



Secretaría
de Cultura
GOBIERNO DE MICHOACÁN



Secretaría de
Igualdad Sustantiva
y Desarrollo de las
Mujeres Michoacanas
GOBIERNO DE MICHOACÁN

PROTOCOLO DE LA SECRETARÍA DE CULTURA DE MICHOACÁN PARA PREVENIR Y ATENDER LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL, TRATOS DENIGRANTES, DISCRIMINATORIOS, MISÓGINOS Y HOMOFÓBICOS EN LAS ACTIVIDADES Y ESPACIOS CULTURALES.

RATIFICACIÓN

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo, establece 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 y progresividad, por lo que el Poder Ejecutivo está obligado a prevenir las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezcan las leyes.

Que el 1º de enero del 2009 fue publicada en el Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Michoacán de Ocampo, que tiene por objeto establecer los lineamientos generales de las bases de coordinación entre los diferentes órdenes de Gobierno para promover, impulsar y fomentar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres tanto en el ámbito público como en el privado.

Que el 2 de enero del 2009 fue publicada en el Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia en el Estado de Michoacán de Ocampo.

Que el 9 de agosto de 2013 fue publicada en el Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo, la Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo, la cual 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 los principios de igualdad y no discriminación.

Que el 8 de octubre de 2021, se publicó la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo, en la que se estableció en su artículo 12, fracción VIII que las dependencias, entidades y coordinaciones auxiliares de la Administración Pública Estatal, deberán contar con una Unidad de Igualdad Sustantiva, la que funcionará con su personal adscrito.



Secretaría
de Cultura

GOBIERNO DE MICHOACÁN



Secretaría de
Igualdad Sustantiva
y Desarrollo de las
Mujeres Michoacanas

GOBIERNO DE MICHOACÁN

Que uno de los compromisos de esta administración estatal, es la de establecer mecanismos dirigidos a reducir las brechas de género en las dependencias, entidades y coordinaciones auxiliares mediante la aplicación de políticas públicas con perspectiva de género, para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, y la lucha contra toda discriminación basada en los roles de género.

Que el 12 de mayo de 2016, se publicó 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, estableciendo su conformación y lineamientos de actuación.

Que el 9 de junio de 2016 fue instalada la Unidad de Igualdad Sustantiva en la Secretaría de Cultura del Estado de Michoacán.

Que el 03 de enero del 2020 fue publicado en el Periódico Oficial de la Federación, el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Que el 26 de octubre de 2016, la Secretaría de Contraloría emitió las Reglas de Integridad para el Ejercicio de Servicio Público del Estado de Michoacán. Así mismo el 24 de diciembre del 2021 se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo, el Acuerdo por el cual se expide el Código de las personas Servidoras Públicas del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán de Ocampo, adoptando en su capítulo IV, artículo 8, las Reglas de Integridad anteriormente citadas, como Reglas de Conducta, artículo XV referente al "comportamiento digno".

Que el 24 de diciembre del 2021 se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo, el Acuerdo por el cual se expide el Código de Ética de las personas Servidoras Públicas del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán de Ocampo, adoptando en su capítulo IV, artículo 8, las reglas de integridad anteriormente citadas, como Reglas de Conducta, artículo XV referente al "comportamiento digno".

Que el 12 de octubre de 2018, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Acuerdo por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, el cual es de observancia obligatoria, así como de aplicación de carácter general para los entes públicos de todos los órdenes de gobierno de conformidad con los establecido en el artículo 5 de la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción. Así mismo, dicho Acuerdo ordena en su numeral octavo, contemplar las Reglas de Integridad, en el Código de Ética que al efecto se emita. Que es compromiso de la presente administración trabajar bajo la dirección de principios y valores éticos que promuevan la debida, comprometida y responsable actuación pública y erradiquen la corrupción, que garanticen la actuación pública con principios éticos, lo que permitirá alcanzar los más altos



Secretaría
de Cultura
GOBIERNO DE MICHOACÁN



Secretaría de
Igualdad Sustantiva
y Desarrollo de las
Mujeres Michoacanas
GOBIERNO DE MICHOACÁN

estándares de competencia y confianza, para satisfacer los reclamos de la sociedad, ya que las conductas antiéticas y la corrupción en el servicio público, laceran el desempeño del mismo.

Que el 22 de septiembre del 2022, fueron publicados los Lineamientos Generales para la Integración, Organización y Funcionamiento de los Comités de Ética de las Dependencias y Entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán de Ocampo.

Que el 12 de agosto de 2021 fue firmado 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.

Que el hostigamiento y el acoso sexual son manifestaciones de violencia que afectan principalmente a las mujeres, afectando gravemente su integridad social e individual; hechos que generalmente suceden en el ámbito privado por lo que a decir por las víctimas constituye prueba preponderante de lo narrado.

En este sentido y con el fin de institucionalizar las diferentes acciones en favor de la igualdad sustantiva establecidos en diversos ordenamientos internacionales de protección de los derechos humanos, se expide el siguiente:

PROTOCOLO DE LA SECRETARÍA DE CULTURA DEL ESTADO DE MICHOACÁN PARA PREVENIR Y ATENDER LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL, TRATOS DENIGRANTES, DISCRIMINATORIOS, MISÓGINOS Y HOMOFÓBICOS EN LAS ACTIVIDADES Y ESPACIOS CULTURALES.

**CAPÍTULO I
GENERALIDADES**

Artículo 1.- El presente protocolo tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, tratos denigrantes, discriminatorios, misóginos y homofóbicos en la Secretaría de Cultura del Estado de Michoacán de Ocampo.

Artículo 2. Son objetivos del presente protocolo:

- I. Establecer medidas específicas para prevenir y atender conductas de hostigamiento y acoso sexual, tratos denigrantes, discriminatorios, misóginos y homofóbicos en la estructura orgánica de la **SECUM** y personas usuarias de los servicios culturales, así como promover una



Secretaría
de Cultura

GOBIERNO DE MICHOACÁN



Secretaría de
Igualdad Sustantiva
y Desarrollo de las
Mujeres Michoacanas

GOBIERNO DE MICHOACÁN

cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;

- II. Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento, ante las autoridades competentes a la presunta víctima del hostigamiento sexual y acoso sexual y trato denigrante, discriminatorio, misógino y homofóbicos, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia;
- III. Establecer las pautas de elaboración para que la **SECUM** cuente con un registro de los casos de hostigamiento y acoso sexual, tratos denigrantes, discriminatorios, misóginos y homofóbicos a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen, y
- IV. Contribuir a la erradicación de la violencia a través de acciones de sensibilización y capacitación que promuevan la cultura de la denuncia.

Artículo 3.- La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que la dependencia deberá observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o, en su caso, penal.

Artículo 4.- La **SECUM** llevará a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual y tratos denigrantes, discriminatorios, misóginos y homofóbicos en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o al público en general al acudir a realizar trámites o servicios a la dependencia, asistir a eventos cursos, talleres, seminarios, desarrollar, ejecutar actividades artísticas y culturales en cualquiera de sus disciplinas.

Artículo 5.- La información que se obtenga, genere o resguarde por las áreas administrativas de la **SECUM** con motivo de la aplicación del presente Protocolo, quedará restringida de conformidad a lo establecido en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, así como a lo relativo al control y manejo de archivos y demás normativa aplicable.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la presunta víctima de hostigamiento y acoso sexual, tratos denigrantes, discriminatorios, misóginos y homofóbicos tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas. De igual forma, será información confidencial, el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución por las autoridades competentes.



Artículo 6.- Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

6.1 Acoso sexual: Es una forma de violencia con connotación lasciva 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 en varios,

6.2 Comité de Ética: El Comité de Ética de prevención de conflictos de interés, conformado en la Secretaría de Cultura de Michoacán en términos del Código de Ética y de los Lineamientos Generales para la Integración, Organización y Funcionamiento de los Comités de Ética de las Dependencias y Entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán de Ocampo;

6.3 Comunicación Asertiva: Se refiere a la forma de comunicación que deberá adoptarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada, particularmente si es mujer. Así mismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible;

6.4 Conflicto de intereses: La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de la persona servidora pública en razón de intereses personales, familiares u otros;

6.5 Denuncia: La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento y acoso sexual, tratos denigrantes, discriminatorios, misóginos y homofóbicos en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones;

6.6 Discriminación: Todo acto u omisión de exclusión, distinción, menoscabo, impedimento a restricción que, motivado por el origen étnico o nacional, de lengua, sexo, edad, género, identidad indígena, racial, discapacidad, condición social o económica de salud, apariencia física, características genéticas, embarazo, religión, opiniones, preferencias sexuales, expresión de rol de género, estado civil o cualquier otra que anule el reconocimiento o el ejercicio de los derechos humanos y la igualdad real de oportunidades de las personas;

6.7 Diversidad sexual: Todas las posibilidades de asumir, expresar y vivir la sexualidad, así como asumir identidades y preferencias sexuales (distintas en cada cultura y persona);

6.8 Equidad de género: Es garantizar que tanto mujeres como hombres accedan en las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos, a los programas y beneficios institucionales, o a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales;

6.9 Estereotipos de género: Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y

mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo;

6.10 Hostigamiento sexual: El ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;

6.11 Misoginia: Son conductas de odio contra la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella de ser mujer;

6.12 Perspectiva de género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género;

6.13 Primer contacto: El momento dentro de la Dependencia o Entidad, en que la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual y tratos denigrantes, discriminatorios, misóginos y homofóbicos, recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en donde se atienda su caso;

6.14 Protocolo: El presente Protocolo de la Secretaría de Cultura de Michoacán para Prevenir y Atender las Conductas de Hostigamiento y Acoso Sexual, Tratos Denigrantes, Discriminatorios, Misóginos y Homofóbicos en las Actividades y Espacios Culturales.

6.15 Registro: El Registro a cargo de la Secretaría de Cultura de Michoacán de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual y tratos denigrantes, discriminatorios, misóginos y homofóbicos;

6.16 Reglas de integridad: Las reglas que permiten enfrentar los dilemas éticos ante una situación dada, en el ejercicio del empleo, cargo o comisión de las Personas Servidoras Públicas, de acuerdo a las atribuciones que le hayan sido otorgadas a la institución a la que está adscrita;

6.17 Revictimización: Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;

6.18 SEIMUJER: Secretaría de Igualdad Sustantiva y Desarrollo de las Mujeres;

6.19 SECUM: Secretaría de Cultura del Estado de Michoacán de Ocampo;

6.20 Sensibilización: La primera etapa de la Formación en materia de prevención atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la Perspectiva de género;



6.21 Persona servidora pública: La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Estatal;

6.22 Presunta víctima: La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual;

6.23 UNIS: Unidades de Igualdad Sustantiva que constituyen mecanismos que tienen como fin fortalecer la institucionalización de la perspectiva de Género en la política pública transversal y fomento a la igualdad sustantiva conforme a los procesos de planeación, presupuestación y evaluación, sustentadas 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 publicado en el Periódico Oficial de Michoacán el 12 de mayo de 2016;

6.24 Violencia contra las mujeres: Cualquier acción u omisión basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

Artículo 7.- En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes; así como lo referente a la dignidad de las personas contenidas en los Lineamientos del Código de Ética:

- a) Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual;
- b) Perspectiva de género;
- c) Acceso a la justicia;
- d) Confidencialidad;
- e) Presunción de inocencia;
- f) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- g) Prohibición de represalias;
- h) Integridad personal;
- i) Debida diligencia;
- j) No revictimización;
- k) Transparencia; y
- l) Celeridad.

Artículo 8.- En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro de la **SECUM**, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas.

Entre otras acciones de naturaleza análoga, las personas servidoras públicas deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de hostigamiento y acoso sexual, tratos denigrantes, discriminatorios, misóginos y homofóbicos descritas en las Reglas de Integridad y del Código de Ética. Cualquier persona podrá presentar denuncias cuando se vulneren estas Reglas de Integridad.



Artículo 9.- Lo no previsto en el Protocolo, se atenderá conforme a lo contemplado en el Código de Ética y las disposiciones nacionales e internacionales que salvaguarden los derechos humanos de las personas.

Artículo 10.- Las UNIS y el Comité de Ética, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observancia del Protocolo.

CAPÍTULO II

PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL Y TRATOS DENIGRANTES, DISCRIMINATORIOS, MISÓGINOS Y HOMOFÓBICOS EN LAS ACTIVIDADES Y ESPACIOS CULTURALES

Artículo 11.- Para prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual, tratos denigrantes, discriminatorios, misóginos y homofóbicos, las UNIS deberá realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y realizando, al menos, las siguientes acciones:

- I. Emitir a través de la persona Coordinadora General de la UNIS un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento y acoso sexual, tratos denigrantes, discriminatorios, misóginos y homofóbicos que deberá comunicarse periódicamente a las personas servidoras públicas, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.

El pronunciamiento deberá contener:

- a) Nombre de la Secretaría de Cultura del Estado de Michoacán de Ocampo
- b) Fundamento normativo
- c) Considerandos
- d) Pronunciamiento, con los siguientes elementos mínimos:

1. Explicitar el compromiso de cero tolerancia frente a conductas de hostigamiento y acoso sexual, tratos denigrantes, discriminatorios, misóginos y homofóbicos y cualquier forma de violencia contra las mujeres, así como referir al tipo de sanciones a los que puede haber lugar estas conductas;
2. Definir el hostigamiento y acoso sexual, tratos denigrantes, discriminatorios, misóginos y homofóbicos.
3. El pronunciamiento debe explicitar que la prohibición de estas conductas incluye a personas, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal, de honorarios y personas subcontratadas, entre otras;



Secretaría
de Cultura

GOBIERNO DE MICHOACÁN



Secretaría de
Igualdad Sustantiva
y Desarrollo de las
Mujeres Michoacanas

GOBIERNO DE MICHOACÁN

4. Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;
 5. Compromisos particulares de la institución para erradicar las conductas de hostigamiento y acoso sexual, tratos denigrantes, discriminatorios, misóginos y homofóbicos;
 6. Firma de el/la titular de la SECUM, y
 7. Lugar y fecha de emisión.
-
- II. Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres; prevención del hostigamiento y acoso sexual, tratos denigrantes, discriminatorios, misóginos y homofóbicos;
 - III. Brindar facilidades para el proceso formativo de sensibilización de quienes integran los comités de la **SECUM**;
 - IV. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia y documentar la campaña de difusión que actualmente se lleve a cabo, dentro otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento y acoso sexual, tratos denigrantes, discriminatorios, misóginos y homofóbicos;
 - V. Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen hostigamiento y acoso sexual, tratos denigrantes, discriminatorios, misóginos y homofóbicos.

Artículo 12.- La UNIS de la SECUM, participará en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de hostigamiento y acosos sexual, tratos denigrantes, discriminatorios, misóginos y homofóbicos y elaborará un informe anual de resultados que deberá ser difundido por medios electrónicos al interior de la institución.

Artículo 13.- Además de lo anterior, la UNIS de la SECUM deberá realizar las siguientes acciones de prevención que son enunciativas más no limitativas:

- I. Elaborar un plan de trabajo anual para prevenir, evitar o reducir las conductas de hostigamiento y acoso sexual, tratos denigrantes, discriminatorios, misóginos, homofóbicos en las actividades y espacios culturales;
- II. Realizar eventos de sensibilización en las áreas de trabajo para evitar conductas de hostigamiento y acoso sexual, tratos denigrantes, discriminatorios, misóginos y homofóbicos en las actividades y espacios culturales;
- III. Emitir y compartir campañas sobre las conductas de violencia laboral, para que los servidores públicos conozcan los tipos de violencia y sus modalidades;



Secretaría
de Cultura

GOBIERNO DE MICHOACÁN



Secretaría de
Igualdad Sustantiva
y Desarrollo de las
Mujeres Michoacanas

GOBIERNO DE MICHOACÁN

- IV. Difundir el Protocolo y el procedimiento para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual, tratos denigrantes, discriminatorios, misóginos y homofóbicos en las actividades y espacios culturales;
- V. Empezar otras acciones que se consideren para la mejora del ambiente laboral y clima organizacional de las áreas de trabajo, incluyendo el reconocimiento público;
- VI. Promover el intercambio de patrones socioculturales, de las actitudes y prácticas machistas en el ejercicio del poder y estereotipos sexistas y machistas.
- VII. Detectar de forma oportuna los posibles actos de violencia;
- VIII. Realizar acciones disuasivas que desalienten las conductas de hostigamiento y acoso sexual, tratos denigrantes, discriminatorios, misóginos y homofóbicos en las actividades y espacios culturales; y
- IX. Participar activamente en el Comité de Ética y Conducta, cuando se incluya en el mismo cualquier tema objeto del presente Protocolo, incluidas sus modificaciones, actualizaciones o evaluaciones.

CAPITULO III

DE LA ATENCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL Y TRATOS DENIGRANTES, DISCRIMINATORIOS, MISOGINOS Y HOMOFOBICOS EN LAS ACTIVIDADES Y ESPACIOS CULTURALES DE LA ATENCIÓN ANTE LA UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA DE LA SECRETARIA DE CULTURA.

Artículo 14.- Las denuncias sobre casos de hostigamiento y acoso sexual, tratos denigrantes, discriminatorios, misóginos y homofóbicos podrán presentarse de forma directa por la víctima.

En caso de que la presunta víctima presente la denuncia de forma directa a la UNIS de la SECUM, ésta deberá informarle respecto del procedimiento que ha iniciado a asesorarle en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.

Artículo 15.- La UNIS de la SECUM podrá auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos. La UNIS de la SECUM garantizará a la presunta víctima, la confidencialidad que le proporcione, así como los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

Artículo 16.- La UNIS de la SECUM valorará los elementos que se disponga y, en su caso, emitirá la opinión, recomendación y/o las medidas



Secretaría
de Cultura

GOBIERNO DE MICHOACÁN



Secretaría de
Igualdad Sustantiva
y Desarrollo de las
Mujeres Michoacanas

GOBIERNO DE MICHOACÁN

de protección, en cualquier momento, con motivo de la denuncia presentada; las cuales se dirigirán a las unidades administrativas correspondientes a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de hostigamiento y acoso sexual, tratos denigrantes, discriminatorios, misóginos y homofóbicos; así como de proteger a la o las personas denunciantes; y las deberá remitir al Comité de Ética para su conocimiento y atención.

La UNIS de la SECUM podrá brindar orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias.

Artículo 17.- La UNIS de la SECUM anotará en el Registro, los casos de hostigamiento y acoso sexuales, tratos denigrantes, discriminatorios, misóginos y homofóbicos.

DE LA ATENCIÓN ANTE EL COMITÉ DE ÉTICA DE LA SECUM

Artículo 18.- El Comité de Ética, conocerá de las denuncias presentadas con motivo de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y tratos denigrantes, discriminatorios, misóginos y homofóbicos en las actividades y espacios culturales.

Artículo 19.- Se dará acceso al Comité de Ética a la o el responsable de la UNIS, cuando se aborde cualquier tema objeto del presente Protocolo, incluidas sus modificaciones, actualizaciones o evaluaciones.

Artículo 20.- El Comité de Ética analizará las denuncias que se presenten; así como las condiciones en que se dieron los hechos; podrá imponer las medidas de no repetición, que 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.

Artículo 21.- Así mismo, y una vez analizada y valorada la denuncia y una vez determinada la existencia de conductas de hostigamiento y acoso sexual, tratos denigrantes, discriminatorios, misóginos y homofóbicos en las actividades y espacios culturales, dará vista de ésta al Órgano Interno de Control para que, de conformidad a lo establecido en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán, se inicie la investigación y en su caso sanción correspondiente.



**PRIMER CONTACTO DE ATENCIÓN DE CASOS DE
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL, TRATOS DENIGRANTES,
DISCRIMINATORIOS, MISÓGINOS Y HOMOFÓBICOS EN LAS
ACTIVIDADES Y ESPACIOS CULTURALES**

Artículo 22.- La presunta víctima podrá acercarse a la UNIS de la SECUM; sin perjuicio de que elija cualquier otra vía legal que considere más adecuada a sus intereses.

Artículo 23.- Las y los integrantes de cualquiera de las instancias de primer contacto de la SECUM, deberán actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- I. Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento y acoso sexual, tratos denigrantes, discriminatorios, misóginos y homofóbicos;
- II. Respetar sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;
- III. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- IV. Respetar el principio de presunción de inocencia;
- V. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- VI. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- VII. Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que el procedimiento y sanción del comportamiento indigno corresponden a otras autoridades;
- VIII. Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
- IX. Utilizar comunicación asertiva y
- X. Escuchar de forma activa

Artículo 24.- Para la aplicación del presente Protocolo las instancias competentes tendrán las siguientes funciones:

- I. Dar atención de primer contacto a la presunta víctima para canalizarla a las instancias correspondiente para que reciba la atención especializada que corresponda;
- II. Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento y acoso sexual, tratos denigrantes, discriminatorios, misóginos y homofóbicos en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos;
- III. Auxiliar en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada;



Secretaría
de Cultura
GOBIERNO DE MICHOACÁN



Secretaría de
Igualdad Sustantiva
y Desarrollo de las
Mujeres Michoacanas
GOBIERNO DE MICHOACÁN

- IV. Cualquiera de sus integrantes deberá excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera presentarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables;
- V. Turnar de manera inmediata a la Coordinadora Técnica de la UNIS de la SECUM, las denuncias de las que se tenga conocimiento;
- VI. Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento y acoso sexual, tratos denigrantes, discriminatorios, misóginos y homofóbicos descritas en las Reglas de Integridad para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima.

DE LA EMISIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y NO REPETICIÓN

Artículo 25.- La UNIS de la SECUM, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata previa consulta a la presunta víctima; las cuales hará del conocimiento del Comité de Ética.

Artículo 26.- El Comité de Ética, dará seguimiento a las medidas de protección que involucre a una persona servidora pública o la persona externa a la SECUM, según sea el caso.

Artículo 27.- Las unidades administrativas de la SECUM deberán adoptar las medidas de protección que emitan las UNIS.

Artículo 28.- Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación.

CAPÍTULO IV DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PARA PREVENIR Y ATENDER LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL, TRATOS DENIGRANTES, DISCRIMINATORIOS, MISÓGINOS Y HOMOFÓBICOS

Artículo 29.- Las personas integrantes de la UNIS de la SECUM deberán capacitarse de manera continua con la finalidad de actualizar y aplicar conocimientos de acuerdo con las capacidades profesionales o competencias que determine la persona titular de la SECUM.

Artículo 30.- La UNIS de la SECUM deberá incluir en sus programas anuales de capacitación cursos especializados para las UNIS y Comités en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención



**Secretaría
de Cultura**

GOBIERNO DE MICHOACÁN



**Secretaría de
Igualdad Sustantiva
y Desarrollo de las
Mujeres Michoacanas**

GOBIERNO DE MICHOACÁN

de casos de hostigamiento y acoso sexual, trato denigrantes, discriminatorios, misóginos y homofóbicos y otros temas que fortalezcan el ejercicio de cada una de sus funciones en la implementación del Protocolo. Esta sensibilización y capacitación será obligatoria y deberá realizarse progresivamente.

Artículo 31.- Las acciones de sensibilización, capacitación y formación que implemente la SECUM se programarán en coordinación con la SEIMUJER.

La aplicación y observancia del Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a la SECUM, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

MTRA. TAMARA SOSA ALANÍS

SECRETARIA DE CULTURA

Coordinadora general de la Unidad de Igualdad Sustantiva

ALMA SANDRA SÁNCHEZ SEGURA
TITULAR DEL CENTRO DE
DOCUMENTACIÓN E INVESTIGACIÓN DE
LAS ARTES

Coordinadora Técnica UNIS

ESTEFANÍA PALOMARES RODRÍGUEZ
SECRETARIA PARTICULAR

Vocal UNIS

A los 4 días del mes de agosto de 2025, Morelia, Michoacán, se ratifica el Protocolo de la Secretaría de Cultura para prevenir y atender las conductas de hostigamiento y acoso sexual, tratos denigrantes, discriminatorios, misóginos y homofóbicos en las actividades y espacios culturales.

Los que a continuación firmamos, reafirmamos nuestro compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento y acoso sexual, tratos denigrantes, discriminatorios, misóginos y homofóbicos en la Secretaría de Cultura del Estado de Michoacán, y nos comprometemos a interpretar y aplicar el Protocolo de la Secretaría de Cultura para Prevenir y atender las Conductas de Hostigamiento y Acoso Sexual, Tratos Denigrantes, Discriminatorios, Misóginos y Homofóbicos en las Actividades y Espacios Culturales; Morelia, Michoacán, el día 4 de agosto del año 2025.

TESTIGOS



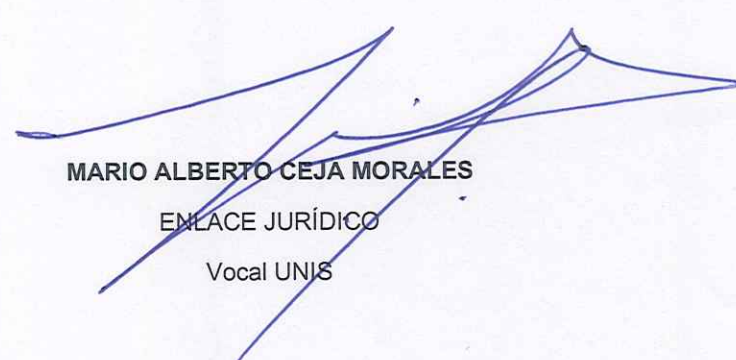
DIANA JÉSSICA CORTÉS ARROYO
DIRECTORA DE PROMOCIÓN Y FOMENTO
CULTURAL

Vocal UNIS



ALEJANDRA ZAMUDIO CONTRERAS
ENLACE DE COMUNICACIÓN Y REDES SOCIAL

Vocal UNIS



MARIO ALBERTO CEJA MORALES

ENLACE JURÍDICO

Vocal UNIS