



**PROTOCOLO PARA PREVENIR,  
ATENDER Y SANCIONAR LOS CASOS DE  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO  
SEXUAL EN EL SINDICATO ÚNICO DE  
TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA  
REPÚBLICA MEXICANA**

---

"Por la Transformación de México"



## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVO.....	4
2. OBJETIVO PARTICULAR .....	4
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	4
4. MARCO NORMATIVO .....	4
5. DEFINICIONES .....	5
6. PRINCIPIOS RECTORES .....	10
7. ESTRUCTURA PARA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO .....	11
7.1 COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO (CEG) .....	12
7.2.1 FACULTADES DE LA UNIDAD DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL SUTERM .....	12
7.3 PERSONA REPRESENTANTE DE LA UNIDAD DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL SUTERM POR COORDINACIÓN Y SECCIÓN .....	13
7.3.1 PERFIL DE REPRESENTANTE DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL SUTERM.....	13
8. ACCIONES DE PREVENCIÓN .....	14
9. MECANISMO DE ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.....	15
9.1 RECEPCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL .....	15
9.2 CONDUCTAS TIPIFICADAS COMO HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.....	15
9.3 NIVELES DE CONDUCTAS TIPIFICADAS COMO HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL: .....	17
9.4 MEDIDAS RESTAURATIVAS Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN.....	18
9.4.2 MEDIDAS DE PROTECCIÓN .....	19
9.5 SANCIONES .....	20
10. DIAGRAMA DE PROCESO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN EL SUTERM .....	21

"Por la Transformación de México"



## INTRODUCCIÓN

Este Protocolo ha sido generado por nuestro Secretario General, el Sr. Víctor Fuentes del Villar, para avanzar en los temas de Equidad de Género, siendo un gran logro el constituir la Unidad de Equidad de Género del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM) el 28 de mayo de 2019. El objetivo de esta Unidad es contar con un mecanismo interno que permita incorporar la perspectiva de género para garantizar, promover y respetar los Derechos Humanos de las y los asociados al SUTERM; además de implementar las acciones para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual en el SUTERM, así como crear conciencia respecto de la participación equitativa de mujeres y hombres en el desarrollo de sus actividades.

Atendiendo a los principios contenidos en los estatutos que rigen nuestra vida sindical, los cuales establecen que el SUTERM actúa como un sindicato igualitario y equitativo que lucha por cumplir y hacer cumplir los Derechos Humanos Universales y la Equidad de Género conforme a lo establecido en las Leyes Nacionales y Tratados Internacionales vigentes.

Para ello es necesario contar con un mecanismo de actuación que brinde atención a las víctimas de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que tenga como fundamento las normas aplicables en materia de Derechos Humanos que garantice el respeto de los derechos de las y los asociados al SUTERM, así como a una vida libre de violencia y un ambiente saludable y armonioso.

Con fundamento en lo anterior, se emite el presente Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el SUTERM, a fin de erradicar este tipo de conductas en nuestra organización y fortalecer la cultura de igualdad entre mujeres y hombres respetando los derechos las y los asociados al SUTERM.

---

"Por la Transformación de México"



## 1. OBJETIVO

Implementar las acciones a seguir para prevenir, atender, dar seguimiento y en su caso, aplicar las medidas correspondientes de acuerdo con los Estatutos del SUTERM, así como orientar a la denuncia en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

## 2. OBJETIVO PARTICULAR

Dar atención inmediata a cualquier víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual en el SUTERM a través de una persona Representante de Equidad de Género del SUTERM, capacitada y certificada en atención presencial a víctimas de violencia de género, quién orientará a la persona para tomar una decisión informada.

## 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo es aplicable para las y los asociados al SUTERM.

## 4. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (CPEUM), última reforma, 06 de junio de 2023.
  - Declaración Universal de los Derechos Humanos, Artículos 1, 2 y 26, París 10 de diciembre de 1948.
  - Segunda Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague, Dinamarca, 14 de julio de 1980.
  - Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Austria, Viena, 14 de julio de 1993.
  - Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo, 5 de septiembre de 1994.
  - Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, México, 28 de junio 2004.
  - Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia, Beijín, 4 de septiembre de 1995.
  - Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), (Artículos 2, 3, 5 y 11), 18 de diciembre de 1979.
  - Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará, Artículos 2, 3, 6 y 8, 9 de junio de 1994.
- "Por la Transformación de México"



- Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), vigente, Artículo 11, 14 de septiembre de 1994.
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la discriminación (empleo y ocupación), 4 de junio de 1958.
- Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la violencia y el acoso,<sup>1</sup> de junio de 2019.
- Código Penal Federal (CPF), última reforma 8 de mayo de 2023.
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (LFRASP), última reforma 08 de mayo de 2023.
- Ley Federal del Trabajo (LFT), última reforma 27 de diciembre de 2022.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia (LGAMVLV), última reforma 08 de mayo de 2023.
- Ley General de Víctimas (LGV), última reforma 25 de abril de 2023.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), última reforma 31 de octubre de 2022.
- Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la Suprema Corte de Justicia, noviembre/2020.
- Contratos Colectivos de Trabajo CFE-SUTERM.
- Estatutos del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana.

## 5. DEFINICIONES

Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- **ACOSO SEXUAL**

Es una forma de violencia 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.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Ley Federal del Trabajo, [L.F.T.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 27 de diciembre de 2022, México.  
"Por la Transformación de México"



- **COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL SUTERM (CEG)**

Es el Órgano Colegiado encargado de la aplicación y cumplimiento del Protocolo y con las facultades suficientes para la toma de decisiones.

- **COMUNICACIÓN ASERTIVA**

Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin que existan 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.

- **CONFIDENCIALIDAD**

Quienes intervengan en el proceso deberán proteger los datos personales de las partes involucradas de conformidad con la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados y demás instrumentos jurídicos en la materia.<sup>2</sup>

- **DERECHOS HUMANOS.**

Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.<sup>3</sup>

- **DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES**

Refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales, contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana

---

<sup>2</sup> Instituto Politécnico Nacional. (2023). *Protocolo para la prevención, detección, atención y sanción de la violencia de género en el Instituto Politécnico Nacional.*

<sup>3</sup> Secretaría de Economía. (s.f.). *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación* (cancela a la NMX-R-025-SCFI-2012).



para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia.<sup>4</sup>

- **DIGNIDAD**

La dignidad humana es un valor, principio y derecho fundamental base y condición de todos los demás. Implica la comprensión de la persona como titular y sujeto de derechos y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades por parte del Estado o de los particulares. En virtud de la dignidad humana de la víctima, todas las autoridades del Estado están obligadas en todo momento a respetar su autonomía, a considerarla y tratarla como fin de su actuación. Igualmente, todas las autoridades del Estado están obligadas a garantizar que no se vea disminuido el mínimo existencial al que la víctima tiene derecho, ni sea afectado el núcleo esencial de sus derechos.<sup>5</sup>

- **DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER**

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.<sup>6</sup>

- **HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Es 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.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, [L.G.A.M.V.L.V.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 8 de mayo de 2023, (México).

<sup>5</sup> Ley General de Víctimas, [L.G.V.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 25 de abril de 2023, México.

<sup>6</sup> Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, [L.G.I.M.H.], Reformada, Diario Oficial de la Federación, [D.O.F.], 31 de octubre de 2022, México.

<sup>7</sup> Ley Federal del Trabajo, [L.F.T.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 27 de diciembre de 2022, México.



- **IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

En el ejercicio de los derechos y garantías de las víctimas y en todos los procedimientos a los que se refiere la Ley, las autoridades se conducirán sin distinción, exclusión o restricción, ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos, sociales, nacionales, lengua, religión, opiniones políticas, ideológicas o de cualquier otro tipo, género, edad, preferencia u orientación sexual, estado civil, condiciones de salud, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio y discapacidades, o cualquier otra que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.<sup>8</sup>

- **MEDIDAS DE PROTECCIÓN**

Son las acciones que se adoptarán para garantizar la seguridad, protección, bienestar físico y psicológico e intimidad de la víctima.<sup>9</sup>

- **MEDIDAS RESTAURATIVAS**

Acciones para la reparación del daño ocasionado a la persona víctima y para que la persona agresora sea consciente y asuma la responsabilidad de la conducta señalada para evitar su repetición.

- **NO CRIMINALIZACIÓN**

Las autoridades no deberán agravar el sufrimiento de la víctima, ni tratarla en ningún caso como sospechosa o responsable de la comisión de los hechos que denuncie. La estigmatización, el prejuicio y las consideraciones de tipo subjetivo deberán evitarse.<sup>10</sup>

- **PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las

---

<sup>8</sup> Ley General de Víctimas, [L.G.V.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 25 de abril de 2023, (México).

<sup>9</sup> Ley General de Víctimas, [L.G.V.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 25 de abril de 2023, (México).

<sup>10</sup> Ley General de Víctimas, [L.G.V.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 25 de abril de 2023, (México).  
"Por la Transformación de México"





mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.<sup>11</sup>

- **QUEJA**

Es una manifestación de voluntad, mediante la cual una o varias personas, hacen valer una inconformidad que consideran vulnera sus derechos fundamentales, motivada por el ejercicio indebido u omisión de las funciones y atribuciones de una persona, haciendo patente su deseo de que se investigue sobre el particular.<sup>12</sup>

- **SUTERM**

El Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana integrado por las personas asociadas con pleno goce de sus derechos sindicales.

- **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.<sup>13</sup>

- **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.<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, [L.G.A.M.V.L.V.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 8 de mayo de 2023, (México).

<sup>12</sup> Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (s.f.). *Conceptos utilizados en el proceso que sigue la atención a las quejas y recomendaciones en materia de Derechos Humanos.*

<sup>13</sup> Ley General de Víctimas, [L.G.V.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 25 de abril de 2023, México.

<sup>14</sup> Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, [L.G.A.M.V.L.V.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 8 de mayo de 2023, México.



- **VIOLENCIA SEXUAL**

Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.<sup>15</sup>

## 6. PRINCIPIOS RECTORES

Por la importancia y trascendencia del tema, la atención de todos los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual se conducirán de acuerdo con los siguientes principios rectores:

1. Cero Tolerancia a conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual.
2. Perspectiva de género.
3. Respeto de los Derechos Humanos.
4. Ambiente saludable y armonioso.
5. No revictimización.
6. Confidencialidad.
7. Presunción de inocencia.
8. Debida diligencia.
9. Transparencia.
10. Honestidad.
11. Respeto a la dignidad.
12. Imparcialidad.
13. Alto grado de privacidad.
14. Neutralidad.
15. Información clara, precisa y comprobable.
16. Universalidad.
17. Cordialidad.

---

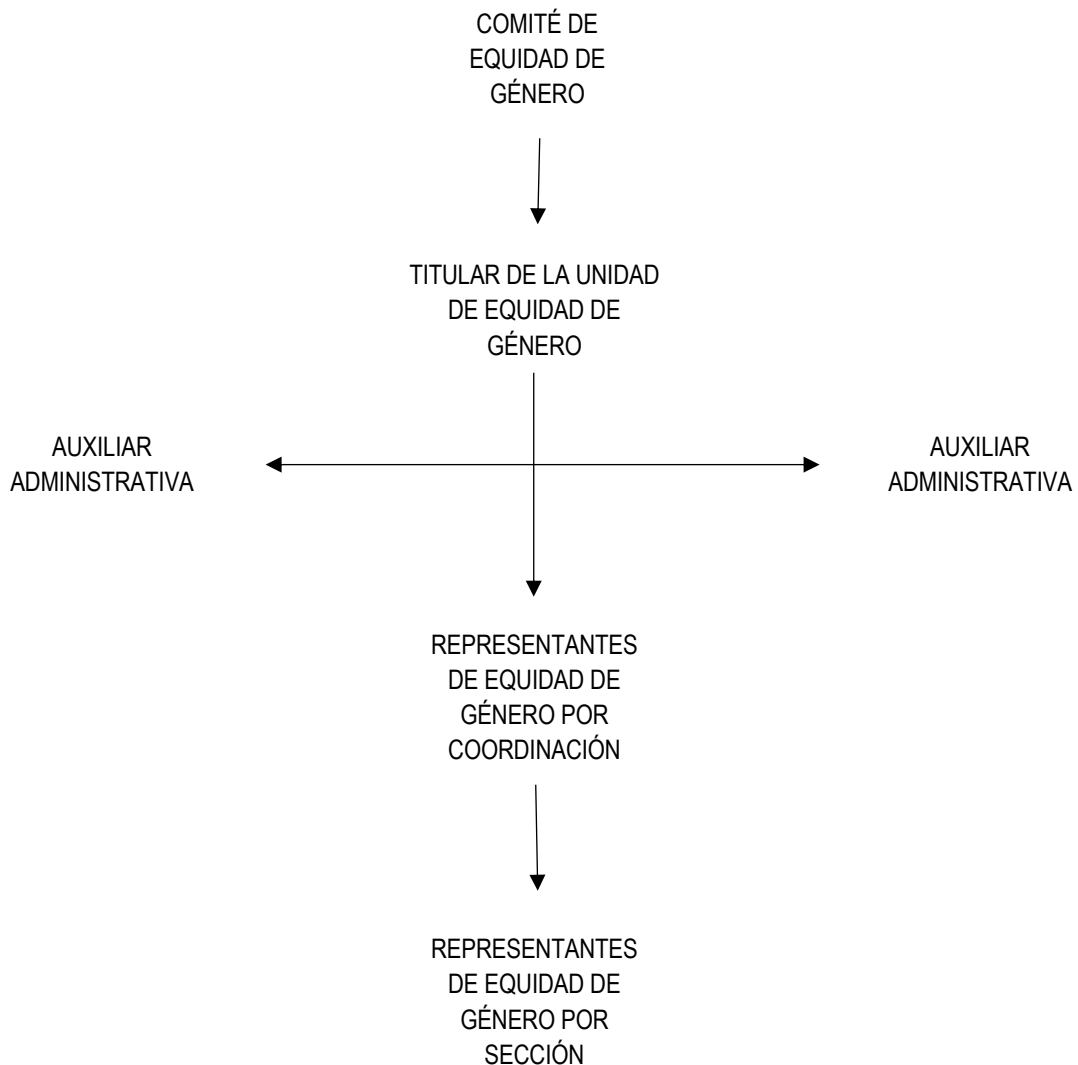
<sup>15</sup> Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, [L.G.A.M.V.L.V.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 8 de mayo de 2023, México.



## 7. ESTRUCTURA PARA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

La Unidad de Equidad de Género (UEG) del SUTERM es la instancia encargada de la aplicación, coordinación, seguimiento y mejora del presente Protocolo.

### ORGANIGRAMA DE LA UNIDAD DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL SUTERM



"Por la Transformación de México"



## 7.1 COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO (CEG)

Órgano colegiado que promueve la aplicación y cumplimiento del presente Protocolo, el cual se integra por un Presidente que es la persona titular de la Secretaría del Interior del Comité Ejecutivo Nacional del SUTERM (quien cuenta con el voto de calidad), la persona titular de la Secretaría del Trabajo, la persona titular del Área Jurídica y la persona Titular de la Unidad de Equidad de Género, con un suplente respectivamente. Este Comité sesionará de manera ordinaria cada seis meses y de manera extraordinaria a petición de alguna de las partes que lo integran para atender los asuntos inherentes al presente Protocolo o la discusión de algún caso en particular.

## 7.2 UNIDAD DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL SUTERM (UEG)

La UEG se integra por una persona Titular; las personas auxiliares administrativas que se necesiten para el desempeño de sus funciones; representantes de Equidad de Género por cada una de la Coordinaciones del SUTERM y representantes de Equidad de Género por cada Sección del SUTERM.

### 7.2.1 FACULTADES DE LA UNIDAD DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL SUTERM

Son facultades de la UEG del SUTERM:

1. Promover al interior del SUTERM la incorporación de la perspectiva de género, mediante la implementación de acciones que promuevan la igualdad de género.
2. Proponer e implementar estrategias para incorporar la perspectiva de género en las acciones, programas, comunicaciones, indicadores y proyectos del SUTERM.
3. Atención especializada en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual para el personal asociado, a través de la red de Representantes de Equidad de Género.
4. Informar al Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del SUTERM sobre las quejas, denuncias y casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en los que se encuentre involucrado personal asociado.
5. Diseñar un programa de capacitación en materia de igualdad de género y Derechos Humanos para Coordinadores/as, Secretarios/as Generales, Comités Seccionales y Representantes de Equidad de Género, a fin de asegurar que éstos reciban al menos una sesión anual de sensibilización en igualdad de género, Derechos Humanos y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual.

---

"Por la Transformación de México"



6. Fortalecer las capacidades de las personas Representantes de Equidad de Género, a fin de identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual; proporcionar los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad y confidencialidad.
7. Convocar a la Red de Representantes de la UEG a reuniones de trabajo para proponer e implementar las acciones a llevar a cabo al interior de las Coordinaciones y Secciones.
8. Informar al CEN del SUTERM respecto a las acciones y avances en materia de igualdad de género.
9. Diseñar estrategias de difusión al interior del SUTERM para la promoción del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y la prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual.
10. Evaluar periódicamente el resultado de las acciones de prevención y atención del hostigamiento sexual y acoso sexual.

### **7.3 PERSONA REPRESENTANTE DE LA UNIDAD DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL SUTERM POR COORDINACIÓN Y SECCIÓN**

Las Coordinaciones Regionales del SUTERM designarán a una persona Representante ante la UEG del SUTERM, a través de un nombramiento oficial. Asimismo, cada Secretario/a Seccional deberá designar a una persona Representante Seccional de la UEG, para atender los temas relacionados con la UEG.

#### **7.3.1 PERFIL DE REPRESENTANTE DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL SUTERM**

El perfil que deberán cumplir las personas Representantes de Equidad de Género para su nombramiento y el desarrollo de sus funciones es contar con conocimiento, actitud, habilidad y capacitación en perspectiva de género y Derechos Humanos, así como contar con la certificación en el Estándar ECO539 en atención presencial a mujeres víctima de violencia de género.

De igual forma, es necesario cumplir con lo siguiente requisitos:

- No contar con antecedentes de actos de violencia o discriminación.
- Tener una comunicación asertiva y escucha activa.
- Actuar con empatía, respeto y trato digno a las personas.
- Tener sus derechos sindicales vigentes.
- No contar con alguna sanción sindical.

---

"Por la Transformación de México"



### 7.3.2 FUNCIONES DE LA PERSONA REPRESENTANTE DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL SUTERM

- Implementar, en coordinación con la UEG, acciones en su Coordinación y/o Sección encaminadas a crear una cultura de igualdad de género y respeto de los Derechos Humanos.
- Dar atención en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que se presenten en sus centros de trabajo; en caso de ser Representante de Sección, deberá aplicar el mecanismo de atención conjuntamente con la persona Representante de Coordinación.
- Informar a través de oficio a su Coordinador/a, Secretario/a General, la Unidad de Equidad de Género del SUTERM y en su caso, a la Comisión de Honor y Justicia Seccional, sobre los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de iniciar un expediente con los datos necesarios para determinar la situación de violencia y orientar sobre las diferentes vías de atención para el caso (instancias externas y/o instancias internas).
- Sugerir al Coordinador/a y Secretario/a General las medidas restaurativas y/o de protección en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual para su visto bueno.
- Las personas Representantes de Equidad de Género por Coordinación deberá llevar un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que se presenten en su Coordinación, los cuales deberán ser reportados trimestralmente a la UEG del SUTERM.

### 8. ACCIONES DE PREVENCIÓN

A fin de prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual en el SUTERM, la UEG deberá implementar y coordinar las acciones cuyo objetivo sea evitar este tipo de conductas en los centros de trabajo, a través de su detección oportuna, por lo que se deberán realizar las siguientes acciones:

- Emisión y firma del Pronunciamiento Cero Tolerancia a las conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual por parte del Comité Ejecutivo Nacional del SUTERM, Coordinadores/as, secretarios/as y representantes de Equidad de Género.
- Establecer un programa de capacitación y sensibilización dirigido a Coordinadores/as, Secretarios/as Generales y personas Representantes de Equidad de Género del SUTERM, a través de cursos en igualdad de género, Derechos Humanos y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual con el objetivo de modificar patrones de conducta que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros.

"Por la Transformación de México"



- Realizar campañas de comunicación gráfica que definan que es el hostigamiento sexual y el acoso sexual para que el personal asociado al SUTERM identifique este tipo de conductas, así como los medios de contacto para presentar las quejas; este tipo de materiales incluye carteles, trípticos, infografías y/o folletos, ya sea en formato físico y/o digital.
- Promover una cultura institucional de igualdad de género y un ambiente saludable y armonioso en el SUTERM.

## 9. MECANISMO DE ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

Las quejas de hostigamiento sexual y acoso sexual de los asociados/as del SUTERM deberán realizarse a través de las personas Representantes de Equidad de Género de Coordinación y/o Sección, quienes analizarán y clasificarán la conducta señalada, para posteriormente canalizar la queja a través de la vía interna del SUTERM, vías externas o ambas.

### 9.1 RECEPCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

Las personas Representantes de Equidad de Género por Coordinación y Sección deberán atender de manera presencial o por cualquier otro medio de comunicación los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el SUTERM. Asimismo, se puede presentar una queja directamente a la UEG al correo: [suterm.equidad@cfe.mx](mailto:suterm.equidad@cfe.mx).

### 9.2 CONDUCTAS TIPIFICADAS COMO HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.

Las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual son actos que vulneran el derecho del personal asociado al SUTERM a trabajar en espacios libres de violencia. El hostigamiento sexual y el acoso sexual se encuentran tipificados en el Código Penal Federal, en el apartado sobre Delitos Contra La Libertad y el Normal Desarrollo Psicosexual, Artículo 259 bis que establece:

*“... Artículo 259 Bis.- Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de ochocientos días*

“Por la Transformación de México”



*multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año...”*

Por lo anterior, se enlistan ejemplos de manera enunciativa y no limitativa de las conductas que pueden considerarse como hostigamiento sexual y acoso sexual<sup>16</sup>:

- a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- d) Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- e) Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- f) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- g) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- h) Condicionar la prestación de un trámite, servicio público o evaluación a cambio de que la persona usuaria o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- i) Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sean presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- j) Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sean presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- k) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.

---

<sup>16</sup> Regla 13 de “Comportamiento Digno” de las reglas de integridad para el Ejercicio de la Función Pública.  
“Por la Transformación de México”





- 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 o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- n) Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- ñ) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- o) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- p) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

### 9.3 NIVELES DE CONDUCTAS TIPIFICADAS COMO HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL:

TIPO DE HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL.	FORMA DE HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL.	ACCIONES ESPECÍFICAS DE HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL.
Conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual moderado	Verbal, No Verbal y Sin Contacto Físico.	Realizar señales sexuales, chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas de carácter sexual, hacer preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente establecer relaciones sexuales, presionar constantemente después de ruptura sentimental a través de llamadas telefónicas o mensajes. Acercamiento excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas, cartas, hacer regalos.
TIPO DE HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL.	FORMA DE HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL.	ACCIONES ESPECÍFICAS DE HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL.
Conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual graves	Verbal y con Contacto Físico.	Abrazos, besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roses,

"Por la Transformación de México"



		acorralamiento, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar propiciaciones de carácter sexual, espiar a una persona mientras se cambia o está en el sanitario, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual; expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sean presenciales o a través de algún medio de comunicación en reiteradas ocasiones.
--	--	--

Para determinar el tipo de conducta señalada por la víctima, se deberán tomar en consideración los siguientes factores relacionados con la naturaleza de la conducta y las relaciones de poder entre la víctima y la persona de que se queja:

- Impacto físico y/o emocional de la persona que presenta la queja.
- Duración y tipo de conducta (evento aislado o si se ha presentado en varias ocasiones; cuando la conducta sea reiterada deberá ser considerada como grave).
- Actos de intimidación o discriminación previos.
- Abuso de autoridad.
- Situación particular de la persona que presenta la queja (edad, jerarquía, antigüedad u otras condiciones particulares).

#### 9.4 MEDIDAS RESTAURATIVAS Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Con base en la clasificación de la conducta y en los casos que sean determinados como conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual moderado, las personas Representantes de Equidad de Género por

"Por la Transformación de México"



Coordinación y/o Sección, deberán proponer medidas restaurativas y en su caso medidas de protección al Coordinador/a y/o Secretario/a Seccional para su aprobación; una vez aprobadas, deberán ser notificadas a la persona agresora para su cumplimiento y a la víctima para su conocimiento.

#### 9.4.1 MEDIDAS RESTAURATIVAS

La aplicación de medidas restaurativas implica la reparación proporcional y consensuada en los casos que sean clasificados como conductas moderadas. El objetivo de su aplicación es que la parte ofensora asuma la responsabilidad de la conducta cometidas como parte del proceso de atención de las necesidades de la víctima e identificar las causas de la conducta señalada para evitar su repetición en el entorno.<sup>17</sup>

Las medidas restaurativas serán propuestas por la persona Representante de Equidad de Género y se informarán para el visto bueno del Coordinador/a y Secretario/a General de acuerdo al presente Protocolo, con el objetivo de modificar la conducta de la persona agresora frente a la víctima y al resto del personal.

Entre las medidas restaurativas para su aplicación de deberán contemplar:

- Realización de cursos de capacitación en materia de promoción de la igualdad de género, Derechos Humanos, prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual y/o nuevas masculinidades.
- Pedir disculpas de manera escrita y/o verbal a la persona víctima, asumiendo el compromiso de no repetición.
- Otras medidas que considere del Comité de Equidad de Género.

#### 9.4.2 MEDIDAS DE PROTECCIÓN

En los casos que se considere necesario, se emitirán las medidas preventivas de protección para salvaguardar la integridad de la persona víctima y se implementarán a partir de que la persona acuda ante la persona Representante de la Unidad de Equidad de Género por Sección y/o Coordinación. Las medidas preventivas de protección tendrán una duración de 21 días, en los cuales se encuentre la investigación y

<sup>17</sup> Champo Sánchez, Nimrod. (2020). "La justicia restaurativa en el Derecho Mexicano" en *Temas y tópicos jurídicos a propósito de Serafín Ortiz Ortiz*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM., p. 104.



resolución de la queja o hasta que el Comité de Equidad de Género considere pertinente. Se podrán proponer las siguientes medidas de protección:

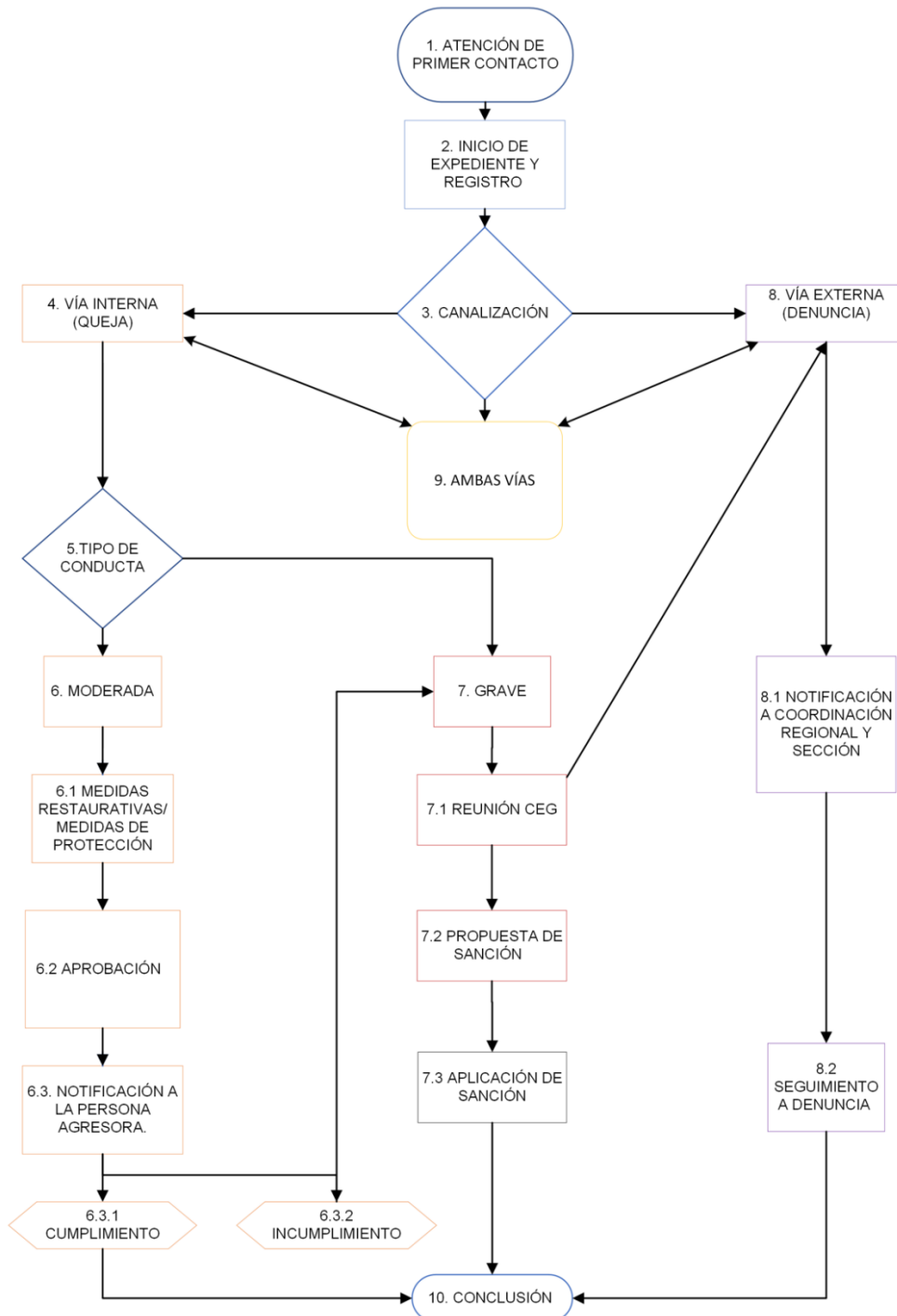
- Proponer al área correspondiente la reubicación física, cambio de área y/o de horarios laborales de la persona víctima o persona que presuntamente agrede.
- Autorización para que la persona víctima trabaje fuera de su centro de trabajo, cuando sus funciones lo permitan.
- Restricción a la persona agresora para tener contacto o comunicación con la persona víctima.
- Reacomodo en los espacios de trabajo para evitar aislar a la víctima.
- En caso de ser necesario, licencia con goce de sueldo mientras se realiza la investigación.
- Otras medidas que considere el Comité de Equidad de Género para la protección de la víctima y del ambiente laboral.

## 9.5 SANCIONES

La sanciones se aplicarán de acuerdo a los Estatutos vigentes conforme al Capítulo 9, Reglamento Interno de Justicia y Disciplina Sindical, Artículo 73.



## 10. DIAGRAMA DE PROCESO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN EL SUTERM



"Por la Transformación de México"



**1. ATENCIÓN DE PRIMER CONTACTO:**

La persona Representante de la Unidad de Equidad de Género por Coordinación y/o Sección dará atención a la persona víctima para identificar la situación de violencia que ha experimentado, informarle sobre sus derechos y las instancias facultadas para presentar una queja, a fin de que la víctima tome una decisión informada, llenando el FORMATO 1. Los datos personales deberán ser protegidos de conformidad con la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados y demás instrumentos jurídicos en la materia.

**2. INICIO DE EXPEDIENTE Y REGISTRO DE LA QUEJA:**

La persona Representante de la Unidad de Equidad de Género por Sección inicia un expediente con el FORMATO 1 y comunica a la persona Representante de Equidad de Género por Coordinación.

**3. CANALIZACIÓN:**

En función de la decisión de la víctima, existen tres canales para la canalización de la queja: Interna, Externa o ambas. En todos los casos, la persona Representante de Coordinación deberá notificar al Coordinador/a, secretario/a de Sección y a la UEG del SUTERM.

**4. VÍA INTERNA**

Si la persona víctima elige la vía interna para la atención del caso, se definirá el tipo de conducta y las medidas a llevar a cabo.

**5. TIPO DE CONDUCTA:**

Las personas Representantes de Equidad de Género de Coordinación y Sección, en conjunto, deberán definir el tipo de conducta en MODERADA o GRAVE.

**6. CONDUCTA MODERADA:**

Cuando las personas Representantes de Equidad de Género definen que la conducta señalada es MODERADA, deberán proponer medidas restaurativas y/o de protección para la persona víctima y la persona agresora mediante oficio al Coordinador/a y Secretario/a General para su visto bueno.

**6.1. MEDIDAS RESTAURATIVAS Y/O MEDIDAS PREVENTIVAS DE PROTECCIÓN:**

Las personas Representantes de Equidad de Género, deberán proponer al Coordinador/a y Secretario/a General de Sección las medidas restaurativas para que la persona agresora las cumpla en el plazo fijado. En caso de que la persona víctima requiera, se establecerán las



medidas de protección necesarias y acordadas con la víctima, las cuales deberán ser notificadas al Coordinador/a y Secretario/a General de la Sección mediante oficio.

#### **6.2. APROBACIÓN DEL COORDINADOR/A Y SECRETARIO/A GENERAL DE SECCIÓN:**

Las medidas restaurativas y medidas de protección deberán ser propuestas al Coordinador/a y Secretario/a General de Sección para su visto bueno. A su vez, deberán informar a la Comisión de Justicia Seccional sobre el caso.

#### **6.3. NOTIFICACIÓN A LA PERSONA AGRESORA:**

La persona Representante de Sección informa al agresor las medidas restaurativas y de protección aprobadas mediante oficio, las cuales deberá cumplir conforme a lo establecido en el presente Protocolo. La persona Representante de Equidad de Género de Sección deberá dar seguimiento al cumplimiento de las medidas.

##### **6.3.1. CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS:**

Una vez acatadas y cumplidas las medidas en el plazo establecido, la persona Representante de Equidad de Género de Sección deberá anexar las evidencias al expediente del caso y deberá informar a la persona Representante de Equidad de Género de Coordinación.

##### **6.3.2. INCUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS:**

Para establecer que la conducta es grave, deberá tomarse en cuenta la conducta señalada, las circunstancias atenuantes y agravantes del caso. En caso reincidencia, las sanciones se aplicarán con mayor énfasis y determinación y en caso de que el incumplimiento sea reiterado será considerado como conducta grave y será remitido al Comité de Equidad de Género para su atención.

### **7. CONDUCTA GRAVE:**

La Unidad de Equidad de Género recibe el caso y convocará al Comité de Equidad de Género a sesionar de forma extraordinaria.

#### **7.1. REUNIÓN DEL COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO:**

En caso de identificar que la conducta señalada es un delito, el Comité deberá orientar a la persona víctima sobre las instancias correspondientes para denunciar. De no serlo, el Comité analizará el caso y emitirá sus observaciones para remitirlas a la Comisión Nacional de Justicia.

"Por la Transformación de México"



## **7.2. PROPUESTA DE SANCIÓN A LA COMISIÓN NACIONAL DE JUSTICIA:**

La Comisión Nacional de Justicia recibe el caso y las observaciones del Comité de Equidad de Género para analizar el caso en contra de los asociados del SUTERM por falta o incumplimiento al presente Protocolo. La Comisión propondrá la sanción correspondiente.

## **7.3. APLICACIÓN DE SANCIÓN POR PARTE DEL CONSEJO DE DISCIPLINA Y SANCIONES:**

Posterior a su análisis, el Consejo de Disciplina y Sanciones dictaminará la sanción o absolución correspondiente, notificando al Comité de Equidad de Género y a las partes que intervinieron en el proceso la resolución.

## **8. VÍA EXTERNA (DENUNCIA):**

La persona Representante de Equidad de Género del SUTERM que atiende a la persona víctima deberá llenar el FORMATO 2 cuando la víctima elija denunciar por la vía externa. La persona representante de Equidad de Género por Sección deberá proporcionar los datos de las instancias facultadas para dar atención en su localidad.

### **8.1. NOTIFICACIÓN DE LA DENUNCIA A COORDINACIÓN REGIONAL Y SECRETARIO/A SECCIONAL:**

Las personas Representante de Equidad de Género de Coordinación y Sección deberá informar mediante oficio al Coordinador/a, Secretario/a General de Sección y a la UEG del SUTERM sobre la denuncia por la vía externa.

### **8.2. SEGUIMIENTO A DENUNCIA:**

Las personas Representante de Equidad de Género por Coordinación y Sección continuarán brindando apoyo y orientación a la persona víctima hasta su conclusión.

## **9. AMBAS VÍAS (INTERNA Y EXTERNA):**

En caso de que la persona víctima lo decida, podrá iniciar el proceso tanto por la vía interna del SUTERM (queja), como por la vía externa (denuncia).

## **10. CONCLUSIÓN:**

Una vez que se hayan llevado a cabo las acciones establecidas para casos de hostigamiento sexual y acoso sexual determinadas en el presente Protocolo, el caso será archivado con las evidencias correspondientes. Quienes resguarden e intervengan durante el proceso deberán proteger los datos

---

"Por la Transformación de México"





personales de las partes involucradas de conformidad con la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados y demás instrumentos jurídicos en la materia.

El presente Protocolo se emite con la finalidad de prevenir, atender, sancionar y erradicar las conductas señaladas como hostigamiento sexual y acoso sexual en el SUTERM, aclarando que el Comité de Equidad de Género ostenta la facultad de presentar propuestas destinadas a la revisión, actualización y mejora continua para atender las necesidades específicas de nuestra organización. El proceso de revisión y mejora continua refleja el compromiso del SUTERM de pugnar por espacios libres de violencia para las y los asociados.