



**PLAN DE TRABAJO  
INSTITUCIONAL 2024  
para la Igualdad entre  
mujeres y hombres en  
la Secretaría Ejecutiva  
del Sistema Estatal  
Anticorrupción UNIs**

SESEA Michoacán

Unidad de Igualdad Sustantiva  
SESEA

Coodinadora General  
Dra. Miryam Georgina Alcalá Casillas  
*Secretaria Técnica de la SESEA Michoacán*

Integrantes  
Mtra. Elizabeth del Carmen Juárez Cordero  
*Directora de Riesgos, Políticas Públicas, Evaluación y Seguimiento*  
En proceso de designación  
*Dirección de Normatividad y Asuntos Jurídicos*  
Dr. Marco Antonio Flores de la Torre  
*Director de Archivos*  
M.C. Bryan Eduardo Martínez Guzmán  
*Director de Servicios Tecnológicos y Plataforma Digital*  
Coodinadora Técnica  
Lic. Julissa de la Torre Bucio  
*Jefa del Departamento de Evaluación y Seguimiento*

# Índice

2	<b>Introducción</b>
4	<b>Fundamento legal</b>
16	<b>Plan de Trabajo de la Unidad de Igualdad Sustantiva 2024</b>



# Introducción

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en su artículo 5, fracción V, define la igualdad sustantiva como el acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales. En este sentido, el estado tiene la obligación de garantizar las condiciones para ello y de remover todos los obstáculos para que la igualdad sea una realidad, como se estipula en la Ley por una Vida Libre de Violencia contra las Mujeres del Estado de Michoacán de Ocampo. Así como conforme a lo signado en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y el eje transversal de Inclusión e Igualdad Sustantiva, en el Plan de Desarrollo Integral del Estado de Michoacán 2021-2027.

La desigualdad entre mujeres y hombres representa un desafío al paradigma del estado democrático ya que obstaculiza uno de sus objetivos principales: que todas las personas que integran la sociedad disfruten de forma igualitaria sus derechos. Por ello, es importante crear acciones articuladas entre las instituciones que integran la administración pública, a fin de garantizar este derecho en los espacios públicos. Así como, crear políticas de cero tolerancia para las personas servidoras públicas que comentan actos de discriminación por cualquier motivo y para quienes incurran en acoso y hostigamiento por razón de género.

Es por ello que, la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción, reconoce la necesidad que impera en 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 entre mujeres y hombres, en la lucha contra toda discriminación basada en el género, así establecido en una de las vertientes del principio de derechos humanos de la Política Estatal Anticorrupción, aprobada en el mes de junio de 2022, por el Comité Coordinador y Órgano de Gobierno del Sistema Estatal Anticorrupción al considerar la transversalidad de la perspectiva de género como elemento integral en el combate a la corrupción en la entidad.

Perspectiva, que por un lado propicia un esquema de protección, promoción y garantía de derechos; al mismo tiempo que promueve la implementación de acciones para la planificación, organización, mejora y evaluación; encaminados a atender la problemática de la corrupción.

En este sentido, una de las acciones específicas que realizó la Secretaría de Ejecutiva durante 2023, fue la instalación y operación de su Unidad de Igualdad Sustantiva (el 22 de agosto) en la que además de establecer las responsabilidades de las personas servidoras públicas que le integran, a lo largo del año se desarrollaron un conjunto de actividades relacionadas con el objeto de su creación.



# Fundamento legal

El derecho a la igualdad nace la Declaración Universal de Derechos Humanos sigue siendo igual de pertinente hoy día que en 1948, cuando fue proclamada y aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en la que se reconoce el mismo valor para todos los seres humanos. El marco jurídico internacional cuenta con mecanismos para erradicar toda clase de discriminación, incluida aquella que afecta a grupos sistemáticamente vulnerados.

Considerando las convenciones internacionales concertadas bajo los auspicios de las Naciones Unidas y de los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) entrada en vigor en el año 1981, establece en su artículo I 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.**

Asimismo, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará” **en 1995 fecha que entró en vigor, 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; para los efectos de esta Convención en su artículo I estipula que debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico; a su vez reconoce en su artículo IV que toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos.**

Por su parte, el artículo I 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 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. La citada reforma prohíbe toda discriminación motivada por condición social y de salud, edad, religión, origen étnico, discapacidad, preferencia sexual, estado civil, género, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, asimismo el derecho a la igualdad se encuentra también consignado en el artículo cuarto constitucional, y dispone que el varón y la mujer son iguales ante la Ley.

En el mismo sentido, 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.

El 14 de junio de 2022, fue aprobada la Política Estatal Anticorrupción del Estado de Michoacán por el Comité Coordinador y Órgano de Gobierno en su Segunda Sesión Ordinaria, instrumento en donde se establecen los ejes y principios transversales que rigen la política en la materia; entre estos principios se encuentra el enfoque de Derechos Humanos que comprende las vertientes de interculturalidad y perspectiva de género, siendo su objetivo 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 hombre y mujeres, sea incorporada a través de estrategias e intervenciones en todos los niveles gubernamentales, como en los procesos en favor de un mayor bienestar social.



TRA: Total de respuestas afirmativas

ΣTRAT: Sumatoria del total de respuestas afirmativas por temática

PT: Número de respuestas por temática

NO.	TEMA	VALOR DE CADA PREGUNTA	SUMATORIA DE LA SESIÓN
1	Característica del personal	5	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 3 preguntas abiertas	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	14.28% en 7 preguntas	100%
12	Comunicación	25% en 4 preguntas	100%
13	Áreas de oportunidad	25% en 4 preguntas	100%
<b>Calificación promedio máxima de las 68 preguntas con valor</b>			<b>100%</b>

Resultados de cumplimiento

NO.	TEMA	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
1	Característica del personal	No aplica
2	Política en materia de igualdad sustantiva	54.46%
3	Unidad de Igualdad Sustantiva	76.19%
4	<b>Reclutamiento y selección del personal</b>	<b>40.00%</b>
5	Desarrollo profesional	54.29%
6	Información y capacitación	63.69%
7	Clima laboral	58.63%
8	Igualdad de oportunidades y compensaciones	46.43%
9	Vida personal, familiar y laboral	60.71%
10	<b>Salud en la organización</b>	<b>38.39%</b>
11	Prevención de violencia laboral y acoso sexual	45.41%
12	Comunicación	83.93%
13	Áreas de oportunidad	76.79%
<b>TOTAL</b>		<b>58.24%</b>

# Plan Anual de Trabajo de la SESEA

## Objetivo

Implementar políticas institucionales con la finalidad de reducir brechas de desigualdad entre mujeres y hombres dentro de la Secretaría, con el propósito de generar un espacio que favorezca al bienestar, el desarrollo integral, la igualdad de oportunidades y el pleno respeto a los derechos humanos de las personas servidoras públicas que integran la SESEA, como de la ciudadanía y personas servidoras públicas a quienes se les brinda algún tipo de atención de manera directa o indirecta. Esto, a través de acciones basadas en la gestión participativa e incluyente, que coadyuven en el logro del Plan de Desarrollo Integral del Estado de Michoacán, en su eje transversal de inclusión e igualdad sustantiva, como en el 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 2024, se realizó durante el último semestre del año un cuestionario diagnóstico otorgado por la Secretaría de Igualdad Sustantiva y Desarrollo de las Mujeres Michoacanas (SEIMUJER) en colaboración con la Coordinación de Planeación para el Desarrollo del Estado de Michoacán de Ocampo (CPLADEM), con la finalidad conocer la situación laboral actual de las personas servidoras públicas que laboran en la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción, 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 a través de la cuenta de correo institucional y el uso un formulario de *Google forms*, a fin de agilizar la recopilación de la información y su sistematización. Cabe destacar que para esta actividad participaron 28 personas servidoras públicas que laboraron durante el último semestre del 2023 (17 mujeres y 11 hombres, donde la mayoría se encuentran entre los 30 y 39 años de edad), contemplando así al 100% del personal de la SESEA.

El contenido de dicha herramienta se fundamenta en 13 aspectos temáticos, los cuales se evalúan con el porcentaje de las respuestas positivas en cada una<sup>1</sup>, a través del siguiente fórmula:

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

Dónde:

---

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



## Acciones a implementar en la SESEA

Como resultado del diagnóstico aplicado al personal que integra la Secretaría, es necesario crear acciones para atender dos temas primordiales:

- Tema 4. Reclutamiento y selección del personal.
- Tema 10. Salud en la organización.

De la misma manera es necesario consolidar y fortalecer la Unidad de Igualdad Sustantiva con la implementación de un marco jurídico que rij a la UNIs de la SESEA.

A continuación se mencionarán las acciones a realizarse para el 2024:

PLAN ANUAL DE TRABAJO 2024				
Unidad Administrativa Responsable	Unidad de Igualdad Sustantiva de la SESEA.			
Eje transversal	Inclusión e igualdad sustantiva			
Eje temático con el que se vincula	4. Reclutamiento y selección del personal.			
No.	Acción	Unidad de medida	Cantidad	Presupuesto
1	Capacitación en materia de igualdad sustantiva, derechos humanos de mujeres y hombres impartida.	Capacitaciones	2	\$0
2	Campaña sobre igualdad, diversidad, discapacidad y no discriminación al interior de la SESEA implementada.	Estrategia	1	\$0
Descripción geográfica	Estatal		Tipo de indicador	Porcentaje
Meta	Aumento del 10% respecto al anterior		Sentido	Ascendente
FUENTE DE INFORMACIÓN				
Institución	Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción			
Instrumento	Diagnóstico			
Ubicación	<a href="http://sistemaanticorrupcion.michoacan.gob.mx/">http://sistemaanticorrupcion.michoacan.gob.mx/</a>			
Medio de verificación	Informe de la Unidad de Igualdad Sustantiva 2024.			



## PLAN ANUAL DE TRABAJO 2024

Unidad Administrativa Responsable	Unidad de Igualdad Sustantiva de la SESEA.
Eje transversal	Inclusión e igualdad sustantiva
Eje temático con el que se vincula	10. Salud en la Organización.

No.	Acción	Unidad de medida	Cantidad	Presupuesto
1	Campaña de prevención, cuidados básicos y atención de la salud mental, emocional y psicológica en la SESEA implementada	Estrategia	1	\$0

Descripción geográfica	Estatal	Tipo de indicador	Porcentaje
Meta	Aumento del 10% respecto al anterior	Sentido	Ascendente

### FUENTE DE INFORMACIÓN

Institución	Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción
Instrumento	Diagnóstico
Ubicación	<a href="http://sistemaanticorrupcion.michoacan.gob.mx/">http://sistemaanticorrupcion.michoacan.gob.mx/</a>
Medio de verificación	Informe de la Unidad de Igualdad Sustantiva 2024.

## PLAN ANUAL DE TRABAJO 2024

Unidad Administrativa Responsable	Unidad de Igualdad Sustantiva de la SESEA.			
Eje transversal	Inclusión e igualdad sustantiva			
Eje temático con el que se vincula	No aplica			
No.	Acción	Unidad de medida	Cantidad	Presupuesto
1	Consolidación de la Unidad de Igualdad Sustantiva	Insumos	3	\$0
Descripción geográfica	Estatal		Tipo de indicador	Porcentaje
Meta	100%		Sentido	Ascendente
FUENTE DE INFORMACIÓN				
Institución	Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción			
Instrumento y medio de verificación	Informe de la Unidad de Igualdad Sustantiva 2024.			
Ubicación	<a href="http://sistemaanticorrupcion.michoacan.gob.mx/">http://sistemaanticorrupcion.michoacan.gob.mx/</a>			



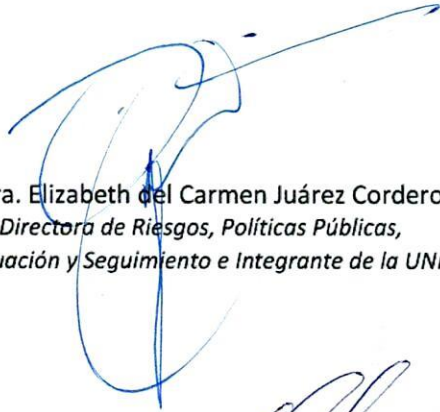
## ANEXO PROGRAMATICO 2024 - Unidad de Igualdad Sustantiva

Programa Operativo Anual							Cronograma											
Nivel	Eje temático con el que se vincula	Resumen Narrativo	Indicadores	Meta	Método de Cálculo	Descripción del Método de Cálculo	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
<b>Acción 1</b>	4. Reclutamiento y selección del personal	Capacitación en materia de igualdad sustantiva, derechos humanos de mujeres y hombres impartida.	Porcentaje de capacitaciones realizadas al personal de la SESEA	2	$A=(B/C) *100$	((Número de capacitaciones realizadas/Número de capacitaciones programadas) *100)	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Actividad 1	4. Reclutamiento y selección del personal	Charla BM "Tejiendo redes de mujeres en la estrategia anticorrupción"	Porcentaje de capacitaciones realizadas al personal de la SESEA n	1	$A=(B/C) *100$	((Número de capacitaciones realizadas/Número de capacitaciones programadas) *100)	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Actividad 2	4. Reclutamiento y selección del personal	Capacitación para prevenir y eliminar la discriminación y la violencia	Porcentaje de capacitaciones realizadas al personal de la SESEA n	1	$A=(B/C) *100$	((Número de capacitaciones realizadas/Número de capacitaciones programadas) *100)	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
<b>Acción 2</b>	4. Reclutamiento y selección del personal	Campaña de sobre la igualdad, diversidad, discapacidad y no discriminación al interior de la SESEA implementada.	Porcentaje de avance de implementación de la campaña.	3	$A=(B/C) *100$	((Número de campañas realizadas/Número de campañas programadas) *100)	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0
Actividad 1	4. Reclutamiento y selección del personal	Instalación del buzón naranja en la SESEA	Porcentaje de avance de implementación de la campaña.	1	$A=(B/C) *100$	((Número de campañas realizadas/Número de campañas programadas) *100)	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
<b>Acción 1</b>	No aplica	Consolidación de la Unidad de Igualdad Sustantiva	Porcentaje de insumos realizados	3	$A=(B/C) *100$	((Número de insumos realizados/Número de insumos programados) *100)	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
Actividad 1	No aplica	Reglamento Interno de la Unidad de Igualdad sustantiva	Porcentaje de insumos realizados	1	$A=(B/C) *100$	((Número de insumos realizados/Número de insumos programados) *100)	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Actividad 2	No aplica	Proyecto de Plan de Trabajo de la Unidad de Igualdad Sustantiva realizado	Porcentaje de insumos realizados	1	$A=(B/C) *100$	((Número de insumos realizados/Número de insumos programados) *100)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Actividad 3	No aplica	Proyecto de Informe anual de la Unidad de Igualdad Sustantiva realizado	Porcentaje de insumos realizados	1	$A=(B/C) *100$	((Número de insumos realizados/Número de insumos programados) *100)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

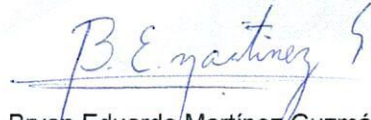
Unidad de Igualdad Sustantiva SESEA.



Dra. Miryam Georgina Alcalá Casillas  
*Secretaria Técnica de la SESEA Michoacán  
Coordinadora General*



Mtra. Elizabeth del Carmen Juárez Cordero  
*Directora de Riesgos, Políticas Públicas,  
Evaluación y Seguimiento e Integrante de la UNIs*



M.C. Bryan Eduardo Martínez Guzmán  
*Director de Servicios Tecnológicos y Plataforma  
Digital e Integrante de la UNIs*



Dr. Marco Antonio Flores de la Torre  
*Director de Archivos e Integrante de la UNIs*



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

Morelia, Michoacán, a 22 de febrero de 2023.