el enfoque de Derechos Humanos que comprende las vertientes de interculturalidad y perspectiva de género, teniendo como objetivo éste último, propiciar un esquema de protección, promoción y garantía de derechos, así como la implementación de acciones para la planificación, organización, mejora y evaluación de los procesos y, en la que la perspectiva de igualdad de oportunidades, particularmente entre hombres y mujeres, sea incorporada a través de intervenciones en todos los órdenes de gobierno transversalizando tanto la función anticorrupción como la perspectiva de género; ambos enfoques fundamentales en la construcción de un mayor bienestar social en la entidad.

PLAN ANUAL DE TRABAJO DE LA SECRETARÍA EJECUTIVA DEL SISTEMA ESTATAL ANTICORRUPCIÓN 2026

Objetivo

Implementar políticas, acciones y estrategias institucionales con la finalidad de reducir brechas de desigualdad entre mujeres y hombres dentro de la Secretaría, con el propósito de generar espacios que favorezcan al bienestar, el desarrollo integral, la igualdad de oportunidades y el pleno respeto a los derechos humanos de las personas trabajadoras de esta Institución. Basadas en una gestión participativa e incluyente, que coadyuve al cumplimiento del Plan de Desarrollo Integral del Estado de Michoacán, en el eje transversal de inclusión e igualdad sustantiva, como al principio de perspectiva de género de la Política Estatal Anticorrupción (PEA).

Diagnóstico

Para realizar el Proyecto del Plan de Trabajo de la Unidad de Igualdad Sustantiva 2026, se aplicó un cuestionario diagnóstico otorgado por la Secretaría de Igualdad Sustantiva y Desarrollo de las Mujeres Michoacanas (SEIMUJER), en cumplimiento a la herramienta dispuesta por la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, con la finalidad conocer la situación laboral actual de las personas servidoras públicas que laboran en la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción, ello con la finalidad de identificar áreas de oportunidad en materia de género e implementar acciones afirmativas que permitan prevenirlas, atenderlas y erradicarlas.

La aplicación de este diagnóstico se realizó del 12 al 15 de enero de 2026 a través de la cuenta de correo institucional y el uso un formulario de Google Forms, que puede ser consultado en el siguiente enlace: <https://forms.gle/2NiQHJc6gkYug1W4A>. Cabe destacar que para esta actividad participaron 26 personas servidoras públicas que laboran actualmente en la SESEA (59 % son mujeres y 41 % son hombres, siendo el rango entre los 30 y 39 en el que se encuentra la mayoría de las personas que laboran en la institución).

El contenido de dicha herramienta se fundamenta en 13 aspectos temáticos, los cuales se evalúan con el porcentaje de las respuestas positivas de cada temática¹, a través del siguiente formula:

$$TRA = \frac{\sum TRAT / PT}{12}$$

Dónde:

TRA: Total de respuestas afirmativas

$\sum$ TRAT: Sumatoria del total de respuestas afirmativas por temática

PT: Número de respuestas por temática

Esquema de evaluación del diagnóstico.

NO.	TEMA	VALOR DE CADA PREGUNTA	SUMATORIA DE LA SESIÓN
1	Característica del personal	7 preguntas	No aplica
2	Política en materia de igualdad sustantiva	25% en 4 preguntas	100%
3	Unidad de Igualdad Sustantiva	33% en 3 preguntas	100%
4	Reclutamiento y selección del personal	10% en 10 preguntas	100%
5	Desarrollo profesional	20% en 5 preguntas	100%
6	Información y capacitación	16.66% en 6 preguntas	100%
7	Clima laboral	6.66% en 15 preguntas 0% en 1 pregunta abierta	100%
8	Igualdad de oportunidades y compensaciones	50% en 2 preguntas	100%
9	Vida personal, familiar y laboral	25% en 4 preguntas 0% en 2 preguntas abiertas	100%
10	Salud en la organización	25% en 4 preguntas	100%
11	Prevención de violencia laboral y acoso sexual	14.29% en 7 preguntas	100%
12	Comunicación	25% en 4 preguntas	100%
13	Áreas de oportunidad y mejora	25% en 4 preguntas	100%
Calificación promedio máxima de las 68 preguntas con valor			100%

¹ Para la evaluación del instrumento se consideran 12 temas ya que el primero no tiene valor al tratarse de datos personales.

Resultados de cumplimiento.

NO.	TEMA	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
1	Característica del personal	No aplica
2	Política en materia de igualdad sustantiva	56.73%
3	Unidad de Igualdad Sustantiva	57.69%
4	Reclutamiento y selección del personal	95.00%
5	Desarrollo profesional	79.23%
6	Información y capacitación	79.81%
7	Clima laboral	61.99%
8	Igualdad de oportunidades y compensaciones	44.23%
9	Vida personal, familiar y laboral	66.15%
10	Salud en la organización	53.85%
11	Prevención de violencia laboral y acoso sexual	64.85%
12	Comunicación	80.77%
13	Áreas de oportunidad	77.88%
TOTAL		66.36%

En este sentido, a partir de las respuestas obtenidas se identificó la necesidad de implementar acciones en tres temas específicos que mostraron un menor nivel de cumplimiento:

- Tema 2. Se detecta falta de conocimiento respecto a las sanciones derivadas de la omisión en la implementación de una política de igualdad sustantiva. Asimismo, se desconoce la función del buzón naranja y el procedimiento para levantar una denuncia.
- Tema 8. Existe desconocimiento sobre el proceso de evaluación del desempeño aplicado al personal de la SESEA, sin importar la categoría del puesto que se ocupe.
- Tema 10. El tercer aspecto se vincula con la falta de claridad respecto a la existencia de evaluaciones periódicas sobre los factores que inciden en la permanencia, el desempeño y la estabilidad del personal. Entre dichos factores se incluyen los niveles salariales, la presencia de prácticas discriminatorias, las cargas de trabajo excesivas y la asignación de tareas poco definidas. De manera adicional, aproximadamente la mitad del personal manifiesta la percepción de que no se implementan campañas orientadas a la prevención, el cuidado y la atención de la salud mental, emocional y psicológica. Finalmente, en términos generales, la mayoría considera que no se realizan menciones ni reconocimientos institucionales hacia quienes alcanzan resultados de excelencia.

Durante el levantamiento de opiniones se identificaron diversas situaciones que afectan el clima laboral. Algunos compañeros señalaron la existencia de conductas de discriminación, maltrato o falta de respeto hacia integrantes del equipo. Asimismo, dos personas manifestaron desconocimiento respecto a los derechos laborales, mientras que 3 personas servidoras públicas reportaron haber detectado casos de violencia dentro de la dependencia. De igual forma, dos personas informaron haber recibido comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas o solicitudes de conversaciones indeseables relacionadas con temas sexuales en su centro de trabajo.

El personal propone fomentar una mayor unión y respeto entre compañeros, así como implementar cursos sobre clima laboral y comunicación asertiva. También se sugiere

realizar actividades más prácticas y promover charlas sobre identidad y temas de género, con el fin de fortalecer la comunicación y la seguridad laboral. Entre las recomendaciones se incluye organizar convivencias deportivas y mantener el enfoque en el trabajo sin emitir juicios hacia los demás.

Acciones a Implementar por la SESEA

1. Igualdad Sustantiva para Mujeres y Hombres al interior de la Secretaría Ejecutiva

- Difundir el 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, así como otros insumos que se deriven del mismo (Tema 2).
- Programar capacitaciones que permitan concientizar y formar al personal que labora en la SESEA Michoacán para que realicen sus actividades con un enfoque de género, inclusión, igualdad y no discriminación.
- Elaboración del Informe Anual 2026.
- Elaboración del Plan de trabajo 2026.
- Calendario de Sesiones 2026.
- Capacitación perspectiva de género y enfoque anticorrupción para las personas que integran la Unidad de Igualdad Sustantiva.

2. Transversalización de la Perspectiva de Género, para garantizar la Igualdad Sustantiva en las y los usuarios de los programas de la Secretaría Ejecutiva

- Dar seguimiento a las propuestas y recomendaciones contenidas dentro del estudio: "Diversidad Sexual y Corrupción", a través de talleres y/o capacitaciones con la intención de concientizar sobre inclusión y diversidad con enfoque anticorrupción, aplicados en conjunto con la asociación "Responde, Inclúyete como Diversidad y Vive tus Derechos A.C.".
- Alimentar y difundir la consulta del Micrositio "Género y Anticorrupción".
- Evento: *Desmitificando la labor de las mujeres en el servicio público. ¿Hay menos mujeres corruptas? Una mirada desde la anticorrupción.* Dirigido a las personas servidoras públicas a nivel estatal y municipal, comunidad académica, organizaciones de la sociedad civil y ciudadanía en general.
- Elaboración de infografías relacionadas con la igualdad sustantiva y la ética pública.

Nota: Para atender los temas 8 y 10, se buscará fortalecer las acciones de desarrollo organizacional, así como de construcción de equipos y espacios laborales sanos. Este esfuerzo se concretará mediante la consolidación de un Programa de Impulso a la Cultura Organizacional y la implementación de un Sistema de Gestión del Talento. Con estas

acciones se busca promover la vivencia del credo institucional, fomentar una comunicación interna asertiva y efectiva, así como avanzar en la profesionalización del capital humano. El proyecto tiene como propósito afianzar los valores institucionales y consolidar un ejercicio profesional caracterizado por la vocación de servicio.

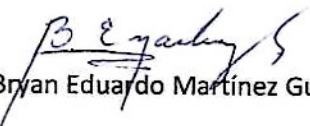
Programación de actividades

Nivel de transversalización	Acciones	Indicador	Meta	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Igualdad sustantiva para mujeres y hombres de la dependencia	Difusión del Pronunciamento de Cero Tolerancia del SEA	Porcentaje de publicaciones realizadas	2			1						1			
Igualdad sustantiva para mujeres y hombres de la dependencia	Programar capacitaciones que permitan concientizar y formar al personal sobre los medios de denuncia interna y externa	Porcentaje de capacitaciones realizadas	3			1			1					1	
Transversalización de la Perspectiva de Género para garantizar la Igualdad de género en las y los usuarios de los programas de la dependencia.	Taller en conjunto Diversidad Sexual y Corrupción.	Talleres implementados	1										1		
Transversalización de la Perspectiva de Género para garantizar la Igualdad de género en las y los usuarios de los programas de la dependencia	Realizar conferencia, encuentros o talleres	Número de mesas realizadas	1			1									

Transversalización de la Perspectiva de Género para garantizar la Igualdad de género en las y los usuarios de los programas de la dependencia	Alimentar el Micrositio "Género y Anticorrupción".	Número de actualizaciones realizadas	4		1			1		1						1
Transversalización de la Perspectiva de Género para garantizar la Igualdad de género en las y los usuarios de los programas de la dependencia	Elaboración de infografías relacionadas con la igualdad sustantiva y la ética pública.	Número de infografías realizadas	4		1			1		1						1
Desarrollo y Formación de las personas integrantes de la UNIS	Informe Anual 2026	Número de Informes realizados	1													1
Desarrollo y Formación de las personas integrantes de la UNIS	Plan de Trabajo 2026	Número de Planes realizados	1	1												
Desarrollo y Formación de las personas integrantes de la UNIS	Calendario de Sesiones 2026	Número de calendarios realizados	1	1												
Desarrollo y Formación de las personas integrantes de la UNIS	Capacitación con perspectiva de género y enfoque anticorrupción para las personas que integran la Unidad de Igualdad Sustantiva.	Número de capacitaciones realizadas	1													1



Mtra. Elizabeth del Carmen Juárez Cordero
Directora de Riegos, Políticas Públicas,
Evaluación y Seguimiento
Coordinadora General de la UNIS



Dr. Bryan Eduardo Martínez Guzmán
Director de Sistemas Tecnológicos y
Plataforma Digital
Vocal de la UNIS



Mtro. César Stevens Santoyo Tamayo
Jefe del Departamento de Normatividad
**Representante de la Vocalía de la Dirección
de Normatividad y Asuntos Jurídicos**



Lic. Alejandro Alfaro Domínguez
Director de Archivo
Vocal de la UNIS



Lic. Julissa de la Torre Bucio
Jefa del Departamento de Evaluación y Seguimiento
Coordinadora Técnica de la UNIS

Morelia, Michoacán, a 4 de febrero de 2026.

La presente hoja de firmas corresponde al Plan Anual de Trabajo 2026 de la Unidad Igualdad Sustantiva de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción, aprobado en la Primera Sesión Ordinaria de la Unidad, en fecha 04 de febrero de 2026.