

**MANUAL PARA LA PREVENCIÓN,  
ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO  
SEXUAL EN LA COMISIÓN FEDERAL DE  
ELECTRICIDAD**

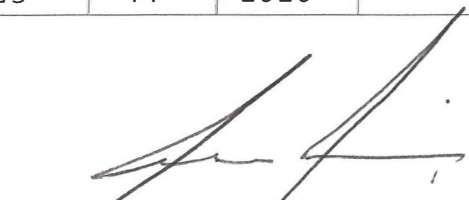


***Dirección Corporativa de Administración  
Coordinación de Recursos Humanos  
Unidad de Género e Inclusión***


HOJA DE FORMALIZACIÓN

CLAVE DEL ÁREA: CA005			Coordinación de Recursos Humanos
DÍA	MES	AÑO	Unidad de Género e Inclusión
25	11	2020	

AUTORIZACIÓN



Lic. Arturo J. Ancona García-López  
 Coordinador de Recursos Humanos




Lic. Nimbe Durán Téllez  
 Titular de la Unidad de Género e Inclusión

REVISIÓN



Lic. Brígida Sánchez Sánchez  
 Asistente Administrativa  
 Unidad de Género e Inclusión



Lic. Virginia Tirado Gómez Duplan  
 Titular de la Unidad de Desarrollo  
 Organizacional y Evaluación

**VIGENCIA:** A partir de la fecha que señala esta Hoja de Formalización y su vigencia no será mayor a tres años, sin exceptuar los cambios y/o modificaciones sustantivas que se presenten durante el periodo. Este manual sustituye al Manual de Buenas Prácticas para la atención de casos de discriminación, acoso y hostigamiento de fecha 15/03/2016 de la Unidad de Transparencia.

**OBSERVACIONES:** Nueva creación de la Unidad de Género e Inclusión.

**CRÉDITOS:**

En relación anexa.

Actualización No.	Motivo o Causa:	Página(s) No.
01	Actualización, con base en el "Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual", publicado en el Diario Oficial de la Federación (03-01-2020), y en cumplimiento al "Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Comisión Federal de Electricidad" compromiso 4, autorizado el 31-03-2020.	Todas

<b>CRÉDITOS</b>	
Lic. Roberto Ismael Vélez Rodríguez	Gerente de Relaciones Laborales
Dra. Elva Leonor Cárdenas Miranda	Subgerenta, Oficina del Abogado General
Lic. Gabriela M. Wartenweiler Pavón	Titular de la Unidad de Equidad de Género SUTERM
Lic. Patricia Venegas Rojas	Abogada, Oficina del Abogado General
Lic. Silvia Robledo Mariscal	Coordinadora de Auditoría A, Auditoría Interna
Lic. Ma. Azucena Carrillo Ovalles	Auxiliar Técnica, Unidad de Género e Inclusión
Lic. Ligia Alfaro Fonseca	Auditor I, Auditoría Interna
Mtra. Itzel Lozada Pérez	Auxiliar Técnica, Unidad de Género e Inclusión
Lic. Alejandro Gabriel Palacios Valdez	Profesionista Oficina de Sanciones, Gerencia de Relaciones Laborales
Mtra. Maribel Gavilán Miranda	Jefa de Oficina, Gerencia de Relaciones Laborales
Ing. José Armando Rojas Garibay	Jefe de Oficina, Unidad de Desarrollo Organizacional y Evaluación
Lic. Karen Trejo Contreras	Jefa de Oficina, Coordinación de Recursos Humanos

**ÍNDICE**

	Página
1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. MARCO NORMATIVO.....	7
3. OBJETIVO.....	9
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	9
5. CATÁLOGO DE CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL .....	9
6. ACCIONES PREVENTIVAS.....	10
7. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN.....	11
8. PERSONA CONSEJERA.....	11
8.1. Pautas de conducta de la persona consejera.....	12
8.2. Funciones de la persona consejera.....	12
9. PARTICIPACIÓN DE LA UNIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN.....	13
10. ACCIONES DE CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN.....	14
11. INTERVENCIÓN DE LA PERSONA SUPERIOR JERÁRQUICA .....	14
12. MEDIOS DE PRESENTACIÓN DE QUEJAS.....	15
12.1. Quejas anónimas.....	15
13. APLICACIÓN MÓVIL (APP) QUE-HAS Y CORREO ELECTRÓNICO.....	15
14. ATENCIÓN DE LA QUEJA POR LA UNIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN.....	16
15. INTERVENCIÓN DE LA PERSONA CONSEJERA.....	16
15.1. Medidas de protección.....	16
15.2. Atención especializada.....	17
16. ATENCIÓN DE LA QUEJA POR LA UNIDAD DE RESPONSABILIDADES.....	17
17. PROCESO ANTE LA GERENCIA DE RELACIONES LABORALES.....	18
18. SEGUIMIENTO DE LAS QUEJAS.....	19
19. SANCIONES.....	19
19.1. Sanción administrativa.....	19
19.2. Sanción laboral.....	19
20. REGISTRO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.....	20
21. CONFIDENCIALIDAD Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN.....	20



**DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ADMINISTRACIÓN**

UNIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN  
MANUAL PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN  
DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL  
EN LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD

HOJA	3 DE 28
CLAVE	MN-CA005-01
REVISION	01
FECHA DE ELABORACIÓN	09/11/2020

22. PRESENTACIÓN DE INFORMES ANTE EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.....	20
23. OTRAS CONDUCTAS.....	20
24. INTERPRETACIÓN.....	21
25. DISPOSICIONES TRANSITORIAS.....	21
26. GLOSARIO.....	22
27. ANEXOS.....	27

HOJA	4 DE 28
CLAVE	MN-CA005-01
REVISIÓN	01
FECHA DE ELABORACIÓN	09/11/2020

## 1. INTRODUCCIÓN

La Ley Federal del Trabajo indica en su artículo 3° Bis lo que se entiende en el ámbito laboral como hostigamiento sexual y acoso sexual, y establece en el artículo 47 fracción VIII, que será motivo de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, cuando el trabajador cometa actos inmorales o de hostigamiento sexual y/o acoso sexual. Además, impone la obligación a los patrones de atender y prevenir el hostigamiento sexual y acoso sexual en los centros de trabajo según lo señala el artículo 132 fracción XXXI del mismo ordenamiento. Asimismo, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que se deben implementar medidas para promover un entorno organizacional favorable y prevenir la violencia laboral.

La Ley de la Comisión Federal de Electricidad en el artículo 4, establece como principios de actuación la transparencia, honestidad, eficiencia, sentido de equidad, y responsabilidad social y ambiental.

Asimismo, el artículo 9, fracción VI, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas dispone que las unidades de responsabilidades de las empresas productivas del Estado están facultadas para aplicar dicho ordenamiento.

En ese sentido, el artículo 92 de la Ley de la Comisión Federal de Electricidad prevé que las unidades de responsabilidades son competentes para recibir y dar atención a quejas y denuncias, realizar investigaciones, tramitar procedimientos de responsabilidad administrativa e imponer las sanciones correspondientes.

Por su parte, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece las obligaciones de los tres órdenes de Gobierno frente a la violencia laboral, entre las que destaca crear procedimientos administrativos claros y precisos en los centros laborales, para sancionar, en su caso, el hostigamiento sexual y acoso sexual.

En ese contexto, el 3 de enero de 2020 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el “Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual” (Protocolo) cuyo propósito es establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en el ámbito de sus respectivas competencias.

El numeral 12, inciso a), del Protocolo establece que una de las acciones que se deben realizar para prevenir y atender el hostigamiento sexual y el acoso sexual es la emisión de un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a dichas conductas, por parte de los titulares de las dependencias y entidades.

En lo que respecta a la Comisión Federal de Electricidad (CFE), con fecha 31 de marzo del 2020, el Director General y la Titular de la Unidad de Género e Inclusión firmaron el “Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Comisión Federal de Electricidad” (Pronunciamiento), a fin de prohibir al interior del Corporativo, sus Empresas Productivas Subsidiarias y sus Empresas Filiales, cualquier conducta de hostigamiento y acoso sexual, así como cualquier forma de violencia de género, por lo que no se permitirán actos que menoscaben los derechos humanos de las mujeres y se realizarán acciones concretas encaminadas a erradicar estas conductas.

Para lograr su objetivo, el Pronunciamiento contempla diversos compromisos por parte de la CFE, entre los que se cuentan, la puesta en marcha de un mecanismo ágil y exclusivo para la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como la elaboración de los manuales de atención que sean

requeridos para la atención de los casos en los que se actualicen dichas conductas (compromisos 2 y 4, respectivamente).

El Código de Ética de la CFE, sus Unidades de Negocio, Empresas Productivas Subsidiarias y Empresas Filiales, establece los principios de actuación y directrices de ética corporativa e integridad pública que deben de observar las personas que trabajan en la Empresa, entre ellos, el principio 4, inciso e), señala como compromiso el prevenir cualquier forma de discriminación, hostigamiento, acoso o violencia y en su caso, utilizar los mecanismos institucionales para la denuncia y atención de este tipo de conductas en el ámbito laboral.

En ese contexto, el Código de Conducta de la CFE señala como comportamiento clave, el respetar y no discriminar a las personas con las que se interactúa, sin importar su género y preferencia sexual, entre otras condiciones.

El Programa Anticorrupción de la CFE señala que se promoverá el respeto a los derechos de todas las personas y la igualdad de género; además, que la violencia, la discriminación y el hostigamiento laboral de cualquier clase, son formas de corrupción social.

El 15 de marzo de 2016, la Comisión de Ética Corporativa emitió el Manual de Buenas Prácticas para la atención de casos de Discriminación, Acoso y Hostigamiento, con una vigencia no mayor a tres años.

Por otra parte, el movimiento social de denuncia y visibilización de la violencia de género denominado #MeTooMX puso en evidencia que el hostigamiento sexual y el acoso sexual constituyen problemas estructurales vinculados a la desigualdad de género y a una situación de mayor vulnerabilidad para las mujeres, quienes tienen mayor presencia en posiciones subordinadas y en espacios laborales de mayor precariedad. Lo anterior está presente en prácticamente todas las organizaciones, lo que genera inseguridad, incertidumbre y falta de garantía en las condiciones de trabajo. Además, los mecanismos de atención a estos casos han resultado insuficientes y poco eficaces, lo cual deriva en que solo algunas de las víctimas de estas conductas se atrevan a denunciar ante las autoridades.

La Comisión Nacional de Derechos Humanos elaboró el Diagnóstico de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal, que comprende el período de septiembre de 2016 al mismo mes de 2018, en el que indica que el 74.7 por ciento de las víctimas que denunciaron conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual fueron mujeres y el 7.8 por ciento fueron hombres. En el 17.4 por ciento de las denuncias no se especificó el sexo de la víctima, sin embargo, del número de casos presentados de denuncias por estas conductas, en el 96.2 por ciento de los casos los agresores fueron hombres, mientras el 1.9 por ciento de los casos hubo mujeres agresoras (CNDH, 2019 p. 12).

En ese sentido, las investigaciones realizadas por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) nos indican que si bien la violencia en México es un fenómeno generalizado, es decir la violencia afecta tanto a hombres como a mujeres, su impacto varía de acuerdo con el sexo de la víctima, por lo que podemos decir que "toda agresión perpetrada contra una mujer tiene alguna característica que permite identificarla como violencia de género". La existencia de este tipo de violencia crea un factor de vulnerabilidad, con respecto a otras violencias, por el solo hecho de ser mujer (CEPAL, 1996, p.5).

Cuando se aborda el problema del hostigamiento sexual y el acoso sexual desde el enfoque de derechos humanos, es posible visibilizar que estas conductas lesionan derechos fundamentales, entre ellos, el derecho a la igualdad, la no discriminación laboral en razón de sexo, el libre desarrollo de la personalidad, el acceso a una vida libre de violencia, el derecho a la integridad física, psicológica y moral, entre otros.



## DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ADMINISTRACIÓN

UNIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN  
MANUAL PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN  
DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL  
EN LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD

HOJA	6 DE 28
CLAVE	MN-CA005-01
REVISIÓN	01
FECHA DE ELABORACIÓN	09/11/2020

Es así que, las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual conllevan costos individuales y sociales asociados al: ausentismo laboral, rotación de personal, disminución de la productividad, agresividad y tensión en el entorno laboral, deterioro de las relaciones laborales, así como consecuencias psicológicas y en la salud de las y los trabajadores.

En consecuencia, es imperativo establecer en la CFE, un mecanismo integral de prevención, atención y seguimiento a casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, a través de un procedimiento normativo de fácil comprensión y acceso, enfocado en las víctimas de estas conductas.

Derivado de lo anterior, y a efecto de dar cumplimiento a los compromisos 2 y 4 del Pronunciamiento, se emite el presente Manual, el cual contiene las aportaciones de diferentes áreas de la CFE y del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), opiniones que fueron conjuntadas por la Unidad de Género e Inclusión, responsable de la elaboración de este instrumento.



## 2. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

### INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés)

Convenio (No. 111) Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación

CIDH Caso González y otras ("Campo Algodonero") vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009 párr. 289 y 290.

### LEYES

Ley de la Comisión Federal de Electricidad, vigente

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, vigente

Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, vigente

Ley General de Responsabilidades Administrativas, vigente

Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, vigente

Ley General de Víctimas, vigente

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, vigente

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, vigente

Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, vigente

Ley Federal del Trabajo, vigente

Ley Federal de Austeridad Republicana, vigente

### CÓDIGOS

Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, vigente

Código Civil Federal, vigente

Código Penal Federal, vigente

### REGLAMENTOS

Reglamento de la Ley de la Comisión Federal de Electricidad, vigente

Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, vigente

Reglamento de la Ley General de Víctimas, vigente

### PLANES

Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024

### NORMATIVIDAD INTERNA

Acuerdo del Consejo de Administración CA-031/2019, mediante el cual se aprobó la creación de la Unidad de Género e Inclusión y tomó conocimiento del cambio de denominación y funciones de la Unidad de Ética Corporativa, Igualdad y Rendición de Cuentas para quedar como Unidad de Ética Corporativa y Rendición de Cuentas, vigente

Código de Conducta de la Comisión Federal de Electricidad, vigente

Código de Ética de la Comisión Federal de Electricidad, sus Unidades de Negocio, Empresas Productivas Subsidiarias y Empresas Filiales, vigente

Contrato Colectivo de Trabajo Único, vigente

HOJA	8 DE 28
CLAVE	MN-CA005-01
REVISIÓN	01
FECHA DE ELABORACIÓN	09/11/2020

Estatuto Orgánico de la Comisión Federal de Electricidad, vigente  
Manual de Organización General de la Comisión Federal de Electricidad, vigente  
Reglamento Interior de Trabajo de la Comisión Federal de Electricidad y sus Empresas Productivas Subsidiarias, vigente  
Programa Anticorrupción de la Comisión Federal de Electricidad sus Empresas Productivas Subsidiarias y Empresas Filiales, vigente

## **OTROS**

Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, vigente  
Protocolo de actuación con perspectiva de género en sede administrativa en la Investigación y Substanciación de quejas y denuncias, vigente  
Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, vigente  
Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, vigente  
Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, vigente  
Tesis 1ª. CLX/2015. Décima Época. Primera Sala. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo I, Libro 18, mayo 2015, p. 431, aislada, constitucional. Registro digital: 2009084. "Derecho de la mujer a una vida libre de discriminación y violencia. Las autoridades se encuentran obligadas a adoptar medidas integrales con perspectiva de género para cumplir con la debida diligencia en su actuación".  
Tesis 1ª. CLXXXIV/2017. Décima Época. Primera Sala. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo I, Libro 48, noviembre 2017. P. 460, aislada, constitucional, penal. Registro digital: 2015634. "Violencia sexual contra la mujer. Reglas para la valoración de su testimonio como víctima del delito".

### 3. OBJETIVO

Garantizar un mecanismo integral de atención a casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la CFE, que contemple acciones de prevención y acompañamiento a las víctimas, así como procedimientos claros, transparentes y accesibles para la recepción y seguimiento de quejas que involucren a personal de la Empresa.

### 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente documento es de observancia general y obligatoria para todas las áreas del corporativo de la CFE, sus Unidades de Negocio y Empresas Productivas Subsidiarias. Aplica para las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual cometidas por y en contra del personal de la Empresa, en espacios laborales, durante las actividades de trabajo o derivado de una relación laboral.

Debido a la naturaleza jurídica y la forma en que están constituidas las Empresas Filiales de la CFE, así como el régimen de contratación del personal que las integra, éstas determinarán la aplicabilidad del presente instrumento, en su caso.

### 5. CATÁLOGO DE CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

El personal de la CFE en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, deberá observar una conducta íntegra y de respeto a los derechos humanos. Asimismo, deberá abstenerse de realizar las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual descritas en la Regla 13 "Comportamiento Digno" de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 2016. Cualquier persona que trabaje en la CFE podrá presentar, en los términos que establece el presente instrumento, la queja correspondiente cuando se actualice alguna de las conductas previstas en dichas Reglas.

Existe una diversidad de conductas que se pueden considerar hostigamiento sexual o acoso sexual por parte de una persona que forma parte o se relaciona con el ámbito laboral.

La cuestión de fondo implica la ausencia de consentimiento libre y voluntario por parte de la víctima, respecto de la conducta de contenido sexual materia de la queja. Tanto el hostigamiento sexual como el acoso sexual representan una violación a los derechos humanos y a la dignidad de cada persona.

A continuación, de manera enunciativa más no limitativa, se señalan algunas conductas que de forma directa o en combinación con otras, pueden evidenciar un caso de hostigamiento sexual o de acoso sexual:

- a) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseos y jalones, sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
- b) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes a cambio de conductas sexuales, o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
- c) Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que ésta se someta a sus deseos o intereses sexuales o al de alguna otra u otras personas.
- d) Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- e) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo, horarios, bonos e incentivos, a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.

- f) Obligar a la realización de actividades que no competen a las labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- g) 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 cualquier medio de comunicación.
- h) 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.
- i) Realizar señales que tengan connotación sexual a través del movimiento de las manos o del cuerpo.
- j) Condicionar la prestación de un trámite o servicio a cambio de que otra persona acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- k) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual, sin el consentimiento de la persona que los recibe.
- l) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- m) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías, preferencias sexuales o sobre su vida sexual, sin el consentimiento de la persona a la que se le pregunta.
- n) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.
- o) Exhibir en el protector de pantalla o por cualquier vía, o enviar a través de algún medio de comunicación, imágenes, videos, carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, propias o de otra persona, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- p) Difundir rumores o cualquier tipo de información relativa al ejercicio de la sexualidad de una persona.
- q) Llevar a cabo conductas de carácter intimidatorio con la finalidad de arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona.
- r) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- s) Molestar a otras personas por medio de silbidos, piropos y/o miradas lascivas.

## 6. ACCIONES PREVENTIVAS

En la CFE, la Unidad de Género e Inclusión coordinará la implementación de acciones para prevenir el hostigamiento sexual y el acoso sexual, orientadas a generar una cultura de respeto a la integridad y a los derechos humanos y laborales de todo el personal sobre este aspecto, así como a desalentar la incidencia de conductas inapropiadas, mediante las siguientes acciones:

1. Adoptar y difundir el Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la CFE.
2. Implementar el Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE.
3. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.
4. Poner en marcha un mecanismo ágil y exclusivo para la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
5. Difundir el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
6. Elaborar los manuales de atención que sean requeridos para la adecuada atención de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
7. Convocar, elegir, capacitar y certificar a personas consejeras para recibir quejas y brindar acompañamiento en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
8. Difundir los mecanismos de recepción de quejas y la normatividad en la materia.
9. Desarrollar campañas internas para prevenir las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
10. Desarrollar e implementar una estrategia de capacitación sobre igualdad de género y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual, dirigida al personal de la CFE.

11. Revisar y, en su caso, actualizar políticas internas a fin de eliminar cuestiones que puedan favorecer la arbitrariedad en la contratación o ascenso del personal de la CFE.
12. Realizar diagnósticos periódicos y mapas de riesgo de las áreas de la CFE que pudieran ser potencialmente susceptibles de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
13. Realizar visitas periódicas a los distintos centros de trabajo de la CFE para conocer de primera mano las inquietudes en torno a la violencia de género en el trabajo.
14. Evaluar continuamente los procedimientos y mecanismos de atención a casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
15. Sistematizar la información de las denuncias recibidas y mantener un registro del seguimiento de los casos, que garantice la confidencialidad de la información.
16. Analizar los datos relacionados con las denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual a fin de identificar patrones, zonas de incidencia y tiempos de respuesta que permitan mejorar las estrategias de prevención y atención a dichas conductas.

## 7. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

En la aplicación del presente Manual, se deberán aplicar los siguientes principios:

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

## 8. PERSONA CONSEJERA

La Dirección Corporativa de Administración con la colaboración de la Unidad de Género e Inclusión emitirá una convocatoria dirigida a las personas servidoras públicas de la CFE, para elegir a las personas consejeras que se desempeñarán en la Empresa. Se procurará que exista una persona consejera por cada 200 personas servidoras públicas.

Para ser elegida persona consejera, se deberá tener experiencia en la Administración Pública; tener estudios en temas de igualdad de género y/o derechos humanos y legislación aplicable; contar con disposición, sensibilidad e interés para la atención de primer contacto con posibles víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual; no contar con antecedentes de comportamiento contrario a los principios de actuación y

directrices de ética corporativa e integridad pública que deben de observar las personas que trabajan en la Empresa, ni tampoco comportamientos contrarios o que vulneren el respeto a los derechos humanos. Asimismo, deberán cumplir con la capacitación y certificación correspondiente y atender lo previsto en la convocatoria respectiva.

Posteriormente, la Dirección Corporativa de Administración por medio de la Gerencia de Capacitación contribuirá en el proceso administrativo que se requiera para la capacitación de las personas consejeras a efecto de obtener la certificación correspondiente.

La Unidad de Género e Inclusión mantendrá actualizado el directorio de dichas personas para publicarlo en los medios institucionales y enviará al Instituto el directorio de las personas consejeras de la CFE para que se integre en el Registro de las Personas Consejeras en Activo del Gobierno Federal.

### 8.1 Pautas de conducta de la persona consejera

- a) Propiciar un ambiente de confianza y cordialidad con las personas que presenten quejas por conductas o hechos de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- b) Permitir y respetar la expresión de emociones y sentimientos, absteniéndose de emitir opiniones al respecto;
- c) Expresar comprensión hacia la situación que enfrenta la persona;
- d) Respetar el principio de presunción de inocencia;
- e) Mostrar seguridad y generar confianza;
- f) Actuar con serenidad respecto a las emociones que pudieran manifestar las personas;
- g) Comunicar a la presunta víctima de forma clara que no tiene injerencia en la resolución de la situación planteada;
- h) Explicar con oportunidad las funciones que tiene y el acompañamiento que le puede brindar;
- i) Transmitir ideas e información de manera clara y precisa, utilizando comunicación asertiva;
- j) Escuchar atentamente y mostrar empatía en lo que la persona está hablando.

### 8.2 Funciones de la persona consejera

- a) Dar atención de primer contacto y en caso de considerarlo necesario, canalizar a la presunta víctima para que reciba atención psicológica o de otra índole, a través de los servicios de seguridad social a los que tenga acceso;
- b) Atender de manera clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual, y en caso de así solicitarlo, orientarlas sobre las autoridades que son competentes para conocer y dar seguimiento a los hechos;
- c) Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y al presente Manual, sin que ello pueda ser considerado como una representación legal;
- d) Analizar y determinar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican alguna o varias conductas de hostigamiento sexual o de acoso sexual, a fin de orientarla y acompañarla adecuadamente;
- e) Brindar apoyo a la presunta víctima en la presentación de la denuncia correspondiente, así como en la toma de la declaración respectiva u otras diligencias, ante la Unidad de Responsabilidades, la GRL o cualquier autoridad de la CFE;
- f) Asesorar u opinar respecto de los casos de personal de la CFE relacionados con el hostigamiento sexual y acoso sexual, que hayan sido presentados ante otras instancias o áreas;

- g) Excusarse de intervenir en el acompañamiento de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual cuando se actualice un conflicto de interés y avisar a la persona titular de la Unidad de Género e Inclusión a fin de que resuelva lo conducente, conforme a las disposiciones normativas aplicables;
- h) Notificar por escrito a la Unidad de Responsabilidades, a través de la Unidad de Género e Inclusión, cuando alguna persona servidora pública se niegue a atender o a realizar acciones en los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual de conformidad con el presente Manual, y a la Secretaría de la Función Pública cuando la negativa sea de la propia Unidad de Responsabilidades;
- i) Someter a consideración de la persona titular de la Unidad de Género e Inclusión las quejas de las que tenga conocimiento en la atención directa de primer contacto, las cuales pudieran constituir una falta administrativa, para que sean enviadas en un plazo no mayor a tres días hábiles a partir de su recepción, a la Unidad de Responsabilidades;  
Tratándose de quejas que denoten la existencia de elementos suficientes que pudieran constituir responsabilidad laboral, la persona titular de la Unidad de Género e Inclusión las enviará a la GRL, dentro del mismo plazo a que se refiere el párrafo anterior para los efectos procedentes;
- j) Realizar el registro correspondiente del caso en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción, en los formatos y herramientas que determine la Unidad de Género e Inclusión;
- k) Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías para presentar una denuncia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que existen, así como la forma de presentación anónima;
- l) Analizar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección y comunicarlo a la persona Titular de la Unidad de Género e Inclusión, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, considerando para tales efectos el riesgo en el que puede encontrarse la presunta víctima.

## 9. PARTICIPACIÓN DE LA UNIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN

La Unidad de Género e Inclusión tendrá las siguientes funciones para la atención de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual:

- a) Asignar los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que haya recibido por cualquier medio a una persona consejera a fin de que realice el análisis y atención correspondiente;
- b) Enviar a la Unidad de Responsabilidades y/o a la GRL las quejas que la persona consejera tenga conocimiento en la atención directa del primer contacto y que puedan constituir una falta administrativa y/o laboral;
- c) Valorar las causales de impedimento o excusas de participación por conflictos de interés de las personas consejeras;
- d) Atender conforme a las disposiciones jurídicas aplicables, los casos en que la presunta víctima denuncie que se percató de un probable conflicto de interés durante el acompañamiento de la persona consejera;
- e) Solicitar a la Unidad de Responsabilidades o a la Coordinación de Recursos Humanos, las medidas de protección para la presunta víctima, sugeridas por la persona consejera;
- f) Solicitar información ante la Unidad de Responsabilidades y ante la GRL de las quejas que les fueron enviadas, respecto el estatus del procedimiento de investigación o de responsabilidades según sea el caso, para conocer si se encuentra en trámite o concluido con sanción o sin sanción. Asimismo, la GRL y demás áreas de la CFE podrán proporcionar a la Unidad de Género e Inclusión la información que se requiera para que ésta emita una opinión con perspectiva de género respecto del caso en cuestión, con la obligación de mantener la reserva o secrecía de la información, conforme a lo que determine la normatividad aplicable.
- g) Emitir recomendaciones a las instancias que son competentes para atender los hechos relacionados con hostigamiento sexual y acoso sexual, para que las resoluciones que tomen sean con perspectiva de género y apegadas a las disposiciones jurídicas aplicables en la materia;

- h) Sistematizar la información y llevar un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual recibidos y atendidos, así como mantener actualizada la base de datos que se establezca para tales efectos;
- i) Rendir los informes estadísticos solicitados por la Dirección Corporativa de Administración o cualquier otra instancia que lo requiera, respecto de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual recibidos y atendidos;
- j) Presentar ante el Consejo de Administración, por conducto de la Dirección Corporativa de Administración, un informe anual estadístico de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual recibidos y atendidos.

## 10. ACCIONES DE CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN

Para la adecuada implementación del Manual, la Unidad de Género e Inclusión, conforme a los contenidos establecidos por el Instituto, incluirá en sus programas anuales de formación y capacitación cursos para las personas consejeras y para aquellas personas de la GRL que, por la naturaleza de sus funciones, tengan relación con casos de hostigamiento sexual y acoso sexual. Esta formación y capacitación será obligatoria y deberá realizarse progresivamente.

Asimismo, la Unidad de Género e Inclusión, en coordinación con la Gerencia de Capacitación, promoverá que todo el personal de la CFE reciba la formación y capacitación especializada en la materia, acorde a su área de adscripción y nivel de mando, en términos de lo dispuesto en el Protocolo.

Las personas consejeras deberán contar con la Certificación emitida por el Instituto, a fin de acreditar las capacidades profesionales y competencias necesarias para el desempeño de sus funciones, de acuerdo con lo establecido en el Protocolo.

El costo por el servicio de evaluación y certificación deberá ser cubierto por la CFE, por lo que la Gerencia de Capacitación deberá dar seguimiento al proceso de certificación.

## 11. INTERVENCIÓN DE LA PERSONA SUPERIOR JERÁRQUICA

La persona superior jerárquica deberá comunicar por escrito a la Unidad de Género e Inclusión, respecto de los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual de los que tenga conocimiento dentro del área de la que es titular o dentro de la que ocupa una posición de mando, ya sea de manera directa o a través de terceros o que le hayan sido reportados por la presunta víctima.

Asimismo, la persona superior jerárquica deberá orientar a la presunta víctima para que acuda ante la Unidad de Género e Inclusión o ante la Unidad de Responsabilidades de la CFE.

Si la presunta víctima desea detallar a la persona superior jerárquica los hechos relacionados con el hostigamiento sexual y acoso sexual que ha sido objeto, esta última deberá escuchar sin emitir juicios de valor y sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada. Asimismo, deberá evitar hacer cuestionamientos o preguntar más allá de lo que la presunta víctima desee informar.

Si se comprueba que la persona superior jerárquica tenía conocimiento de las conductas antes señaladas y no lo comunicó a la Unidad de Género e Inclusión o a la Unidad de Responsabilidades, podrá ser objeto de sanciones laborales y administrativas, de conformidad con las disposiciones previstas en la materia.



La persona superior jerárquica no es otra vía o instancia para presentar quejas de hostigamiento sexual o acoso sexual, únicamente será responsable de informar los casos de los que tenga conocimiento.

## 12. MEDIOS DE PRESENTACIÓN DE QUEJAS

En la CFE, las quejas por conductas relacionadas con hostigamiento sexual y/o acoso sexual, se pueden presentar de la siguiente manera:

- Por medio de la aplicación móvil (App) Que-Has y/o por medio del correo electrónico que.has@cfe.mx
- Personalmente ante la Unidad de Género e Inclusión.
- Personalmente ante la Unidad de Responsabilidades.

Lo anterior, sin perjuicio de que la presunta víctima elija cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses como la civil o penal.

### 12.1 Quejas anónimas

La presunta víctima podrá presentar una queja de forma anónima por medio de la aplicación móvil (App), correo electrónico o directamente ante la Unidad de Género e Inclusión o, en su caso, ante la Unidad de Responsabilidades, áreas que deberán garantizar la confidencialidad en términos de las disposiciones aplicables.

La persona consejera analizará la queja anónima y la someterá a consideración de la persona titular de la Unidad de Género e Inclusión para que sea enviada a la Unidad de Responsabilidades en un plazo no mayor a tres días hábiles a partir de su recepción, en los casos en que las conductas pudieran constituir faltas administrativas; o bien, a la GRL de ser el caso.

## 13. APLICACIÓN MÓVIL (APP) QUE-HAS Y CORREO ELECTRÓNICO

Cualquier persona que desee reportar una queja por probables conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual que lleve a cabo personal de la CFE, podrá presentarla de manera ágil y segura a través de la aplicación móvil (App).

Las versiones para esta aplicación para sistemas operativos móviles IOS y Android, podrá ser descargada mediante las plataformas de App Store y Play Store, que permite a la presunta víctima:

- Presentar la queja de manera anónima o dando a conocer sus datos de manera confidencial.
- Llenar un formulario en línea con la información relacionada con su queja.
- Dar seguimiento a su queja.
- Contar con información relacionada con las conductas que constituyen hostigamiento sexual y acoso sexual, así como las leyes que las protegen ante dichas conductas.

La información sensible y los datos personales que la presunta víctima ingresa en la App, son encriptados por el sistema y únicamente serán visibles para la Unidad de Género e Inclusión. Asimismo, estarán sujetos a lo establecido en las disposiciones en materia de protección de datos personales en posesión de sujetos obligados, archivos y demás normatividad aplicable.

Al concluir la presunta víctima con el llenado del formulario, la persona titular de la Unidad de Género e Inclusión recibirá una notificación sobre la recepción de dicha queja y asignará el caso a una persona

consejera, a fin de entablar comunicación directa a través del medio seleccionado por la presunta víctima y seguir el procedimiento correspondiente.

En caso de que la presunta víctima no cuente con la App, podrá enviar su queja al correo electrónico que.has@cfe.mx o a través de los diferentes mecanismos que ofrece el micrositio de la Unidad de Género e Inclusión ubicado en la página de internet de CFE [www.cfe.mx](http://www.cfe.mx), y una vez recibida la queja, se seguirá el procedimiento correspondiente.

La Unidad de Género e Inclusión podrá proporcionar orientación sobre la operación de la App en las oficinas ubicadas en Río Lerma número 302, piso 4, Colonia Cuauhtémoc, Alcaldía Cuauhtémoc, CDMX, o vía telefónica al 52294400 ext. 94516, 84211 y 90006.

#### 14. ATENCIÓN DE LA QUEJA POR LA UNIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN

Una vez que reciba una queja de hostigamiento sexual o acoso sexual por cualquiera de los medios establecidos en el numeral 12 del Manual, la persona titular de la Unidad de Género e Inclusión la asignará a una persona consejera para la atención correspondiente. Asimismo, la persona titular de la Unidad de Género e Inclusión podrá fungir como persona consejera en los casos que así lo determine.

Posteriormente y en caso de requerirse, la persona titular de la Unidad de Género e Inclusión solicitará las medidas de protección a la Unidad de Responsabilidades o a la Coordinación de Recursos Humanos, que hayan sido sugeridas por la persona consejera.

Dentro de un plazo no mayor a tres días hábiles a partir de su recepción, la persona titular de la Unidad de Género e Inclusión deberá remitir las quejas analizadas por la persona consejera en términos del apartado 15 del Manual, a la Unidad de Responsabilidades y/o a la GRL según corresponda.

Asimismo, para el ejercicio de sus atribuciones, la persona titular de la Unidad de Género e Inclusión tendrá las funciones previstas en el numeral 9 del Manual.

#### 15. INTERVENCIÓN DE LA PERSONA CONSEJERA

La persona consejera analizará los casos que le haya asignado la persona titular de la Unidad de Género e Inclusión y contactará a la presunta víctima a fin de brindarle información y orientación respecto de las diferentes vías para la atención del caso y de las implicaciones del mismo.

A petición de la presunta víctima, la persona consejera auxiliará en la narrativa de los hechos y someterá el asunto a consideración de la persona titular de la Unidad de Género e Inclusión, a efecto de que determine su remisión a la Unidad de Responsabilidades y en su caso a la GRL, cuando se encuentren elementos que puedan constituir responsabilidad laboral o ambas instancias de conformidad con la decisión de la presunta víctima. La petición deberá constar por escrito y estar firmada por la presunta víctima.

##### 15.1 Medidas de Protección

En términos del Protocolo, así como del Código de Ética, Código de Conducta y del Programa Anticorrupción de la CFE, la persona consejera, una vez analizado el caso, podrá proponer a la persona titular de la Unidad de Género e Inclusión, medidas de protección para que por su conducto se soliciten ante la Unidad de Responsabilidades o ante la Coordinación de Recursos Humanos, previa consulta a la presunta víctima. Ello, con el fin de evitar la revictimización, que el daño se repita y procurar la seguridad e integridad de la presunta víctima.

De manera enunciativa más no limitativa, las medidas de protección pueden ser las siguientes:

- Reubicación física, cambio de área o de horario de trabajo, ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable;
- Autorización para que la presunta víctima realice su labor o función fuera del área de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
- Restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima.

Las áreas o unidades administrativas que conforman la CFE deberán acatar las medidas de protección que dicte la Unidad de Responsabilidades o la Coordinación de Recursos Humanos, notificándolo por escrito a la Representación Sindical, en caso de que esté involucrado personal sindicalizado.

### 15.2 Atención especializada

En la atención de primer contacto, la persona consejera deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicológico o cualquier otro que resulte necesario y lo señalará en el Formato de Primer Contacto. Para tales efectos, la Unidad de Género e Inclusión examinará la posibilidad de brindar el apoyo a través de la suscripción de algún mecanismo de colaboración con una institución pública, sin perjuicio de que la presunta víctima acuda a los servicios de seguridad social que le ofrece la Empresa por medio del Instituto Mexicano del Seguro Social.

La persona consejera con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de personas especialistas, siempre que los autorice por escrito la presunta víctima.

La persona consejera garantizará la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención y acompañamiento.

## 16. ATENCIÓN DE LA QUEJA POR LA UNIDAD DE RESPONSABILIDADES

De conformidad con la Ley General de Responsabilidades Administrativas y demás ordenamientos jurídicos aplicables en la materia, la Unidad de Responsabilidades es la autoridad facultada para atender, investigar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual motivo de la queja; por lo que de acuerdo con sus procedimientos iniciará la investigación correspondiente.

La Unidad de Responsabilidades en el marco de sus atribuciones y en el ámbito de su competencia realizará el análisis de los casos con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, debiendo realizar las siguientes acciones:

- Identificar desigualdades, asimetría o relaciones de poder basadas en el género entre las partes involucradas.
- Reconocer la vulneración de uno o más derechos.
- Determinar la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.
- Conducir las investigaciones de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio.
- Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos de género o prejuicios.

Una vez realizadas las investigaciones correspondientes y valoradas las pruebas de las que disponga, la Unidad de Responsabilidades resolverá sobre la queja y emitirá la resolución correspondiente; asimismo, aplicará las sanciones administrativas que resulten procedentes. De considerarlo conveniente, informará a la Unidad de Género e Inclusión sobre la resolución del caso.

Los tiempos de investigación y de atención de las quejas serán los establecidos en los procedimientos aplicables a la Unidad de Responsabilidades.

Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.

## 17. PROCESO ANTE LA GERENCIA DE RELACIONES LABORALES

En los casos en los que la persona consejera encuentre elementos que puedan constituir contravenciones a la normatividad laboral, lo someterá a consideración de la persona titular de la Unidad de Género e Inclusión para que envíe a la GRL la queja, a efecto de determinar si existe responsabilidad laboral.

Si la GRL llegara a recibir una queja por conductas relacionadas con hostigamiento sexual y/o acoso sexual, que no se haya presentado a través de los medios establecidos en el numeral 12 del Manual, solicitará la opinión con perspectiva de género de la Unidad de Género e Inclusión, a efecto de robustecer su resolución conforme a sus facultades.

Para identificar la falta de elementos en la queja, la GRL contactará a la presunta víctima por medio de la Unidad de Género e Inclusión a efecto de subsanar las omisiones correspondientes, sin perjuicio de que se inicie el proceso respectivo. En caso de que la queja se haya recibido en la GRL, dicha área podrá contactar directamente a la presunta víctima.

De conformidad con su Manual de Organización, Manual de Procedimientos y demás ordenamientos legales aplicables, la GRL iniciará el proceso y analizará la información con la que cuente para el levantamiento del acta administrativa correspondiente.

La presunta víctima podrá solicitar por escrito a la GRL, el acompañamiento de la persona consejera para el momento en que le sea fijada fecha para la toma de su comparecencia u otras diligencias, de conformidad con el numeral 8.2 inciso e) del Manual. Asimismo, en caso de considerarlo necesario, la presunta víctima podrá solicitar que el acta administrativa que sea instrumentada para dar atención a su queja, se realice preferentemente por personal de su mismo género.

A fin de garantizar que sus actuaciones se realicen con perspectiva de género y estén apegadas a las disposiciones jurídicas aplicables en la materia, la GRL podrá consultar y solicitar en todo momento la opinión de la Unidad de Género e Inclusión.

Una vez analizado el caso motivo de la queja y realizadas las diligencias necesarias, la GRL instrumentará y/o calificará las actas administrativas correspondientes y determinará si existe responsabilidad laboral para la aplicación de medidas disciplinarias y/o sanciones.

El procedimiento de instrumentación y/o calificación de actas administrativas, a efecto de determinar si existe responsabilidad laboral, podrá también llevarse a cabo por el Departamento Jurídico de las UN o EPS a las que se encuentre adscrita la presunta víctima. En estos casos, las personas titulares de los Departamentos

Jurídicos deberán notificar a la Unidad de Género e Inclusión cuando hayan recibido alguna queja, denuncia o reporte por casos relacionados con conductas de acoso sexual y/o hostigamiento sexual.

Asimismo, durante el desarrollo de la implementación de las actas administrativas, el Departamento Jurídico de las UN o EPS podrán solicitar la opinión de la Unidad de Género e Inclusión a efecto de contar con mayores elementos que permitan realizar una valoración con perspectiva de género. Una vez emitido el dictamen, deberá informarse a la Unidad de Género e Inclusión el resultado del mismo y las medidas adoptadas en su caso.

## 18. SEGUIMIENTO DE LAS QUEJAS

La Unidad de Género e Inclusión dará seguimiento a las quejas ante la Unidad de Responsabilidades, GRL y/o ante el Departamento Jurídico correspondiente en caso de UN o EPS, a fin de conocer el estatus de las mismas y periódicamente analizar y establecer acciones preventivas o correctivas que resulten procedentes.

Asimismo, la Unidad de Género e Inclusión podrá solicitar a cualquier área de la CFE información relacionada con el personal involucrado en quejas de hostigamiento sexual y acoso sexual o cualquier otra información que contribuya a la debida atención de los casos.

En ese sentido, cualquier área de CFE que reciba una queja por conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, deberá notificar a la Unidad de Género e Inclusión para la atención correspondiente.

## 19. SANCIONES

El hostigamiento sexual y acoso sexual son conductas que están prohibidas en la CFE, por lo que, las personas que incurran en estas faltas podrán ser sancionadas en el ámbito administrativo y laboral.

### 19.1 Sanción Administrativa

La Unidad de Responsabilidades resolverá sobre las responsabilidades administrativas a que haya lugar, y en su caso impondrán las sanciones administrativas respectivas, de conformidad con el artículo 75 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas:

- I. Amonestación pública o privada;
- II. Suspensión del empleo, cargo o comisión;
- III. Destitución de su empleo, cargo o comisión, y
- IV. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.

Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.

En observancia al artículo 76 fracción III de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.

### 19.2 Sanción Laboral

La GRL podrá, en caso de determinar que existe responsabilidad laboral, aplicar las siguientes sanciones, tomando como base lo dispuesto en el capítulo XI del Reglamento Interior de Trabajo de la Comisión Federal de Electricidad y sus Empresas Productivas Subsidiarias, considerando la reiteración de la conducta:

- I. Rescisión de la relación de trabajo, en términos del artículo 47 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo.
- II. Amonestación por escrito con copia al expediente personal.
- III. Suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

Adicionalmente a las sanciones señaladas, la Unidad de Género e Inclusión proporcionará capacitación en materia de igualdad de género a las personas que resulten responsables de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual. Lo anterior, será aplicable en los casos señalados en los numerales II y III de este apartado.

## 20. REGISTRO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

La Unidad de Género e Inclusión será responsable de sistematizar la información y llevar un registro de los casos recibidos y atendidos. Asimismo, se encargará de mantener actualizada la base de datos que se establezca para tales efectos y de rendir los informes estadísticos solicitados por la Dirección Corporativa de Administración, así como cualquier otra instancia que lo solicite.

La información que se proporcione en los informes será únicamente con fines estadísticos, no se proporcionaran datos personales ni estatus de los casos.

La Coordinación de Servicios Tecnológicos proporcionará el apoyo técnico que se requiera para llevar a cabo las acciones señaladas en el párrafo que antecede, sin que esto implique que pueda visualizar la información sustantiva inherente a los casos.

## 21. CONFIDENCIALIDAD Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN

La información de datos personales que se obtenga, genere o resguarde por las instancias con motivo de la aplicación del Manual, estará sujeta a lo establecido en la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Lineamientos Generales de Protección de Datos Personales para el Sector Público y Lineamientos Generales en materia de Clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la elaboración de versiones públicas.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual 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. La información que se genere con base en su agrupación para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

## 22. PRESENTACIÓN DE INFORMES ANTE EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

La Unidad de Género e Inclusión presentará por conducto de la Dirección Corporativa de Administración un informe anual estadístico ante el Consejo de Administración.

## 23. OTRAS CONDUCTAS

Cuando el caso no se trate de hostigamiento sexual y acoso sexual, pero constituya una conducta de violencia de género, la Unidad de Género e Inclusión dará seguimiento al mismo.



## DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ADMINISTRACIÓN

UNIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN  
MANUAL PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN  
DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL  
EN LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD

HOJA	21 DE 28
CLAVE	MN-CA005-01
REVISION	01
FECHA DE ELABORACIÓN	09/11/2020

Asimismo, cuando no se trate de un caso de hostigamiento sexual y acoso sexual, pero constituya una conducta de acoso laboral o una conducta contraria al Código de Ética o Código de Conducta, la Unidad de Género e Inclusión le explicará a la persona que presenta la queja, los mecanismos para la atención de estos casos y enviará el caso a la GRL, para la instrumentación de Actas Administrativas, en su caso.

### 24. INTERPRETACIÓN

La interpretación del presente documento corresponde a la Unidad de Género e Inclusión, en coordinación con la Oficina del Abogado General.

### 25. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Primero.** El Manual entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Normateca en Línea de la CFE.

## 26. GLOSARIO

Para efectos del presente Manual se entenderá por:

### 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 varios eventos.

### CAPACITACIÓN

El proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias.

### CERTIFICACIÓN

El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación.

### COMUNICACIÓN ASERTIVA

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

### CFE

Comisión Federal de Electricidad

### CLIMA LABORAL

Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y los trabajadores.

### CONFLICTO DE INTERÉS

La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

### CONSENTIMIENTO

Es la aceptación libre, voluntaria y continua de participar en una actividad de connotación sexual, la cual puede revocarse en todo momento y está acotado a un determinado acto con connotación sexual. El consentimiento nace de una motivación personal para decidir lo que se quiere o se acepta a partir de opciones, circunstancias y valoraciones, cuando se tiene conocimiento de las consecuencias o, por lo menos, puede presumirse razonablemente que se tienen las habilidades cognitivas necesarias para entenderla, respecto de lo cual las demás personas no pueden tener injerencia.

Se considera que no existe consentimiento cuando: a) una persona es incapaz de expresar su voluntad por haber consumido alcohol o drogas, o encontrarse inconsciente; b) cuando se expresa por una persona distinta a la que alega haber sido objeto de actos de violencia de carácter sexual; c) cuando la actividad de connotación sexual se realiza como consecuencia de un abuso perpetrado en una relación de confianza o de autoridad; d) cuando es obtenido mediante amenazas, manipulaciones, chantajes o engaños.



HOJA	23 DE 28
CLAVE	MN-CA005-01
REVISION	01
FECHA DE ELABORACIÓN	09/11/2020

**CULTURA INSTITUCIONAL**

Conjunto de valores, creencias, conductas, normas y prácticas -implícitas y explícitas- que son compartidas y aceptadas dentro de una institución dando sentido a la misma y a la interacción de las personas que la integran.

**DEBIDA DILIGENCIA**

Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades.

**DEBIDO PROCESO**

Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, de acuerdo con las leyes aplicables.

**DERECHOS HUMANOS**

Conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. En México, este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes. Los derechos humanos son inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, origen nacional o étnico, sexo, lengua, color, religión, o cualquier otra condición. Todas las personas contamos con los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Las principales características de los derechos humanos son: la universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

**DISCRIMINACIÓN**

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

**EF**

Empresa Filial

**ESTEREOTIPOS DE GÉNERO**

Ideas preconcebidas asignadas a un rol determinado. Están relacionados con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, basadas principalmente en su sexo.

**EPS**

Empresa Productiva Subsidiaria

**FORMATO DE PRIMER CONTACTO**

El formato que para tal efecto determine la Unidad de Género e Inclusión, en el cual la persona consejera recaba información respecto de la queja presentada por la presunta víctima.

**GÉNERO**

Es un sistema de representación social que asigna significados (identidad, valor, prestigio, estatus, jerarquía) a los individuos. Es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basado en la diferencia sexual, que se expresa en los símbolos culturales, elementos normativos y prescripciones sociales que evocan representaciones sobre el comportamiento femenino o masculino.

**GRL**

Gerencia de Relaciones Laborales

**HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

**IGUALDAD DE GÉNERO**

Principio constitucional que estipula que mujeres y hombres son iguales ante la ley. Lo cual significa que todas las personas, sin distinción tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto. Además, este principio reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo. En este sentido, es un derecho exigible.

Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

**INSTITUTO**

Instituto Nacional de las Mujeres

**MANUAL**

El presente Manual para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual en la Comisión Federal de Electricidad.

**PERSONA CONSEJERA**

La persona designada en términos del numeral 8 del presente Manual, que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual y acoso sexual.

**PERSONA SERVIDORA PÚBLICA**

La persona que desempeña un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

**PERSONA SUPERIOR JERÁRQUICA**

Persona servidora pública con autoridad administrativa sobre personal subalterno y con facultades para tomar decisiones en el ámbito de su competencia.

## PERSPECTIVA DE GÉNERO

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 en 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.

## PRIMER CONTACTO

El momento dentro de la CFE, preferentemente ante la persona consejera, en que la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso.

## PROTOCOLO

Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

## QUEJA

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 sexual o acoso sexual en los que se encuentren involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones.

## REGISTRO

Registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la CFE a cargo de la Unidad de Género e Inclusión.

## REGLAS DE INTEGRIDAD

Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública

## REVICTIMIZACIÓN

Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o quejosa derivado de la inadecuada atención institucional.

## SEXO

Conjunto de características anatómicas, fisiológicas y biológicas de los seres humanos que los determinan como hombres o mujeres.

## SUTERM

Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana

## UNIDAD DE RESPONSABILIDADES

Autoridad facultada para imponer sanciones administrativas en la CFE, en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de la Comisión Federal de Electricidad.

## UN

Unidad de Negocios

## VÍCTIMA

Persona que directa o indirectamente ha sufrido el menoscabo de sus derechos producto de una violación de derechos humanos o de la comisión de un delito.



**DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ADMINISTRACIÓN**

UNIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN  
MANUAL PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN  
DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL  
EN LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD

HOJA	26 DE 28
CLAVE	MN-CA005-01
REVISION	01
FECHA DE ELABORACIÓN	09/11/2020

**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.

**VIOLENCIA DE GÉNERO**

Cualquier acción u omisión contra alguna persona derivada de su condición de género, orientación sexual y cuyo resultado derive en daño psicológico, físico, patrimonial, económico y/o sexual.

HOJA	27 DE 28
CLAVE	MN-CA005-01
REVISIÓN	01
FECHA DE ELABORACIÓN	09/11/2020

## 27. ANEXOS

### ANEXO 1 BIBLIOGRAFÍA

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (1996, julio). *Serie: Mujer y Desarrollo. Violencia de género: un problema de derechos humanos*.  
<https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/3/27403/violenciadegenero.pdf>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2018). *Diagnóstico de Hostigamiento sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal 2015-2018*. CNDH., p.p. 99-125.  
<https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Publicaciones/Diagnostico-Hostigamiento-Acoso-Sexual-APF.pdf>
- Cuenca, Cristina. (2015). *Factores precipitantes del acoso sexual laboral en España*. Revista Mexicana de Sociología, 77(4). <http://revistamexicanadesociologia.unam.mx/index.php/rms/article/view/52665>
- El Colegio de México. (2019). *Protocolo del Colegio de México para prevenir actos de violencia de género y para atender casos de hostigamiento sexual y acoso sexual*. COLMEX.  
<http://renies.cieg.unam.mx/wp-content/uploads/2019/06/protocolo-colmex.pdf>
- Frias, Sonia. (2020). Hostigamiento sexual y acoso sexual. El caso de una institución de procuración de justicia. *Estudios Sociológicos*., 38 (112). 103-139. 22 de mayo de 2020.  
<https://estudiossociologicos.colmex.mx/index.php/es/article/view/1745>
- Harding, Sandra. (1987). *Feminism & Methodology*. Bloomington: Indiana University Press.
- Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades. (2015). *Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Gobierno de España.  
[http://www.igualdadnlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Manual\\_prevenccion\\_acoso\\_sexual\\_y\\_por\\_razon\\_desexo.pdf](http://www.igualdadnlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Manual_prevenccion_acoso_sexual_y_por_razon_desexo.pdf)
- Instituto Nacional de las Mujeres., Secretaría de Gobernación & Secretaría de la Función Pública. (2020). *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*. Publicado el 3 de enero de 2020 en el Diario Oficial. DOF 03-01-2020.  
<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/523898/protocolo-para-la-prevencion-atencion-y-sancion-del-hostigamiento-sexual-y-acoso-sexual.pdf>
- Mackinnon, Catharine. (1979). *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. Yale University Press.
- March, Candida., Mukhopadhyay, Maitrayee & Smyth, Ines. (1999). *A Guide to Gender-Analysis Frameworks*. OXFAM. <https://www.ndi.org/sites/default/files/Guide%20to%20Gender%20Analysis%20Frameworks.pdf>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2016). *Amparo Directo en Revisión 3186/2016. "En casos de violencia sexual contra la mujer, la declaración de la víctima del delito requiere un trato distinto o diferenciado, pues debe realizarse con perspectiva de género, ello a luz del derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia consagrado en la Convención de Belém do Pará"*.  
<http://uddhhigpjdgob.mx/contenido/Banco%20de%20Sentencias/Nacionales/ADR%203186-2016%20%2818%29.pdf>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (s.f.). *Manual de Buenas Prácticas para Investigar y/o Sancionar el Acoso Sexual en la Suprema Corte de Justicia Nacional*. Coordinación de Derechos Humanos y Asesoría de la Presidencia. <https://amijorgmx.files.wordpress.com/2016/10/manual-de-buenas-practicas.pdf>

**ANEXO 2**  
**DIAGRAMA DE ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO**

