

Fecha de aprobación por el Comité de Ética
21 de junio de 2021

**Procedimiento para prevenir, atender y sancionar conductas de
Hostigamiento sexual y Acoso sexual del
Instituto Nacional de Electricidad y Energías Limpias**

Secretaría del Comité de Ética (CE)

Presidente del CE

Elaboraron

Revisó

Vo. Bo.



Monserrat Pazos Blanco
Secretaria Técnica



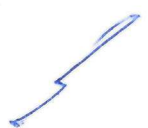
Aline Hernández López
Secretaria Ejecutiva



J. Antonio Meza Figueroa
Director de Administración y Finanzas



Elizabeth Figueroa Hernández
Secretaria Técnica Suplente



CONTENIDO

1.	Generalidades.....	3
2.	Objetivo	3
3.	Confidencialidad de la información.....	3
4.	Interpretación y aplicación.....	3
5.	Procedimiento de prevención	4
	<i>a) Acciones de prevención</i>	<i>4</i>
	<i>b) Conductas que vulneran la integridad y dignidad de las personas.....</i>	<i>4</i>
6.	Procedimiento de atención	5
7.	Funciones.....	6
8.	Procedimiento de sanción.....	7
9.	Plazos para la atención de la denuncia	7
10.	Derechos de las víctimas ante cualquier tipo de violencia.....	8
11.	Directorio de las Personas Consejeras con Certificación en el INEEL.....	8
	Glosario.....	9

Handwritten signatures and marks in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the right side and several smaller ones below.

1. Generalidades

El hostigamiento sexual y acoso sexual (HSyAS) son conductas discriminatorias que lesionan el derecho a una vida libre de violencia, el derecho al trabajo y el derecho a la integridad personal de menores de edad, hombres y mujeres, estas últimas víctimas mayoritarias de estas expresiones de violencia, que requieren, en el marco de la protección a los derechos humanos, llevar a cabo la prevención, la atención y en su caso la investigación de éstas conductas en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF).

Derivado de lo anterior la Secretaría de la Función Pública (SFP) emitió el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual (Protocolo HSyAS), publicado el 3 de enero de 2020 en el Diario Oficial de la Federación (DOF), con una nota aclaratoria publicada en el DOF el 7 de abril de 2020, el cual establece las directrices para que la APF actúe de forma unificada proporcionando certidumbre a las presuntas víctimas y garantizando su acceso a la justicia.

El Instituto Nacional de Electricidad y Energías Limpias (INEEL) establece el Procedimiento para prevenir, con fundamento en lo anterior descrito, atender y sancionar conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

2. Objetivo

Dotar de certeza y seguridad jurídica a las personas servidoras públicas del INEEL que deseen, en el ejercicio de sus derechos, presentar alguna denuncia contra presuntos actos/conductas de HSyAS.

Las autoridades que realicen las investigaciones correspondientes deberán observar los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, para que la presunta víctima no sufra un mayor agravio (revictimización).

3. Confidencialidad de la información

Toda la información de la(s) denuncia(s), como es el nombre de la presunta víctima, la persona denunciada y demás información relacionada con la misma, tendrán el carácter de confidencial.

4. Interpretación y aplicación

Para la interpretación y aplicación del Procedimiento se deberá priorizar la no revictimización y considerar los siguientes principios¹:

- 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

¹ Protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual emitido por la Secretaría de la Función Pública, el 3 de enero de 2020.

- 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

5. Procedimiento de prevención

a) Acciones de prevención

- i) Pronunciamento de cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual
- ii) Sensibilizar y capacitar a las personas servidoras públicas sobre HSyAS
- iii) Contar con Personas Consejeras certificadas
- iv) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia

b) Conductas que vulneran la integridad y dignidad de las personas

Se enlistan las conductas que vulneran el comportamiento digno de las personas y pueden llegar a identificarse como hostigamiento sexual o acoso sexual:

- Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- 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.
- Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- 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.
- Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- 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.
- Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

6. Procedimiento de atención

La recepción de denuncias será a través de los mecanismos que para tal efecto establezcan las autoridades investigadoras. Su presentación podrá realizarse:

- a) **Por parte de la presunta víctima, la cual puede ser presentada sin exigencia de evidencias.**
- b) **Por parte del Comité.**

Se sugiere el siguiente orden, dejando a salvo su derecho a elegir la vía que estime más adecuada a sus intereses:

- i) Persona Consejera, llamada de Primer Contacto. Ver numeral 7, inciso i, de este procedimiento
- ii) Comité de Ética (CE), cuenta con buzones físicos, buzón electrónico lineaeticadedenuncia@ineel.mx o directamente ante una persona servidora pública integrante del Comité.
- iii) Órgano Interno de Control (OIC) en el INEEL, por medio del Área de Quejas ubicada en la planta baja del Edificio 36.

c) **Medidas de protección/cautelares.**

- En caso de una denuncia por presuntos actos de hostigamiento sexual o acoso sexual, la/el Presidenta(e) del Comité, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos y atendiendo a las circunstancias del caso, deberá dictar las medidas de protección cautelares de manera inmediata, pero previa consulta con la presunta víctima, las cuales serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia, y su efectividad durará el tiempo en que se tramite la investigación y hasta que se concluya con el dictamen correspondiente.
- La persona servidora pública que ocupe la Presidencia aplicará las siguientes medidas de protección/cautelares según sea el caso:
 - Autorizar que la presunta víctima realice su labor o funciones fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan.
 - Emitir notificación por escrito a la persona denunciada para que se abstenga de molestar o causar un daño a la parte denunciante o sus testigos por conducto del superior jerárquico, haciéndole saber que en caso de desobediencia se dará vista al OIC a fin de que dicha autoridad administrativa, conforme a sus atribuciones, actúe como corresponda.
 - Prohibición expresa de proferir amenazas, intimidar o llevar a cabo acciones adversas relacionadas con el empleo o la prestación de bienes y servicios en contra de la persona que denuncia, o de quien asiste o participa de cualquier manera en una investigación por conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
 - Cambio de adscripción, grupo o turno de la víctima, a solicitud de ésta.
 - Prohibición de acercarse a la contraparte o a su entorno familiar.
 - Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias gubernamentales, con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima.
 - Reingreso de la víctima a su lugar de trabajo, una vez que se salvaguarde su seguridad.
 - La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable.
 - La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan.
 - La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima.

7. Funciones

Las funciones de la Persona Consejera, el CE y el OIC en la atención, investigación y sanción de presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual, son los que se describen a continuación:

i) Persona Consejera (Primer Contacto)

- La presunta víctima podrá elegir ser acompañada por la Persona Consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- Dará atención de Primer Contacto y, en caso de urgencia, auxiliará a la Presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda;
- Proporcionará la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos;
- Apoyará y auxiliará a la Presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité o ante la persona titular del área de quejas del Órgano Interno de Control, en la toma de la declaración respectiva;
- Atenderá los exhortos o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y Acoso sexual;
- Se excusará de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba de la Dirección de Administración y Finanzas para conducirse en determinado sentido;
- Hará del conocimiento por escrito al Órgano Interno de Control, al INMUJERES y a la CONAVIM, cuando el Comité o alguna persona servidora pública se niegue a realizar acciones derivadas de la aplicación del presente procedimiento, y a la Secretaría de la Función Pública cuando la negativa sea del propio Órgano Interno de Control;
- Brindará atención a la Presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo HSyAS;
- Turnará en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Secretaria(o) Ejecutiva(o) del Comité o al Órgano Interno de Control, a través del área de quejas, las Denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del Primer Contacto;
- Analizará si, de la narrativa de los hechos de la Presunta víctima, se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno, para orientar y acompañar adecuadamente a la Presunta víctima;
- Capturará las Denuncias en el Registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine la Secretaría de la Función Pública, y
- Dará seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las Denuncias previstas en el Protocolo HSyAS.

ii) CE

El CE recibirá y desahogará denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual, conforme a lo dispuesto en los Lineamientos y el Protocolo HSyAS; no habrá medidas de conciliación y se procurarán resolver en el menor tiempo posible.

La/el Presidenta(e) del Comité sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos y atendiendo a las circunstancias del caso, podrá determinar medidas de protección/cautelares dentro de las 48 horas siguientes a la recepción de la denuncia, a petición por escrito de la persona denunciante, y su efectividad durará el tiempo en que se tramite la investigación y hasta que se concluya con el dictamen correspondiente.

El Comité comunicará a la Presunta víctima y a la Persona Consejera las observaciones o recomendaciones adoptadas por éste, para que, en su caso, dé el acompañamiento correspondiente.

El Comité dará vista al Órgano Interno de Control de las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa en términos de la normatividad aplicable en la materia.

iii) **OIC en el INEEL**

El OIC es la figura encargada de investigar de acuerdo con el procedimiento administrativo y disposiciones jurídicas aplicables a los casos de HSYAS que se le turnen o reciba directamente.

En caso de que en la vista que el Comité haga al área de quejas del OIC no se cuente con elementos suficientes para advertir circunstancias de tiempo, modo y lugar, la persona titular de dicha área podrá solicitar la presentación de la Presunta víctima para esos efectos.

Deberá realizar la investigación cuidando que la Presunta víctima no sufra mayor agravio y con la garantía y resguardo de su dignidad e integridad personal.

8. Procedimiento de sanción

La autoridad resolutora deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora con perspectiva de género.

Se deberá identificar la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo con el contexto de desigualdad por condiciones de género.

Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente del presente protocolo.

Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

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

El OIC, en caso de encontrar culpable al denunciado, fincará responsabilidades y sanciones administrativas de acuerdo con la Ley General de Responsabilidades Administrativas, las cuales pueden ir desde la amonestación privada o pública; suspensión del empleo, cargo o comisión por un período no menor de tres días ni mayor a un año; destitución del puesto; sanción económica, hasta inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

Las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual son sancionadas por los siguientes ordenamientos jurídicos:

- El Código Penal Federal (CPF)
- La Ley Federal del Trabajo (LFT) y,
- La Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA)

9. Plazos para la atención de la denuncia

Se tratará de resolver la denuncia de hostigamiento sexual y acoso sexual en el menor tiempo posible.

10. Derechos de las víctimas ante cualquier tipo de violencia

- Ser tratada con respeto a su integridad y al ejercicio pleno de sus derechos.
- Contar con protección inmediata y efectiva por parte de las autoridades.
- Recibir información veraz y suficiente que les permita decidir sobre las opciones de atención.
- Contar con asesoría jurídica, médica y psicológica especializada, gratuita y expedita.
- No ser obligada a participar en mecanismos de conciliación con su agresor.

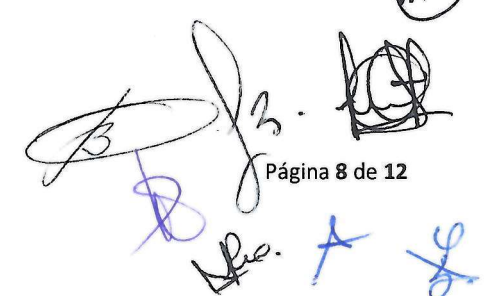
La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en este Procedimiento, corresponderá a la Secretaría de la Función Pública, a través de la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés, la cual podrá solicitar y, en su caso, considerar la opinión del Instituto Nacional de las Mujeres y de la CONAVIM.

11. Directorio de las Personas Consejeras con Certificación en el INEEL

Cruz María Elena Hernández Reyes, teléfono 777 3623811, ext. 7728, correo electrónico mehr@ineel.mx
Irma Delia Gaspar Estrada, teléfono 777 3623811, ext. 7096, correo electrónico idgaspar@ineel.mx
Gabriela Chavaje Contreras, teléfono 777 3623811, ext. 7672, correo electrónico gchavaje@ineel.mx
José Ricardo Daniel Calderón Cruz, teléfono 777 3623811, ext. 7394, correo electrónico jrdcal@ineel.mx
Eva Gilda García Contreras, teléfono 777 3623811, ext. 7494, correo electrónico eva.garcia@ineel.mx

TRANSITORIOS

ÚNICO. – El presente Procedimiento entrará en vigor a partir del día siguiente de la fecha de su aprobación por el CE.



Glosario

Acoso sexual². 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.

CE. Comité de Ética del INEEL. Es el órgano integrado en términos de los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, publicado el 28 de diciembre de 2020 en el DOF.

Certificación³. El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona servidora pública a través de un proceso de evaluación.

Comportamiento Digno. El Servidor Público en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se conduce en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.

CONAVIM. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación.

Conflicto de interés. La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleos, cargos, comisiones o funciones.

Denuncia. Es la narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a un servidor público, y que resulta presuntamente contraria al Código de Conducta y a las Reglas de Integridad.

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, situación 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, por enfermedad, incluyendo la conocida como coronavirus COVID-19, o por la simple presunción de la misma o porque la persona haya estado en contacto cercano con personas con esta enfermedad, o cualquier otro motivo.

DOF. Diario Oficial de la Federación

Hostigamiento sexual⁴. 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.

INEEL. Instituto Nacional de Electricidad y Energías Limpias.

INMUJERES. Instituto Nacional de las Mujeres

Lineamientos generales. ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, publicado el 28 de agosto de 2020.

Persona Consejera. Es la persona que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual ante las diferentes autoridades competentes, conforme a lo señalado en el Protocolo HSyAS.

² Artículo 13, segundo párrafo de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

³ Numeral 22 del PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

⁴ Artículo 13, primer párrafo de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Presidenta o presidente del Comité: La persona servidora pública que preside el Comité de Ética.

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

PROFEDET. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo

Protocolo HSyAS. PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual publicado en el DOF el 3 de enero del 2020, con una nota aclaratoria publicada en el DOF el 7 de abril de 2020.

Reglas de integridad. Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, señaladas en el Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado el 5 de febrero de 2019 y el Acuerdo por el que se reforma y adiciona el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal publicado el 11 de marzo de 2020.

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

Secretaria(o) Ejecutiva(o): La persona servidora pública designada por la/el Presidenta(e) del CE.

Persona Servidora Pública⁵. Las personas funcionarias y empleadas, en general, toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión, en la Asamblea Legislativa de la Ciudad de México o en la Administración Pública Federal, así como a las Personas servidoras públicas de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.

Víctima⁶. Persona física que directa o indirectamente ha sufrido daño o el menoscabo de sus derechos producto de una violación de derechos humanos o de la comisión de un delito;

Violencia laboral y docente⁷. Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

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

⁵ Artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución).

⁶ Ley General de Víctimas, Fracción reformada DOF 03-05-2013, 03-01-2017, 06-11-2020.

⁷ Concepto, numeral 4.52 de la NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Miembros del Comité de Ética

Presidente

J. Antonio Meza Figueroa
Director de Administración y Finanzas

Integrantes Titulares

José Gerardo Montoya Tena

Jesús Maldonado Ayala

Noemí Tapia García

Rosa Lilia Saldaña Herrera

Gustavo Arroyo Figueroa

Elsa Edith Orduña Mercado

Ma. Teresa Hernández Cerezo

Evelia Ortíz Ortíz

Ozmin Iván Damján Benítez

Isabel de la Parra Cerón

Las presentes firmas son parte integrante del Procedimiento para prevenir, atender y sancionar conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual del Instituto Nacional de Electricidad y Energías Limpias, aprobado por las personas servidoras públicas miembros del CE en la Tercera Sesión Extraordinaria celebrada el 21 de junio de 2021.

Órgano Interno de Control

Leonardo Arturo Bolaños Cárdenas
Titular del OIC en el INEEL
Miembro Titular

Asesores

José Armando Mendoza Capetillo
Gerente de Asesoría Jurídica

Alberto Regalado Torres
Gerente de Relaciones Laborales y Servicios al Personal

Secretaría del CE

Ailpe Hernández López
Secretaría Ejecutiva

Monserrat Pazos Blanco
Secretaría Técnica

Elizabeth Figueroa Hernández
Secretaría Técnica Suplente

Las presentes firmas son parte integrante del Procedimiento para prevenir, atender y sancionar conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual del Instituto Nacional de Electricidad y Energías Limpias, aprobado por las personas servidoras públicas miembros del CE en la Tercera Sesión Extraordinaria celebrada el 21 de junio de 2021.