



# PERIÓDICO OFICIAL

## DEL GOBIERNO CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO

Fundado en 1867

Las leyes y demás disposiciones son de observancia obligatoria por el solo hecho de publicarse en este periódico. Registrado como artículo de 2a. clase el 28 de noviembre de 1921.

**Director: Lic. José Juárez Valdovinos**

Juan José de Lejarza # 49, Col. Centro, C.P. 58000

SÉPTIMA SECCIÓN

Tels. y Fax: 3-12-32-28, 3-17-06-84

**TOMO CLXXVIII**

**Morelia, Mich., Miércoles 25 de Agosto de 2021**

**NÚM. 45**

**Responsable de la Publicación**  
Secretaría de Gobierno

### DIRECTORIO

**Gobernador Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo**  
Ing. Silvano Aureoles Conejo

**Secretario de Gobierno**  
C. Armando Hurtado Arévalo

**Director del Periódico Oficial**  
Lic. José Juárez Valdovinos

Aparece ordinariamente de lunes a viernes.

Tiraje: 50 ejemplares

Esta sección consta de 8 páginas

Precio por ejemplar:

\$ 30.00 del día

\$ 38.00 atrasado

#### Para consulta en Internet:

[www.periodicooficial.michoacan.gob.mx](http://www.periodicooficial.michoacan.gob.mx)

[www.congresomich.gob.mx](http://www.congresomich.gob.mx)

#### Correo electrónico

[periodicooficial@michoacan.gob.mx](mailto:periodicooficial@michoacan.gob.mx)

## CONTENIDO

### GOBIERNO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO

#### SECRETARÍA DE IGUALDAD SUSTANTIVA Y DESARROLLO DE LAS MUJERES

#### PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ATENDER LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL, POR RAZONES DE GÉNERO, EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL GOBIERNO DE MICHOACÁN

#### PRESENTACIÓN

Desde hace varias décadas y desde distintas instancias (organismos internacionales, organismos no gubernamentales, gobiernos e iniciativas ciudadanas), se ha precisado la importancia de erradicar la violencia de género y la necesidad de realizar acciones para visibilizarla, creando programas de prevención y atención por la finalidad de eliminar dicha violencia en todos sectores de la vida humana, entre ellos: el ámbito social, individual, político, escolar, familiar o laboral, entre otros.

En este contexto, el Protocolo para Prevenir y Atender la Discriminación, Violencia, Acoso y Hostigamiento Sexual, por razones de Género, en la Administración Pública del Gobierno de Michoacán de Ocampo se crea por iniciativa de la Secretaría de Igualdad Sustantiva y Desarrollo de las Mujeres (SEIMUJER) y la Secretaría de Contraloría (SECOEM) para ofrecer un instrumento mediante el cual se establezcan las directrices sobre cómo deben actuar las instancias involucradas en la atención de denuncias de actos de discriminación y/o violencia laboral por razones de género y realizar acciones para prevenir cualquier tipo de violencia en los espacios laborales en la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo.

Así, los objetivos de este instrumento son:

1. Facilitar la identificación de la discriminación y la violencia laboral en la Administración Pública del Estado de Michoacán.
2. Generar una adecuada coordinación entre las instituciones responsables de hacer frente a casos de discriminación y/o violencia laboral, por motivos de género.
3. Prevenir las formas de violencia contra las mujeres a partir de dar a conocer cómo se manifiesta, la importancia de erradicarla, qué se hace cuando ocurre, cuáles son los derechos y responsabilidades de las personas servidoras públicas y demás personas involucradas, cuáles son las vías para denunciarla, así como los datos de las instancias responsables de su atención.

4. Difundir las acciones preventivas y de atención, que brindan las Unidades de Igualdad Sustantiva.

Por último, dado que dicho Protocolo de actuación pretende ser una herramienta de consulta, contiene un lenguaje claro, concreto e inclusivo, que permitirá orientar a todas las personas que laboran en la Administración Pública Estatal, en la identificación de los actos de discriminación y violencia de género en el ámbito laboral y los procedimientos para su atención.

#### ANTECEDENTES

*Hablar de los derechos humanos de las niñas y mujeres es hablar del reconocimiento a la igualdad, a la no discriminación y al acceso a una vida libre de violencia.<sup>1</sup>*

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, entrada en vigor en 1981, reconoce que la discriminación representa un obstáculo para el bienestar de las familias y de las sociedades, que a su vez entorpece las posibilidades de las mujeres para contribuir en el desarrollo de sus países y de la humanidad. En este sentido establece en su Artículo 1 que a los efectos de la misma: *la expresión «discriminación contra la mujer» denotará 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.*

Por su parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará, en 1995 - fecha en que entra en vigor-, parte del reconocimiento de que la violencia contra las mujeres es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, constituye una violación a los derechos humanos y, por tanto, una ofensa a la dignidad humana. Además, señala que la violencia contra las mujeres, trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de clase, raza o grupo étnico, nivel educativo y/o de ingresos, cultura, edad o religión y, por tanto, la eliminación de la violencia contra las mujeres es indispensable para su desarrollo y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de la vida. En este sentido, en su artículo 1 establece que: *Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.*

En 2019, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Artículo 1 del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) define lo siguiente: *1. A efectos del presente Convenio: a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por*

*objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y;*

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Por lo que hace a la legislación nacional, los artículos primero y cuarto de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, establecen que todas las personas somos iguales en derechos - especialmente en los derechos humanos- *reconocidos en la misma y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea 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 esta Constitución establece.*

Asimismo, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), publicada en 2017 –última reforma en 2021-, en su artículo 10 define que la violencia laboral y docente: *Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.*

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

En concordancia a la misma, la Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo (LVLVM), publicada en 2013 –última reforma en 2020-, prevé en su artículo 12 fracciones V y VI que las políticas y acciones que instrumenten el Estado y sus municipios considerarán en materia de violencia laboral y docente: *Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual (sic), así como implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador, cuando sean omisos en recibir o dar curso a una queja (sic).*

En este tenor, la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo en su artículo 20 fracción X, establece que es atribución de la Secretaría de Contraloría: *Conocer, investigar y sancionar las conductas de los servidores públicos que puedan constituir responsabilidades administrativas y remitirla (sic), en los casos que la ley señale, a la autoridad competente para que se determine la aplicación de las sanciones correspondientes.*

Asimismo, en su artículo 34 Bis fracción VI, menciona que corresponde a la Secretaría de Igualdad Sustantiva y Desarrollo de las Mujeres Michoacanas la siguiente atribución, entre otras: *«Coordinar con las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado, la conjunción de esfuerzos a fin de generar una herramienta común, para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación».*

<sup>1</sup> Silvano Aureoles Conejo, Gobernador Constitucional del Estado de Michoacán, en la Presentación del «Estudio de Casos de Violencia Femenicida a partir de la Declaratoria de Alerta de Violencia de Género Contra las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo» publicado en 2019 por el Gobierno del Estado de Michoacán.

En ese mismo marco, la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo, en sus artículos 4 y 12 fracciones VII, establece que todas las autoridades de la Administración Pública Estatal deberán adoptar medidas como la promoción, respeto, protección y garantía de los Derechos Humanos así como la Igualdad Sustantiva, así como el contar con una Unidad de Igualdad Sustantiva (UNIS) en cada una de las Dependencias, Coordinaciones y Entidades que pertenecen al Poder Ejecutivo Estatal.

De igual forma, la Ley de los Trabajadores al servicio del Estado de Michoacán y sus Municipios, en su artículo 35 inciso VIII como obligaciones del Estado: *Respetar y vigilar que se cumplan los derechos humanos del personal a su cargo, cuidando en especial manera que no se vulneren, ni violenten los derechos del personal con discapacidad, personas de la tercera edad, indígenas y aquellos trabajadores con preferencias sexuales conforme su orientación sexual o identidad de género, generando las condiciones necesarias para un entorno laboral libre de violencia, acoso o discriminación.*

Cabe mencionar que un hecho que marcó una terrible huella, fue la Declaratoria de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo (AVGM) el 27 de junio del 2016, en 14 municipios del Estado: Morelia, Uruapan, Lázaro Cárdenas, Zamora, Apatzingán, Zitácuaro, Los Reyes, Pátzcuaro, Tacámbaro, Hidalgo, Huetamo, La Piedad, Sahuayo y Maravatío. Tal documento incluye como una medida de prevención en su inciso 3: *Establecer e impulsar una cultura de no violencia contra las mujeres en el sector educativo, público y privado. Para ello, se deberá diseñar una estrategia de educación en derechos humanos de las mujeres y perspectiva de género que busque la transformación de patrones culturales y la prevención de violencia mediante la identificación, abstención y denuncia.*

Para dar atención a la anterior Declaratoria, en el mismo año 2016, la SEIMUJER coordina, a partir de la creación de las Unidades de Igualdad Sustantiva (UNIS) en cada una de las Dependencias, Coordinaciones y Entidades que pertenecen al Poder Ejecutivo Estatal, la transversalización de la perspectiva de género, con la intención de promover la igualdad y dar atención a la violencia laboral por razón de género.

Asimismo, en respuesta a lo señalado por el resolutivo segundo, apartado III que establece: *Se deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar el derecho de acceso a la justicia y que se investiguen y resuelvan con la debida diligencia y exhaustividad todos los casos de violencia contra las mujeres.* la SECOEM implementa el Buzón Naranja, el cual es un mecanismo diseñado para brindar atención a quejas y denuncias que presenten las personas servidoras públicas y ciudadanía en general, respecto al indebido actuar y desempeño de las y los servidores públicos. A partir del año 2020 se implementó la transición de Buzón Naranja a Buzón Naranja en línea, con la finalidad de abonar a la confianza de las personas que quisieran ingresar alguna denuncia, a través de este mecanismo.

Por último, como un esfuerzo interinstitucional, se crea el presente Protocolo, como el instrumento que fortalecerá la atención de denuncias contra violencia laboral, en razón de género, con el firme propósito de que predomine el pleno respeto a los derechos humanos de las mujeres que laboran en la Administración Pública

del Estado de Michoacán, y se vigile que predominen los principios y valores que fortalezcan a las instituciones.

## GLOSARIO DE TÉRMINOS

A efecto del presente Protocolo se entenderá por:

**Autoridad Investigadora.** Las Direcciones de Evaluación, Auditoría e Investigación al Sector Central, a Obra Pública y al Sector Paraestatal, Órgano Interno de Control de la Secretaría de Contraloría y los Órganos Internos de Control adscritos a la SECOEM.

**Infractor o infractora.** Servidor Público que ejerce cualquier tipo de violencia en razón de género en el ámbito laboral, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste siempre que esté vinculado a la relación laboral, dentro de la Administración Pública del Gobierno del Estado de Michoacán.

**Comité de Ética.** Comité de Ética y Conducta constituido en cada una de las dependencias, coordinaciones y entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán de Ocampo.

**Denunciante:** Servidora Pública que ha sido afectada directa o indirectamente al ser objeto de algún acto de violencia laboral en el lugar de trabajo y que acude ante las autoridades, con el fin de denunciar actos u omisiones que pudieran constituir conductas de discriminación o violencia laboral, en términos del presente Protocolo.

**Ley:** La Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo.

**OIC:** El Órgano Interno de Control que representa a la Secretaría de Contraloría en cada una de las dependencias, coordinaciones y entidades del Poder Ejecutivo del Estado, para desarrollar las facultades previstas en la normativa vigente.

**Protocolo.** El Protocolo para Prevenir y Atender la Discriminación, Violencia, Acoso y Hostigamiento Sexual, por razones de género, en la Administración Pública del Gobierno de Michoacán de Ocampo.

**SEIMUJER.** Secretaría de Igualdad Sustantiva y Desarrollo de las Mujeres Michoacanas del Estado de Michoacán de Ocampo.

**SECOEM.** Secretaría de Contraloría del Gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo.

**Persona Servidora Pública.** Persona que desempeña un empleo, cargo o comisión, en la Administración Pública del Gobierno del Estado de Michoacán.

**UNIS.** Unidades de Igualdad Sustantiva, creadas en las Dependencias, Coordinaciones y Entidades de la Administración Pública del Gobierno del Estado de Michoacán.

## JUSTIFICACIÓN

La violencia por razones de género surge de alguna forma desde los distintos ámbitos de nuestra vida, cada espacio conquistado por

las mujeres es generalmente acompañado por la sombra de la violencia, encontrando así, distintas formas de manifestarse. El acoso y hostigamiento sexual, como una de las tantas formas en que se manifiesta la violencia, se visibilizó primero en el ámbito laboral por lo que las personas, grupos y entidades de todos los ámbitos, han trabajado arduamente para mitigar cualquier acto de violencia, lo cual, puede observarse a través de las diversas reformas de Leyes existentes en el ámbito federal y estatal, así como con la creación de Comités, derivados de la incidencia de estos delitos en el trabajo.

En este sentido, para dar cumplimiento a las atribuciones que en esta materia tienen la SEIMUJER y la SECOEM, el presente Protocolo es oportuno y necesario, dado que se ofrece como una herramienta que establece las reglas y parámetros de actuación interinstitucional para el personal de las mismas, así como de orientación a la ciudadanía que requiera acceder a estas medidas de atención contra la violencia, objeto de este documento normativo.

### MARCO NORMATIVO

El marco normativo dentro del cual se rige el presente Protocolo, es el siguiente:

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Organización de Naciones Unidas (ONU).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, «Convención de Belém do Pará». Organización de Estados Americanos (OEA).
- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Lineamientos generales sobre violencia de género en el ámbito laboral para los centros de trabajo en México. Oficina de Enlace y Partenariado en México de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC).
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Michoacán de Ocampo.
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia en el Estado de Michoacán.
- Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo.
- Plan de Desarrollo Integral del Estado de Michoacán 2015-2021.
- Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo.

- Código de Ética y Conducta de las Personas Servidoras Públicas del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de Michoacán.
- Lineamientos Generales que Establecen las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento de los Comités de Ética de las dependencias, coordinaciones y entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán de Ocampo.

### PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Acorde con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo, los principios rectores según los cuales deben regirse quienes participen en la atención de casos, serán los siguientes:

- I. La igualdad jurídica entre las mujeres y los hombres;
- II. El respeto a la dignidad humana;
- III. La no discriminación; y,
- IV. La libertad de las mujeres.

Lo anterior, independientemente de la obligatoriedad de observar los principios, valores y conductas que establece el marco jurídico que rige la actuación de todas las Personas Servidoras Públicas del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de Michoacán, entre ellos los que marca la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo, como son los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, transparencia, institucionalidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia.

### ACTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Para identificar si estamos ante un acto de violencia de género en el ámbito laboral, en cuáles de estos casos pueden actuar la SECOEM o la SEIMUJER y ante qué conductas presentar una queja, se describirán a continuación los tipos de violencia y las conductas manifiestas.

### DISCRIMINACIÓN

**Discriminación:** Toda distinción, exclusión o restricción que sufren las mujeres por razón de género, edad, salud, características físicas, posición social, económica, condición étnica, nacional, religiosa, opinión, identidad, orientación sexual, estado civil o cualquier otra que atente contra su dignidad humana, que tiene por objeto menoscabar o anular el goce o ejercicio de sus derechos.

Este acto de violencia, de manera enunciativa y no limitativa, se manifiesta en las conductas siguientes:

- a) Cuando la violencia se dirige a una mujer por ser mujer. Es decir, cuando las agresiones están especialmente planificadas y orientadas en contra de las mujeres por su condición de mujer y por lo que representan en términos simbólicos bajo concepciones basadas en prejuicios y

estereotipos. Incluso, muchas veces el acto se dirige hacia lo que implica lo «femenino» y a los «roles» que normalmente se asignan a las mujeres;

- b) Si cada vez que la persona servidora pública habla en una reunión, la persona superior jerárquica o algunos de sus compañeros/as de trabajo, hacen una mueca por la que denota incomodidad, por sus aportaciones, o las ignoran, manifestando abiertamente que ponen atención cuando hablan los hombres a quienes, incluso, felicitan por sus participaciones o «buenas ideas» y sólo se basan en las participaciones de estos, para la toma de decisiones;
- c) Cuando las personas se refieren a la persona servidora pública por algún calificativo ofensivo, por alguna enfermedad, discapacidad, origen socio económico, condición, razón de género o pertenencia a algún pueblo indígena, orientación sexual o nacionalidad, siendo fomentado, permitido o tolerado por la persona superior jerárquica, de la misma;
- d) Emitir comentarios negativos sobre el desempeño laboral, descalificando a la persona, no a su trabajo;
- e) Cuando la persona superior jerárquica, o algún compañero/a de trabajo, emite comentarios o bromas groseras, machistas, misóginas o violentas, de manera pública o privada;
- f) Citar al personal en horarios o lugares inapropiados, de forma diferenciada y específica a una persona, por motivos de género;
- g) Cuando la vida privada o la condición física de una persona servidora pública, es usada para humillar o menoscabar su desempeño laboral;
- h) Cuando la asignación de tareas o el aislamiento del personal dependen de factores irracionales y diferenciados por razones de género;
- i) Cuando se condiciona una vacante o ascenso, dependiendo de su condición civil o por la intención o condición de tener hijos;
- j) Impedir, obstaculizar o no aprobar los derechos derivados de la maternidad;
- k) Imponer una carga de trabajo mayor a la que antes tenía la mujer embarazada, o por maternidad o por la petición de sus derechos de igualdad; e,
- l) Impedir que la persona servidora pública lleve a cabo sus actividades laborales, o acuda a su lugar de trabajo, derivado de razones de género.

## VIOLENCIA

**Violencia contra las Mujeres:** Cualquier acción u omisión que, en razón del género, cause a las mujeres daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual, o incluso, la

muerte, tanto en el ámbito privado como en el público, que se expresa en amenazas, agravios, maltrato, lesiones y daños asociados a la exclusión, subordinación, discriminación, explotación y opresión de género en cualquiera de sus modalidades, afectando sus derechos humanos.

**Violencia laboral.** Acto u omisión derivadas de un vínculo laboral y del abuso de poder que daña a una servidora pública en su salud física, integridad, libertad y seguridad, violando su derecho a la igualdad y frenando su desempeño en las funciones y labores que tiene encomendadas e impidiendo su desarrollo laboral. Estos actos pueden presentarse en uno o varios eventos, causando daño a la víctima.

Se manifiestan estos actos de violencia, de manera enunciativa y no limitativa, en las conductas siguientes:

- a) La negativa ilegal a contratar a la persona servidora pública, a respetar su permanencia o acceder a sus 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;
- b) La acción o la manifestación intencional de dañar a una persona o su propiedad. Las amenazas suelen ejercerse en el marco del acoso ya sea psicológico, sexual o ambos;
- c) La intimidación, así como el abuso o maltrato verbal y no verbal, acoso psicológico, hostigamiento y amenazas; y,
- d) La violencia psicológica o emocional puede manifestarse a través de una o más de las conductas denominadas como hostigamiento, acoso laboral o acoso sexual, entre otras.

## HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL

**El hostigamiento sexual.** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al infractor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

**Acoso Laboral** Es la forma de violencia dentro del ámbito laboral que se manifiesta a través de actos con el objetivo de intimidar, excluir, opacar, aplanar, disminuir emocional o intelectualmente a la víctima, causándole un daño, físico, psicológico, económico, y laboral-profesional.

**Acoso Sexual** Es la forma de violencia en la que, con independencia de que exista o no la subordinación, prevalece un ejercicio abusivo del 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 manifiestan estos actos de violencia, de manera enunciativa y no limitativa, en las conductas siguientes:

- a) Realizar señales o expresiones verbales o no verbales, sexualmente;
- b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual,

- como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones;
- c) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual;
- d) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- e) Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza;
- f) Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación;
- g) Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación;
- h) Expresarse de forma denigrante, discriminatoria y/o de forma misógina para y con sus compañeros de trabajo y público en general;
- i) Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora;
- j) Comentarios lascivos sobre la vestimenta o apariencia de una mujer, y observarla o hacerle comentarios sexuales al respecto;
- k) Abarca bromas, chistes, «piropos» o expresiones «en doble sentido» con referencias a la sexualidad, comportamiento sexual o sexo de la persona que recibe esos comentarios, o de contenido sexual, no deseados ni solicitados;
- l) Pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual o de pareja, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales; y,
- m) También se puede manifestar cuando se condiciona un aumento salarial, una promoción de rango, evitar un descenso o asegurar la permanencia en el empleo a cambio de participar u observar en algún acto o conducta de naturaleza sexual.

Cabe hacer mención que un mismo acto de violencia en el trabajo, en su manifestación física, psicológica o sexual, puede tener consecuencias diferentes, diversas y no excluyentes entre sí:

- a) Como vulneración de un derecho laboral, previsto en la Constitución y sus leyes reglamentarias;
- b) Como una violación a los derechos humanos, establecidos por los tratados internacionales y la Constitución;

- c) Como un delito previsto por el Código Penal; y,
- d) Como una falta administrativa, en el marco de la normatividad y legislación en materia de responsabilidad de las y los servidores públicos.

En este sentido, las vías jurídicas para su denuncia y ejercicio de sus derechos, son diferentes, por lo cual la denunciante deberá contar con la orientación necesaria para acceder a ellos a fin de que esté en condiciones de tomar una decisión libre e informada sobre cómo proseguir.

#### DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

En concordancia con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia la Ley General por una Vida Libre de Violencia en el Estado de Michoacán de Ocampo, la denunciante tiene derecho a:

- a) Ser tratada sin discriminación, con respeto a su integridad y al ejercicio de sus derechos;
- b) Ser atendida y protegida de manera oportuna, efectiva y gratuita por personal especializado;
- c) Que se lleve la investigación de su denuncia con la debida diligencia para determinar las responsabilidades correspondientes;
- d) Derecho a la confidencialidad y a la intimidad;
- e) Dependiendo del riesgo, que se establezcan medidas para salvaguardar su integridad como denunciante;
- f) Recibir información y asesoramiento gratuito sobre los derechos que tiene y las vías jurídicas para acceder a ellos a fin de que esté en condiciones de tomar una decisión libre e informada sobre cómo proseguir;
- g) Ser informada del avance de las actuaciones tomadas para su protección;
- h) Que se le brinde orientación para recibir atención médica y psicológica gratuita, integral y expedita, en caso que así lo requiera; y,
- i) Recibir información y asesoramiento de forma gratuita sobre los derechos que tienen y las vías jurídicas para ejercerlos a fin de que estén en condiciones de tomar una decisión libre e informada sobre cómo proceder.

#### OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS RESPONSABLES

Las personas servidoras públicas responsables de la aplicación del presente Protocolo, tienen las siguientes obligaciones:

- a) Respetar la secrecía de la personalidad de la persona denunciante, así como de la persona acusada;
- b) Guardar la secrecía del procedimiento que se levante con

- relación a las denuncias;
- c) Evitar criminalizar, responsabilizar o re victimizar a la persona denunciante;
- d) Actuar con la debida diligencia, apegándose a los principios de profesionalismo, honestidad e imparcialidad;
- e) Realizar todas las actuaciones necesarias en un tiempo razonable para contener la situación y no causar mayores afectaciones personales y/o laborales;
- f) Brindarles los servicios de ayuda, atención y asistencia desde el momento en que lo requiera la denunciante, así como respetar y permitir el ejercicio efectivo de sus derechos; y,
- g) Dar seguimiento a cada caso, así como informar a la persona denunciante, a solicitud expresa de la misma, sobre el desarrollo del o los procedimientos que se deriven.
- h) Realizar acciones disuasivas que desalienten la violencia contra las mujeres.
- Las acciones encaminadas a orientar y promover la cultura de la denuncia de cualquier acto de discriminación o violencia laboral, por razones de género, son:
- a) La SECOEM y la SEIMUJER, publicarán los mecanismos implementados para recibir denuncias, y que puedan ser investigadas, garantizando que esos sean accesibles a todas las personas en formatos electrónicos o tradicionales, así como los elementos que deberán contener éstas;
- b) La SECOEM asegurará que el acceso a las instalaciones del área encargada de la recepción de denuncias o de la atención personal de los casos, cuenten con alguna medida que resguarde su privacidad con el fin de garantizar su libre denuncia;
- c) En el curso de toda investigación la SECOEM observará los principios de legalidad, imparcialidad, objetividad, congruencia, verdad material y respeto a los derechos humanos. Las autoridades competentes serán responsables de la oportunidad, exhaustividad y eficiencia en la investigación, la integralidad de los datos y documentos, así como el resguardo del expediente en su conjunto;
- d) La SEIMUJER por sí o a través de la UNIS, otorgará a la denunciante, orientación, y acompañamiento a denunciar, cuando las agresiones trasgredan leyes penales, civiles, políticas o laborales; y,
- e) La SEIMUJER, para los efectos de lo anterior, brindará cursos de capacitación y sensibilización en la materia prevista para los efectos de este Protocolo a las UNIS, con la finalidad de que cuenten con las herramientas conceptuales necesarias para brindar la orientación y acompañamiento necesario a las personas denunciantes.

## PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO

En este apartado, se desglosan los tres momentos que abarca el objeto del presente Protocolo:

### I. ACCIONES DE PREVENCIÓN Y DE PROMOCIÓN A LA CULTURA DE LA DENUNCIA.

Las acciones de prevención son todas las medidas que contribuyan a prevenir todos los tipos de violencia de género en los espacios laborales que son de aplicación de este Protocolo.

Las y los coordinadores de las UNIS deberán realizar las siguientes acciones de prevención que son enunciativas más no limitativas:

- a) Elaborar un plan de trabajo semestral para prevenir, evitar o reducir la violencia de género;
- b) Realizar eventos de sensibilización en las áreas de trabajo para evitar conductas violentas en contra de las mujeres;
- c) Emitir y compartir campañas sobre las conductas de violencia laboral, para que los servidores públicos conozcan los tipos de violencia y sus modalidades;
- d) Difundir el Protocolo y el procedimiento para la atención de casos de violencia de género;
- e) Empezar otras acciones, que se consideren para la mejora del ambiente laboral y clima organizacional de las áreas de trabajo, incluyendo el reconocimiento público;
- f) Promover el cambio de patrones socioculturales, de las actitudes y prácticas machistas en el ejercicio del poder y estereotipos sexistas y machistas;
- g) Detectar de forma oportuna los posibles actos de violencia contra las mujeres; y,

### II. INVESTIGACIÓN E INICIO DEL PROCEDIMIENTO

De acuerdo a lo establecido en el marco de actuación de la SECOEM, la Ley y demás normatividad aplicable en la materia, la recepción de las denuncias, así como la investigación e inicio de procedimiento, de ser procedentes, deberán llevarse a cabo por la SECOEM:

- a) La SECOEM, directamente o a través de los OIC, podrá recibir denuncias anónimas, y mantendrá, con carácter de confidencial, la identidad de las personas que denuncien las presuntas conductas discriminatorias o de violencia laboral, por motivo de género, de acuerdo a las disposiciones normativas y legales aplicables;
- b) La Autoridad Investigadora, realizará las actuaciones y/o diligencias necesarias, con la finalidad de esclarecer los hechos de posibles faltas administrativas, así mismo, y de ser el caso, dará trámite al procedimiento correspondiente, ante la Autoridad Substanciadora; y,
- c) La Autoridad Substanciadora determinará la sanción correspondiente, de acuerdo a las leyes aplicables en la

materia.

### III. MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LA DENUNCIANTE Y MEDIDAS DE NO REPETICIÓN.

**Las medidas de protección**, se establecen como aquellas acciones encaminadas a apoyar y proteger a las denunciante. Se podrán aplicar en cualquier momento por parte de SEIMUJER, directamente o a través de las UNIS, con la finalidad de garantizar la protección de la persona denunciante, siendo éstas:

- a) Orientación y acompañamiento a la persona denunciante durante y posterior a la atención y resolución a su denuncia;
- b) Orientar a la víctima de discriminación, violencia, hostigamiento o acoso sexual, para acceder a una atención psicológica, especializada y gratuita;
- c) Promover la implementación de sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja;
- d) Dar seguimiento a la atención de las denuncias, objeto del presente Protocolo, así como dar seguimiento a su atención dentro del Comité de Ética, y emitir los informes que el mismo le requiera;
- e) Hacer del conocimiento del Titular de cada una de las Dependencias, Coordinaciones y Entidades, que la persona a cargo de la Coordinación Técnica de la UNIS, deberá ser incluida dentro del Comité de Ética de la institución a la que está adscrita;
- f) Participar activamente en el Comité de Ética, en la Dependencia, Coordinación o Entidad a la que está adscrita la UNIS, cuando se incluya en el mismo cualquier tema objeto del presente Protocolo, incluidas sus modificaciones, actualizaciones o evaluaciones; y,
- g) Otras medidas que a consideración de la SEIMUJER, contribuyan para la protección de la denunciante y del ambiente laboral.

**Las medidas de no repetición** son aquellas acciones que tendrán como propósito la modificación de la conducta de la o el infractor frente a la denunciante y al resto de sus compañeras y compañeros de trabajo.

Las siguientes medidas de no repetición son enunciativas más no limitativas:

- a) Capacitación obligatoria con cursos y talleres de sensibilización y concientización sobre la igualdad de género y violencia laboral para la o el infractor;

- b) Reubicación física o cambio de área a la denunciante o al/la infractor/a, según se considere conveniente;
- c) Aplicación de las sanciones a la/el infractor/a, según corresponda, de acuerdo a la Ley; y,
- d) Otras medidas, que se consideren para la modificación de la conducta.

### DATOS DE CONTACTOS

Para la orientación, recepción de denuncias, seguimiento y otras instancias relacionadas con el objeto del presente Protocolo, pueden comunicarse a:

Secretaría de Igualdad Sustantiva y Desarrollo de las Mujeres Michoacanas.

Av. Acueducto 1106, Chapultepec Norte., 58260 Morelia, Michoacán.

Teléfono: (443) 113 6700

A los 12 días de agosto de 2021, Morelia, Michoacán, se firma el Protocolo para Prevenir y Atender la Discriminación, Violencia, Acoso y Hostigamiento Sexual, por razones de Género, en la Administración Pública del Gobierno de Michoacán de Ocampo.

**MTRA. CLAUDIA ELENA PADILLA CAMACHO**  
SECRETARIA DE IGUALDAD SUSTANTIVA Y  
DESARROLLO DE LAS MUJERES MICHOACANAS  
(Firmado)

**L.A.E. FRANCISCO HUERGO MAURÍN**  
SECRETARIO DE CONTRALORÍA  
(Firmado)

TESTIGOS DE HONOR DE  
LA FIRMA DEL PROTOCOLO

SECRETARÍA DE IGUALDAD SUSTANTIVA Y  
DESARROLLO DE LAS MUJERES MICHOACANAS

**LIC. JESSICA ROSALBA ROSALES SÁNCHEZ**  
SUBSECRETARIA DE FOMENTO Y DESARROLLO  
INTEGRAL DE LAS MUJERES  
(Firmado)

SECRETARÍA DE CONTRALORÍA

**LIC. LAURA GONZÁLEZ MARTÍNEZ**  
SUBSECRETARIA DE EVALUACIÓN Y AUDITORÍA  
GUBERNAMENTAL Y PARTICIPACIÓN SOCIAL  
(Firmado)