



PROTOCOLO

PARA PREVENIR, ATENDER, Y SANCIONAR

EL ACOSO SEXUAL Y EL HOSTIGAMIENTO
SEXUAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO DEL
Centro Nacional de Evaluación
para la Educación Superior, A.C.



Carta de presentación

Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual en los centros de trabajo del CENEVAL

En el CENEVAL creemos que toda persona tiene derecho a desarrollarse en un entorno de respeto, equidad y dignidad. Un espacio libre de cualquier forma de violencia es la base de una institución íntegra, humana y comprometida con su comunidad.

Por ello, en congruencia con nuestros principios éticos y valores institucionales, presentamos este **Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual en los centros de trabajo del CENEVAL**. Se trata de una herramienta esencial para fortalecer una cultura de **cero tolerancia ante la violencia**, donde cada integrante de nuestra comunidad pueda ejercer sus funciones con libertad, seguridad y confianza.

Este documento reafirma nuestro compromiso con la **igualdad sustantiva** y con la construcción de ambientes laborales sanos, inclusivos y respetuosos. Su propósito no es únicamente normar, sino **prevenir, sensibilizar y acompañar**. Nos recuerda que cada persona tiene la responsabilidad de actuar con empatía y respeto hacia las demás, y que ninguna conducta que vulnere la integridad física, emocional o moral puede tener cabida en nuestro espacio de trabajo.

En el CENEVAL entendemos que la prevención de la violencia es también una forma de justicia. Por ello, este Protocolo contempla mecanismos claros para la atención y seguimiento de los casos, así como medidas para garantizar la confidencialidad, la no revictimización y el debido proceso, siempre con perspectiva de género y enfoque en derechos humanos.

A través de su aplicación, buscamos consolidar una cultura institucional en la que prevalezca el respeto, la confianza y la solidaridad. Que nadie tenga miedo de alzar la voz, y que todas las personas encuentren aquí un entorno de trabajo digno, equitativo y humano.

Con responsabilidad y profundo compromiso, reafirmamos que en el CENEVAL **la integridad y la dignidad de las personas no se negocian**.

Con respeto,

Dra. Carmen Enedina Rodríguez Armenta

Directora General

Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, A.C.

Dra. Carmen Enedina Rodríguez Armenta

Directora General

Dra. Lilian Fátima Vidal González

Directora de los Exámenes Nacionales de Ingreso

Dra. Alejandra Zúñiga Bohigas

Directora de los Exámenes Generales para el Egreso de la Licenciatura

Mtra. Marisela Corres Santana

Directora de Acreditación y Certificación del Conocimiento

Mtro. César Antonio Chávez Álvarez

Director de Investigación, Calidad Técnica e Innovación Académica

Mtra. María del Socorro Martínez de Luna

Directora de Operación

Mtro. Ricardo Hernández Muñoz

Director de Calificación

Dra. Eréndira Fierro Moreno

Directora de Administración

Dr. Carlos Faustino Natarén Nandayapa

Abogado General

Mtra. Mariana Huerta Valle

Directora de Planeación y Mejora Continua

Mtra. Jeanett Mendoza Colín

Directora de Tecnologías de la Información y la Comunicación

Mtra. Ana Paula Robles Sahagún

Directora de Vinculación Institucional

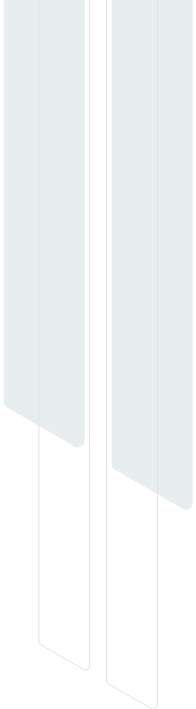
*Protocolo para prevenir, atender, y sancionar el acoso sexual
y el hostigamiento sexual en los centros de trabajo del Centro Nacional
de Evaluación para la Educación Superior, A.C.*

D.R. © 2026

Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, A.C. (CENEVAL)

www.ceneval.edu.mx

Junio de 2026



Contenido

Presentación	7
Marco jurídico	8
Título Primero	
Aspectos Generales	9
Título Segundo	
De la Prevención	14
Título Tercero	
Órgano de atención y seguimiento	15
Título Cuarto	
Del Primer contacto	17
Título Quinto	
De la atención de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual	19
Título sexto	
De las diversas medidas	25
Transitorios	29

Presentación

La promoción de una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia son elementos fundamentales para la prevención del hostigamiento sexual y del acoso sexual.

Es por ello que, en congruencia con sus principios y valores, y en cumplimiento del marco normativo vigente, el CENEVAL ha visto la necesidad de preservar un ambiente organizacional de sana convivencia entre sus colaboradores, basado en un marco de respeto al principio de la dignidad de las personas.

Por otra parte, la normativa en materia laboral y de salud en los centros de trabajo, establece que los empleadores deberán preservar un ambiente organizacional de sana convivencia entre las personas trabajadoras, en el que se garantice un clima laboral libre de hostigamiento sexual y de acoso sexual, por lo que el CENEVAL lo asume como uno de sus principales objetivos.

Para tales efectos, resulta indispensable dar cumplimiento a lo establecido en la normativa en materia de prevención y atención de conductas que pudieran generar hostigamiento sexual y acoso sexual entre las personas trabajadoras del CENEVAL.

En ese sentido, el Código de Conducta Institucional establece como parte de sus objetivos, estimular el desempeño responsable y la conducta de las personas íntegras; además el CENEVAL prevé el compromiso de garantizar un ambiente laboral saludable y libre de violencia, de ahí que resulte ineludible que se brinde un trato justo y equitativo, sin prejuicios, ni diferencias que atenten contra la dignidad de las personas trabajadoras.

Asimismo, el CENEVAL ha asumido como parte de sus compromisos la difusión del conocimiento y la observancia de las normas jurídicas que atañen al cumplimiento de su objeto social y al desempeño de su personal.

En ese contexto, y en observancia del marco jurídico nacional e internacional en materia de derechos humanos, el CENEVAL en acuerdo con sus personas trabajadoras, emite el presente protocolo, con la finalidad de garantizar un ambiente laboral libre de hostigamiento sexual y de acoso sexual, el cual fungirá como una herramienta para contribuir a la prevención, atención y sanción de los casos de cualquier tipo de violencia que acontezcan entre dichas personas, para estar en posibilidades de adoptar las medidas preventivas pertinentes y mitigar los efectos ocasionados por la existencia de factores de hostigamiento sexual y de acoso sexual en los centros de trabajo.

Con lo anterior, el CENEVAL ratifica su compromiso para consolidar un entorno saludable en las relaciones entre las personas trabajadoras, para que se desarrollen dentro de un clima de seguridad, de trato igualitario e inclusivo y de respeto a su dignidad.

Regular la forma para prevenir, atender y sancionar los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual que se presenten en los centros de trabajo del CENEVAL, derivados del vínculo existente entre las personas trabajadoras, con la finalidad de lograr una convivencia laboral libre de violencia, dentro del Centro.

Marco jurídico

- › Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- › Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- › Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- › Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer “Convención De Belem Do Para”.
- › Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).
- › Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo.
- › Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso.
- › Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- › Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- › Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- › Ley Federal del Trabajo.
- › Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- › Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención.
- › Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia en los Centros de Trabajo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Título Primero

Aspectos Generales

Artículo 1 | Objetivo general y objetivos específicos.

El presente Protocolo es de observancia general y obligatoria, y tiene por objeto establecer los mecanismos necesarios para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual que llegue a suscitarse entre las personas trabajadoras del CENEVAL, ya sea en espacios físicos, virtuales y digitales que estuvieren o no administrados por el Centro.

Los objetivos específicos de este protocolo son los siguientes:

- I. Promover una cultura laboral libre de conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual e implementar medidas de prevención.
- II. Instituir el procedimiento a través del cual se orientará y brindará acompañamiento a las probables víctimas de acciones o conductas que constituyan hostigamiento sexual y acoso sexual, en cualquiera de sus formas, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia.
- III. Establecer las bases para que la atención e investigación de los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual se realicen con perspectiva de género y en apego a los derechos humanos.
- IV. Definir los mecanismos para la aplicación de las sanciones que en su caso procedan, cuando se haya determinado la existencia de acciones o conductas que constituyan hostigamiento sexual o acoso sexual, en cualquiera de sus manifestaciones.
- V. Considerar, en la resolución de los casos, la implementación de estrategias restaurativas que permitan, sin desmedro de las sanciones que puedan corresponder, emprender procesos de transformación del conflicto en oportunidades de diálogo y entendimiento, así como recuperación del sentido de comunidad.

Artículo 2 | Obligatoriedad y aplicación.

El presente protocolo es de observancia obligatoria para las personas trabajadoras del CENEVAL y sus centros de trabajo, así como en los espacios virtuales, siempre que intervengan personas trabajadoras; la falta de cumplimiento dará lugar a las responsabilidades correspondientes en términos de la normativa de este Centro.

Artículo 3 | Definiciones.

Para los efectos del presente Protocolo, se proporcionan las siguientes definiciones:

- I. **Acoso sexual.** Se entiende como una forma de violencia con connotación sexual en la que, si bien puede no haber 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.
- II. **Autonomía personal.** En todo momento se deberá respetar la voluntad de la persona afectada para continuar o interrumpir un proceso en el que esté involucrada, siempre y cuando no se encuentre en etapa de dictado de la resolución o haya sido concluido mediante una recomendación.
- III. **Centro de trabajo.** Es el lugar o lugares donde las personas trabajadoras del CENEVAL prestan sus servicios.
- IV. **Comité de Ética.** Es el órgano encargado de atender, dar seguimiento y resolver los casos que puedan constituir hostigamiento sexual o acoso sexual en cualquiera de sus manifestaciones.
- V. **Hostigamiento sexual.** El ejercicio abusivo de poder y una forma de violencia de carácter sexual en una relación de subordinación de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral, escolar o público; se expresa en conductas verbales o, de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Puede ocurrir en la interacción o por medios escritos o digitales, de comunicaciones relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva y con la ausencia de consentimiento de alguna de las partes.
- VI. **Persona trabajadora.** La persona física que tiene establecida una relación de trabajo con el CENEVAL.
- VII. **Persona responsable:** Persona trabajadora del CENEVAL que ha infligido cualquier forma de hostigamiento sexual o de acoso sexual hacia una persona trabajadora del Centro.
- VIII. **Presunta persona responsable:** Persona trabajadora del CENEVAL señalada en la queja por la realización de posibles actos que constituyen hostigamiento sexual o acoso sexual hacia otra persona trabajadora, ya sea en alguno de los centros de trabajo o fuera de éstos, siempre y cuando estén realizando actividades vinculadas a la relación laboral.
- IX. **Presunta víctima.** Cualquier persona trabajadora del CENEVAL que presuntamente ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de hostigamiento sexual y/o acoso sexual
- X. **Primer contacto.** La persona trabajadora del CENEVAL que orientará y acompañará a la presunta víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual, en el proceso de su denuncia. No se considerará una representación legal.
- XI. **Queja.** Manifestación de hechos realizada por una persona trabajadora del CENEVAL presentada ante el Comité de Ética, por medio de la cual se expone la realización de acciones o conductas que constituyan hostigamiento sexual o acoso sexual.

- XII. Víctima.** Persona que ha sido afectada directa o indirectamente al ser objeto de algún acto de hostigamiento sexual o de acoso sexual.
- XIII. Ámbito de aplicación.** El presente protocolo será aplicable a los casos que se presenten en los centros de trabajo del CENEVAL, así como en espacios virtuales o en lugares distintos a dichos centros, siempre que involucren a personas trabajadoras del CENEVAL y estén relacionados con actividades derivadas de sus funciones.

GRAVEDAD	MODALIDAD	CONDUCTA (EJEMPLOS)
NIVEL 1 LEVE	No verbal	Exposición de carteles, calendarios o pantallas de computadora con imágenes de naturaleza sexual que incomoden.
	Verbal	Piropos lascivos o comentarios no deseados acerca de la apariencia física. Lenguaje en doble sentido con contenido sexual.
	Sin contacto físico	Miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual y amorosa.
NIVEL 2 MEDIA	Verbal y no verbal	Insistencia para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo. Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseados.
	Verbal	Amenazas que afecten negativamente la situación en el trabajo si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales.
	Sin contacto físico	Castigos, maltrato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no corresponden a su ocupación o puesto al rechazar proposiciones sexuales.
NIVEL 3 GRAVE	No verbal	Contacto físico no deseado (manoseo, sujeción).
	No verbal y verbal	Presión para tener relaciones sexuales (forcejeo, acorralar).
	Con contacto físico	Intento de violación (enfrentamiento físico, golpes).
		Violación. Aprovechamiento sexual.

Artículo 4 | Principios rectores.

Este protocolo se rige por los principios rectores siguientes:

- I. **Accesibilidad.** El procedimiento deberá ser libre de formalismos y comprensible para las partes involucradas y deberán de tener igualdad de condiciones.
- II. **Celeridad.** Impone al Comité de Ética su impulso de oficio, para adoptar las medidas necesarias y evitar toda anormalidad o retraso en el procedimiento.
- III. **Cero tolerancia.** Es la política institucional basada en los principios de prevención, atención, sanción y erradicación de los actos y conductas que constituyan hostigamiento sexual o acoso sexual, con un enfoque centrado en los derechos humanos, igualdad y reparación del daño.
- IV. **Confidencialidad.** Se preservará, en todo momento, la privacidad de la información de las personas trabajadoras vinculadas, en cualquier etapa del procedimiento, por lo que queda estrictamente prohibido difundir, divulgar o transmitir, por cualquier medio información relacionada con dicho procedimiento, incluyendo aquella que pudiera hacer identificables a las partes, sin el consentimiento del titular.
- V. **Debida diligencia.** El procedimiento deberá ser efectuado conforme a los plazos y términos previstos en el presente protocolo, y deberá caracterizarse por la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y una reparación suficiente.
- VI. **Dignidad y defensa de la persona.** Se atenderá a las partes involucradas en condiciones de igualdad, con perspectiva de género, sin hacer distinción por motivos de origen étnico, sexo, género, identidad de género, edad, situación económica o cualquier otro que tenga por objeto o resultado el menoscabo de sus derechos y libertades.
- VII. **Debido procedimiento.** Toda persona trabajadora tiene derecho a estar enterada de la acusación que se le formula, a ser oída en el procedimiento y atendida con las debidas garantías, tales como la presunción de inocencia, otorgando igualdad de oportunidades entre las personas trabajadoras del CENEVAL.
- VIII. **Honestidad.** Las partes involucradas deberán actuar con rectitud y probidad.
- IX. **Igualdad y no discriminación.** Las partes involucradas en el procedimiento deberán ser tratadas en condiciones de igualdad, con perspectiva de género, sin hacer distinción por motivos de origen étnico, sexo, género, identidad de género, edad, situación económica o cualquier otro que tenga por objeto o resultado el menoscabo de sus derechos y libertades.
- X. **Imparcialidad.** Durante la substanciación del procedimiento, el Comité de Ética se abstendrá de beneficiar a alguna de las partes, por lo que sus decisiones se tomarán en atención a criterios objetivos, libres de prejuicios y tratos diferenciados.
- XI. **Información adecuada.** Las partes involucradas recibirán la información sobre el desarrollo del procedimiento y sus resoluciones.
- XII. **Legalidad.** Se garantizará que el procedimiento se desarrolle de conformidad con lo establecido en esta normativa.

- XIII. **No revictimización.** La víctima deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. Asimismo, se deberá evitar que tenga que narrar su historia de violencia a diferentes personas e instancias, a menos que sea estrictamente necesario.
- XIV. **Objetividad.** En el procedimiento se deberá actuar en atención a los hechos del caso y no así conforme a los intereses de las partes involucradas, ni con su sentir personal.
- XV. **Perspectiva de género:** metodología y 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.
- XVI. **Presunción de inocencia.** Es un derecho fundamental, recogido en nuestra Constitución, según el cual nadie puede ser tratado como culpable hasta que así lo determine la autoridad.
- XVII. **Principio de veracidad:** Relato fiel de los hechos bajo protesta de decir verdad, con la información que la persona tiene y recuerda al momento
- XVIII. **Pro persona.** En apego a la normativa en materia de los derechos humanos se buscará en todo momento aplicar la más favorable para las personas.
- XIX. **Transparencia.** Todo el procedimiento y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas.

Título Segundo

De la Prevención

Artículo 5 | Medidas de Prevención.

Para prevenir y atender el hostigamiento sexual y el acoso sexual, el CENEVAL realizará acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna.

Con el propósito de lograr lo anterior, se establecen de manera enunciativa, más no limitativa, las medidas de prevención siguientes:

- I. Emitir un pronunciamiento de “Cero tolerancia” respecto de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, el cual deberá comunicarse periódicamente a las personas trabajadoras del CENEVAL, a través de los medios o canales de comunicación institucionales.
- II. Respetar los principios del CENEVAL: respeto y dignidad, derechos humanos, igualdad de género, imparcialidad, honradez e integridad, profesionalismo y lealtad, inclusión y no violencia.
- III. Publicar el presente Protocolo en la página electrónica del CENEVAL.
- IV. Impulsar acciones de sensibilización y capacitación hacia las personas trabajadoras del CENEVAL, para prevenir el hostigamiento sexual y el acoso sexual, a través de correo electrónico o cualquier otro medio que se establezca para tal efecto.
- V. Capacitar al primer contacto para que brinde orientación a las presuntas víctimas, así como a quienes realicen los procesos de análisis y valoración de los casos en el Comité de Ética.

Artículo 6 | Implementación e informe de las medidas de prevención.

La Dirección de Administración será la encargada de difundir y supervisar las medidas de prevención indicadas en el artículo inmediato anterior, a través de la Subdirección de Recursos Humanos.

La citada Subdirección de Recursos Humanos realizará anualmente un informe en el que dará a conocer las acciones realizadas en materia de prevención de las personas trabajadoras del CENEVAL en temas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Título Tercero

Órgano de atención y seguimiento

Artículo 7 | Comité de Ética.

Es el órgano encargado de atender y dar seguimiento, así como de resolver los casos que puedan constituir hostigamiento sexual y acoso sexual entre las personas trabajadoras del CENEVAL y de recomendar la medida o las medidas, así como la sanción o las sanciones que resulten procedentes, en su caso.

Artículo 8 | Integración del Comité de Ética.

De conformidad con lo previsto, en el Código de Conducta Institucional del CENEVAL, el Comité de Ética se integrará de la forma siguiente:

- › La persona titular de la Dirección de Administración;
- › La persona titular de la Dirección de Vinculación Institucional; y
- › La persona titular de la Oficina de la Abogacía General.

Asimismo, se invitará a participar en el mencionado Comité al primer contacto.

Artículo 9 | Presidencia.

La Presidencia del Comité de Ética quedará a cargo del Titular de la Dirección de Administración del CENEVAL.

En caso de ausencia de la persona titular de la Dirección de Administración, el Comité de Ética será presidido por el titular de la Oficina de la Abogacía General, caso en el cual fungirá como vocal la persona titular del área a la que se encuentre adscrita la presunta víctima.

Artículo 10 | Atribuciones del Comité de Ética.

Además de las funciones previstas en el Código de Conducta Institucional, el Comité de Ética tendrá las atribuciones siguientes:

- I. Atender las consultas formuladas por una persona que tenga dudas sobre si una conducta constituye hostigamiento sexual o acoso sexual o cómo actuar al respecto.
- II. Informar a la presunta víctima que tiene el derecho a elegir la mejor opción para la atención de su caso, incluyendo la establecida en el marco del presente protocolo o acudir directamente a mecanismos y vías jurisdiccionales fuera de éste.
- III. Recibir las quejas e integrar los expedientes presentados por casos que puedan constituir hostigamiento sexual o acoso sexual.
- IV. Cuando se presente una queja anónima, únicamente podrá hacer constar en un acta de hechos, el antecedente de la conducta o conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual presuntamente ocurridas y, en su caso, de las personas vinculadas con el hecho. Posteriormente, emitirá las recomendaciones organizacionales generales que deberá implementar la Dirección de Administración, por conducto de la Subdirección de Recursos Humanos, a fin de reforzar medidas preventivas y revisar estrategias.
- V. Admitir, prevenir o rechazar la queja.
- VI. Recibir la contestación de la queja.
- VII. Entrevistar a la presunta víctima para allegarse de elementos suficientes.
- VIII. Entrevistar, en un distinto momento, a la presunta persona responsable.
- IX. Citar a las personas que fueron testigos de los hechos y que sean referidas por las partes involucradas para el esclarecimiento de los hechos, en distintos momentos, en su caso.
- X. Valorar los elementos para comprobar los hechos narrados en la queja y el contexto en que sucedieron.
- XI. Sugerir las medidas de protección que, en su caso, se estimen necesarias.
- XII. Resolver la existencia o inexistencia del acto o actos de hostigamiento sexual o acoso sexual, en cualquiera de sus manifestaciones que se atribuyeron en la queja a la presunta persona responsable.
- XIII. Notificar a las partes involucradas la resolución de la queja.
- XIV. Turnar el expediente a la Dirección de Administración del CENEVAL con la recomendación de la o las medidas aplicables.
- XV. Sugerir las medidas de modificación de la conducta que estime aplicables.
- XVI. Dar seguimiento al cumplimiento de las medidas impuestas por la Dirección de Administración del CENEVAL.
- XVII. En los casos que se consideren necesarios, el Comité de Ética podrá solicitar el apoyo de diversos especialistas para atender los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual que así lo requieran, acontecidos entre las personas trabajadoras del CENEVAL.

Artículo 11 | Conflicto de interés.

En caso de que los integrantes del Comité de Ética tengan conflicto de interés con alguno de los casos que se les presenten, deberán hacerlo saber a la persona titular de la Presidencia de dicho Comité, por escrito, indicando el motivo que lo causa.

En el supuesto de que se determine que existe el conflicto de interés planteado por la persona integrante del Comité de Ética, la persona titular de la Presidencia de dicho órgano, solicitará a la persona Titular de la Dirección de la que forme parte la persona trabajadora que señaló el conflicto, que atienda únicamente el caso en el que existió el referido conflicto, haciendo constar tal designación en un acta circunstanciada, que deberá firmarse por el Titular de la Dirección y por los demás integrantes del Comité de Ética.

Título Cuarto

Del Primer contacto

Artículo 12 | Primer contacto.

La primera persona de contacto es la persona trabajadora del CENEVAL, encargada de recibir las quejas por hechos que puedan constituir cualquier acto de hostigamiento sexual y acoso sexual y darles el seguimiento que se requiera. Asimismo, brindará orientación a las presuntas víctimas, así como a quienes realicen los procesos de análisis y valoración de los casos en el Comité de Ética.

Artículo 13 | Figura de acompañamiento.

Es el acto de atención y seguimiento que ofrecerá el CENEVAL a través de la Oficina de la Abogacía General a la presunta víctima u ofendida, para realizar su queja derivada de algún acto de hostigamiento sexual o de acoso sexual, quien deberá contar con la pericia necesaria para acompañar a la víctima durante su procedimiento.

Artículo 14 | De la entrevista.

En el primer contacto se llevará a cabo la entrevista en una sola sesión, salvo en los casos en los que durante el procedimiento la presunta víctima desee ampliar el relato de hechos para mayor aporte a la investigación.

El primer contacto se encargará de realizar la entrevista a la presunta víctima, para lo cual deberá observar lo siguiente:

- I. Hacer de conocimiento del Comité de ética cuando identifique, un posible conflicto de interés.
- II. Inmediata atención.
- III. Espacio con privacidad y seguridad para atender a la presunta víctima.
- IV. Escuchar con respeto y dignidad a la presunta víctima.
- V. Expresar credibilidad en la narración de los hechos.
- VI. Actuar de manera imparcial.
- VII. No revictimizar.
- VIII. No prejuizar.
- IX. Guardar estricta confidencialidad del asunto planteado.
- X. Realizar un registro breve de lo narrado y requisitar el formato de atención, previa autorización de la misma.
- XI. Explicar brevemente los procedimientos de atención, tanto en el marco del presente protocolo, así como de las instancias externas a las que puede acudir.
- XII. Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que le puede brindar.
- XIII. Canalizar a la presunta víctima, de manera inmediata si ésta requiere de atención médica y/o psicológica.
- XIV. Turnar la queja al Comité de Ética.
- XV. Dar seguimiento ante el Comité de Ética, respecto al desahogo y atención de la queja.

Título Quinto

De la atención de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual

Artículo 15 | Del Procedimiento.

El procedimiento para la atención de las acciones o conductas que constituyan hostigamiento sexual o acoso sexual que se presente entre las personas trabajadores del CENEVAL, contempla las etapas siguientes:

- I. Presentación de la queja.
- II. Procedencia o rechazo de la queja.
- III. Recepción de la contestación de la queja.
- IV. Análisis de los hechos narrados en la queja y del contexto en que sucedieron y la valoración de los elementos adicionales para la determinación del asunto.
- V. Determinación de la existencia o inexistencia de acciones o conductas que constituyan hostigamiento sexual y acoso sexual que se atribuyeron a la presunta persona responsable.
- VI. En su caso, sugerir las medidas de protección, de modificación de la conducta y la sanción o sanciones correspondientes.
- VII. Seguimiento de aplicación de las medidas recomendadas y de la sanción o de las sanciones correspondientes.
- VIII. Apoyo a la presunta víctima, en su caso.

Artículo 16 | Reglas del procedimiento.

- I. No existe un plazo o límite de tiempo para iniciar una queja.
- II. Una vez presentada la queja se deberá iniciar el procedimiento dentro de los primeros cinco días hábiles contados a partir de la fecha en que se presentó.
- III. Los hechos relatados en la consulta son suficientes para iniciar la queja, sin embargo, en esta sí se deberá proporcionar el nombre y datos de contacto de la presunta persona responsable y, en su caso, de las personas que pueden testificar.
- IV. Las quejas anónimas no serán atendidas por ningún medio de solución de conflictos, pero sí darán lugar a que el Comité de Ética, emita recomendaciones preventivas generales para los centros de trabajo del CENEVAL.
- V. Mientras dure el procedimiento todas las personas involucradas deben abstenerse de hacer declaraciones en medios o redes que puedan entorpecer o cuestionar el desarrollo del procedimiento.
- VI. La presunta persona responsable deberá participar en el procedimiento; sin embargo, su ausencia en la investigación no suspende el desarrollo del procedimiento ni el dictado de la resolución.

- VII. Las personas trabajadoras del CENEVAL están obligadas a participar en el procedimiento de investigación ante el Comité de Ética.
- VIII. Quedan a salvo los derechos de la presunta víctima para presentar una denuncia o ejercer las acciones legales que considere ante las autoridades competentes, con independencia de si promovió una queja ante el Comité de Ética.
- IX. En caso de que el Comité de Ética advierta que una queja se presentó con datos y/o testimonios falsos, recomendará una consecuencia a quien presentó la queja.

Artículo 17 | Duración del trámite.

El plazo para la tramitación de una queja desde su presentación hasta la notificación de la determinación correspondiente no deberá exceder de seis meses.

La presunta víctima tendrá el derecho de elegir la mejor opción para la atención de su caso, incluyendo la establecida en el marco de este Protocolo, por lo que podrá hacer uso de la misma o no, y acudir directamente a mecanismos y vías jurisdiccionales fuera de éste.

Artículo 18 | Presentación de la queja.

La queja es la comunicación que informa al Comité de Ética respecto de posibles actos de hostigamiento sexual y acoso sexual, en cualquiera de sus manifestaciones.

La presunta víctima podrá, si así lo decide libre y voluntariamente, presentar su queja ante el Comité de Ética, a través de la dirección de correo electrónico comitedeetica@ceneval.edu.mx o primercontacto@ceneval.edu.mx.

La presentación de la queja, no limita su derecho a acudir a instancias externas a la prevista en este Protocolo.

Los principios de debido proceso y de derecho de defensa de las personas no permiten atender quejas anónimas; que no mencionen el nombre de quien realizó las conductas o que señalen a personas sin relación alguna con las personas trabajadoras del CENEVAL. En estos casos, el Comité de Ética dejará constancia de los hechos en un acta, el antecedente de la conducta o conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual presuntamente ocurridas y de las personas vinculadas con el hecho, y emitirá las recomendaciones organizacionales generales que deberá implementar la Dirección de Administración, por conducto de la Subdirección de Recursos Humanos, a fin de reforzar medidas preventivas y revisar estrategias.

Artículo 19 | Requisitos de la queja.

Las quejas que se presenten ante el Comité de Ética, deberán cumplir con los requisitos siguientes:

- I. Nombre completo de la presunta víctima;
- II. Datos de contacto: correo electrónico, número telefónico y/o algún otro medio a través del cual pueda recibir notificaciones respecto al seguimiento del procedimiento;
- III. Nombre completo y datos de identificación de la persona a la que se le imputan los hechos si los conociera;
- IV. Narración cronológica de los hechos, en la que se precisen las circunstancias de modo, tiempo y lugar, en los que ocurrieron;
- V. Señalar o exhibir las pruebas, evidencias, informes o testimonios (los nombres y datos para su contacto) con los que se pueda sustentar el acto de hostigamiento sexual y acoso sexual en su contra (podrá únicamente integrarse con el dicho de la presunta víctima) y que ayuden a la determinación del asunto planteado;
- VI. Declarar expresamente bajo protesta de decir verdad, que actúa bajo el principio de buena fe y que es sabedora de las consecuencias jurídicas de actuar con falsedad de declaraciones; y,
- VII. Firma.

Artículo 20 | Admisión, prevención o desechamiento de la queja.

Presentada la queja, el Comité de Ética deberá generar un expediente y determinar su procedencia, prevención o rechazo.

El Comité de Ética admitirá a trámite una queja, siempre que cumpla con todos los requisitos señalados en el artículo 19 de este Protocolo y cuando de la narración de los hechos pueda advertirse la posible constitución de cualquier acto de hostigamiento sexual y de acoso sexual.

Cuando la queja incumpla con alguno de los requisitos previstos en el artículo 19 del Protocolo, o se requiera mayor información, se prevendrá a la presunta víctima para que, en un plazo no mayor de cinco días hábiles, subsane lo requerido, en el entendido de que, de no cumplir con su desahogo, el Comité de Ética tendrá por desechada la queja, sin que ello implique que no pueda presentarse de nueva cuenta.

Artículo 21 | Contestación de la queja.

El Comité de Ética notificará a la presunta persona responsable, en un plazo de cinco días hábiles, posteriores a la admisión de la queja, para que esté en posibilidades de dar contestación a los hechos señalados en la misma.

La presunta persona responsable deberá enviar la contestación de la queja, a la dirección de correo electrónico comitedeetica@ceneval.edu.mx o primercontacto@ceneval.edu.mx, en un plazo no mayor de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente a la notificación de la misma.

Artículo 22 | Requisitos de la contestación de la queja.

La contestación de la queja deberá cumplir con los requisitos siguientes:

- I. Nombre completo y cargo que ostenta;
- II. Contestación a los hechos señalados en la queja;
- III. Datos de contacto: correo electrónico, número telefónico y/o algún otro medio a través del cual pueda recibir notificaciones respecto al seguimiento del procedimiento;
- IV. Los elementos o elementos de prueba adicionales que ayuden a la determinación del asunto; y,
- V. Firma.

Cuando la contestación incumpla alguno de los requisitos antes señalados, o sea necesaria mayor información, se le requerirá a la presunta persona responsable para que lo subsane en el plazo de cinco días hábiles.

Si la presunta persona responsable, no presenta la contestación de la queja o no desahoga en el plazo establecido, la prevención que se le formule en relación con los requisitos de la contestación a la queja, perderá la oportunidad a manifestarse y a presentar las pruebas y/o elementos necesarios dentro del procedimiento establecido en este Protocolo.

Artículo 23 | Carga dinámica de la prueba.

En situaciones donde una parte está en mejor posición de probar un hecho determinado deberá aportar todos los elementos a su alcance para probarlo, incluso si no corresponde a una de sus afirmaciones.

Artículo 24 | Análisis de los hechos narrados.

El Comité de Ética deberá analizar los hechos narrados en la queja y la contestación a la misma, el contexto en que sucedieron y, en su caso, las pruebas y los elementos adicionales que hayan aportado las partes involucradas para el esclarecimiento de los actos constitutivos de hostigamiento sexual y de acoso sexual.

Para lo anterior, el Comité de Ética se allegará de los elementos necesarios para el esclarecimiento de los hechos y entrevistará a las personas involucradas en la queja, en momentos distintos y sin la presencia de la presunta víctima, ni de la presunta persona responsable.

Con el propósito de facilitar la entrevista de las personas involucradas, el Comité de Ética podrá emplear la propuesta de las guías para la realización de entrevistas, previstas en el Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia en los Centros de Trabajo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, o cualquier otro implementado por alguna otra autoridad, con la finalidad de detectar los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual.

Artículo 25 | Valoración de los elementos de prueba.

El Comité de Ética realizará la valoración de las pruebas, para lo cual desechará cualquier estereotipo o prejuicio de género a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.

Se deberá valorar preponderantemente la declaración de la presunta víctima, y tomar en cuenta la naturaleza traumática de las conductas descritas, por lo que se procurará que solo declare las veces que sean estrictamente necesarias, ya que debe entenderse que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo. Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción.

Asimismo, se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima, y se considerarán factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros. Respecto de la persona presuntamente responsable, además corresponde valorar antecedentes como quejas presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.

De igual forma, se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

Artículo 26 | Resolución sobre la existencia o inexistencia de cualquier acto o actos de hostigamiento sexual y acoso sexual, que se atribuyeron a la presunta persona responsable.

Una vez que el Comité de Ética analice y valore las pruebas para comprobar los hechos narrados en la queja, el contexto en que sucedieron y los elementos adicionales que se presentaron, determinará si las conductas descritas en la queja constituyen posibles actos de hostigamiento sexual y acoso sexual, en cualquiera de sus formas.

En el supuesto de que el Comité de Ética determine la inexistencia de actos constitutivos de hostigamiento sexual y de acoso sexual, notificará a las partes involucradas la determinación, mediante correo electrónico señalado por ellas y archivará el expediente, el cual podrá utilizarse como precedente en caso de que se presente una nueva queja en contra de la misma presunta persona responsable.

En caso de que el Comité de Ética, determinara la existencia de actos constitutivos de hostigamiento sexual y de acoso sexual, notificará a las partes involucradas la determinación, mediante correo electrónico señalado por ellas, y turnará el expediente a la Dirección de Administración con la recomendación de la medida o de las medidas aplicables al caso.

Para la emisión de la resolución de la queja, el Comité de Ética deberá cuidar la confidencialidad del caso, para que, sin importar la resolución del mismo, se proteja la integridad de las partes.

La mencionada resolución, deberá constar en un acta, la cual deberá contener, cuando menos lo siguiente:

- I. La narrativa de los hechos.
- II. Las medidas de protección.
- III. Las medidas de modificación de la conducta establecidas para las partes.

Título sexto

De las diversas medidas

Artículo 27 | Medidas de protección.

Las medidas de protección son aquellas que puede sugerir el Comité de Ética durante el procedimiento con el fin de evitar un daño irreparable a la presunta víctima y de garantizar un ambiente laboral apropiado en el centro de trabajo.

Las medidas de protección podrán ser implementadas, en cualquier etapa del procedimiento, aún sin la petición de la presunta víctima, cuando el Comité de Ética lo considere necesario en atención a los principios rectores de este Protocolo y para garantizar la protección de la víctima en el centro de trabajo.

Con la finalidad de lograr lo anterior, se establecen de manera enunciativa, más no limitativa, las medidas de protección que se detallan a continuación:

- I. Acciones de sensibilización a un área en particular, siempre y cuando sea implementada con otra de las medidas señaladas en los numerales subsecuentes que brinde protección a la presunta víctima.
- II. Reubicación física o cambio de área de la presunta víctima o de la presunta persona responsable.
- III. Cambio de horario de cualquiera de las personas involucradas, con la finalidad de brindar seguridad y confianza en el ambiente.
- IV. Autorización para realizar sus actividades laborales fuera del centro de trabajo.
- V. La restricción a la presunta persona responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima.
- VI. Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias, con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico u otro tipo.
- VII. Otras medidas que el Comité estime convenientes para coadyuvar a la protección de la presunta víctima y del ambiente laboral.

Artículo 28 | Elementos a considerar.

Para la determinación e implementación de las medidas de protección, se deberá atender a los principios siguientes:

- I. No se deberá prejuzgar la veracidad de los hechos.
- II. Prevenir posibles actos en los que la presunta persona responsable pudiera tomar represalias contra la presunta víctima.
- III. Generar empatía con las partes y consideraciones del caso.

Artículo 29 | Medidas para la modificación de la conducta.

Estas medidas tienen el propósito de modificar la conducta de la persona responsable frente a la víctima y al resto de sus compañeras y compañeros de trabajo.

Las medidas aludidas serán determinadas por el Comité de Ética, cuando se confirmen los hechos contenidos en la queja, y se solicitará su aplicación a la Dirección de Administración o la Oficina de la Abogacía General, según corresponda.

Con el propósito de cumplir con lo anterior, se establecen de manera enunciativa, más no limitativa, las medidas que se detallan a continuación:

- I. Cursos y talleres de sensibilización y formación sobre la igualdad de género y violencia laboral para la persona responsable.
- II. Medidas restaurativas y círculos de paz que permiten reestablecer los buenos lazos en los equipos que han sido parte del procedimiento
- III. Acciones afirmativas con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género por medio de estrategias de sensibilización al área afectada por las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- IV. Reubicación física o cambio de área de la víctima o persona responsable, según se considere conveniente.
- V. Cambio de horario de la víctima o persona responsable.
- VI. Terminación de la relación laboral de la persona responsable con el CENEVAL.
- VII. Otras medidas que se consideren para la modificación de la conducta, incluyendo el apercibimiento privado de la persona responsable

Artículo 30 | Elementos a considerar.

Para recomendar la imposición de las medidas para la atención a los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, el Comité de Ética deberá considerar, lo siguiente:

- I. La gravedad de la conducta constitutiva de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- II. Los daños que se hubieren producido a la presunta víctima.
- III. La reincidencia de la persona que resulte responsable.
- IV. Los medios empleados para cometer la conducta reportada.
- V. Si existe una relación de subordinación entre las partes y si dicha relación se usó para cometer los actos constitutivos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Artículo 31 | Imposición de las sanciones para la atención de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

La Dirección de Administración será la facultada para imponer las sanciones o consecuencias atendiendo la recomendación del Comité de Ética y la valoración de los elementos previstos en el artículo 29 del Protocolo, las cuales podrán consistir en lo siguiente:

- I. Amonestación verbal.
- II. Amonestación por escrito, con copia al expediente laboral de la persona responsable.
- III. Cursos, pláticas o capacitaciones de sensibilización y concientización sobre el derecho a un ambiente laboral libre de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- IV. Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- V. Reubicación física o cambio de área de la víctima o persona responsable, según se considere conveniente.
- VI. Cambio de horario de la víctima o persona responsable.
- VII. Suspensión temporal sin goce de sueldo por un máximo de ocho días a la persona responsable.
- VIII. Terminación o rescisión de la relación laboral para la persona responsable.
- IX. Otras medidas restaurativas y las que se puedan considerar para la modificación de la conducta.
- X. La Dirección de Administración deberá llevar registro de las medidas aplicadas.

Artículo 32 | Apoyos a las presuntas víctimas.

El Comité de Ética, verificará que el CENEVAL, por conducto de la Dirección de Administración realice alguna de las siguientes acciones que servirán como apoyo a la persona víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual:

- I. Seguimiento o atención de tipo psicológico, en caso de requerirlo.
- II. Realizar comunicación telefónica o vía correo electrónico de seguimiento para informar el estatus de su asunto.
- III. Cualquier medida que se considere oportuna para salvaguardar la dignidad de la presunta víctima.

Artículo 33 | Fortalecimiento del ambiente laboral y clima organizacional del área de trabajo afectada.

La Dirección de Administración, por conducto de la Subdirección de Recursos Humanos del CENEVAL, deberá implementar las acciones que fortalezcan el ambiente laboral y clima organizacional en el área afectada por los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que se hayan acreditado.

Con la finalidad de implementar lo anterior, se establecen de manera enunciativa, más no limitativa, las acciones que se detallan a continuación:

- I. Realizar actividades de sensibilización en el área afectada por las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- II. Difundir el procedimiento de atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual con base en el Protocolo.
- III. Promover campañas sobre las conductas que constituyan hostigamiento sexual y acoso sexual en los centros de trabajo.
- IV. Otras medidas que se consideren para mejorar el ambiente laboral y clima organizacional del área afectada y las demás áreas del CENEVAL.

Transitorios

- Primero.** El Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual en los centros de trabajo del Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, A.C., entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la página de internet del Ceneval www.ceneval.edu.mx, en el apartado de “*normativa interna del Centro*”.
- Segundo.** La Dirección de Administración deberá hacer llegar vía correo electrónico el presente Protocolo, a todas las personas trabajadoras del CENEVAL, a partir de su entrada en vigor.

Se expide en la Ciudad de México el 8 de septiembre de 2025

Dra. Carmen Enedina Rodríguez Armenta
Directora General