



Centro de Capacitación
Cinematográfica, A.C.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS VIOLENCIAS EN EL CCC

PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS VIOLENCIAS EN EL CCC

Elaboró

Suku Roxana
Mejía Castillo
Coordinadora Jurídico
Administrativa

Revisó

Mónica Marcela
Sainz Ibarra
Presidenta del Comité de
Igualdad de Género

Autorizó

Alfredo Antonio
Loeza Sánchez
Director General

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	4
PRESENTACIÓN	6
TÍTULO PRIMERO	8
CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES	8
TÍTULO SEGUNDO	15
CAPÍTULO I. DE LAS INSTANCIAS INVOLUCRADAS EN LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO	15
TÍTULO TERCERO	17
CAPÍTULO I. DE LA QUEJA	17
CAPÍTULO II. DE LA CONFIDENCIALIDAD	19
CAPÍTULO III. DEL PROCEDIMIENTO	20
CAPÍTULO IV. DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN	22
CAPÍTULO V. DE LAS PRUEBAS	24
CAPÍTULO VI. DE LA INVESTIGACIÓN Y VALORACIÓN DE LA QUEJA	25
CAPÍTULO VII. DE LA RESOLUCIÓN	26
TÍTULO CUARTO	28
CAPÍTULO I. DE LA CONCILIACIÓN	28
TÍTULO QUINTO	30
CAPÍTULO I. REPORTES Y SEGUIMIENTO	30
TRANSITORIOS	30



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Centro de Capacitación Cinematográfica, A.C. (el CCC), forma personas cuya visión del mundo y la vida pretenden ser el reflejo y la ventana de su tiempo, desde la alta especialidad y el ejercicio profesional de esta disciplina artística y humanista cimentada en la colaboración.

Los tiempos exigen que dicha formación se dé en condiciones de igualdad de género y sin violencia para que quienes participan de su aprendizaje se desarrollen, en un ámbito seguro, en los diversos procesos de la creación, y sea un vehículo de toma de conciencia sobre los discursos que se llevan a través de este arte.

El presente Protocolo de Atención a la Violencia de Género y otras Violencias en el CCC (el Protocolo), busca dar elementos para combatir prácticas de discriminación y violencia recurrentes en las relaciones, tanto en el ámbito académico como en el de las y los prestadores de servicios profesionales dentro del CCC. Se trata de problemáticas que conllevan múltiples manifestaciones de violencias que trastocan la dinámica escolar, así como la cohesión de los equipos de trabajo y afectan el desarrollo personal en distintas dimensiones.

Conscientes de la importancia de contar con mecanismos que busquen erradicar dichas conductas, en congruencia con el mandato Constitucional y los diversos Tratados Internacionales en la materia de los que México es parte, y en sintonía con el reclamo legítimo de brindar justicia a las víctimas, es necesario adoptar un Protocolo con énfasis en razones de género.

Es preciso señalar que el Protocolo responde también a las obligaciones establecidas tanto en la Ley General de Educación Superior, como en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.



Para la elaboración de la presente herramienta se tomaron, como referentes, los Lineamientos básicos para elaboración de protocolos de atención, prevención y sanción del acoso y hostigamiento sexual en educación superior, emitidos por la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Cultura, y las Directrices para elaborar e implementar mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las instituciones de educación superior, publicadas por el Instituto Nacional de las Mujeres.

Con la creación de este Protocolo y el Comité de Igualdad de Género que lo operará, se establece, por primera vez en la historia del CCC, un organismo de atención permanente específicamente dedicado a la consecución de un paradigma formativo sin violencia de género y que impulse la igualdad sustantiva como condición mínima para ejercer con libertad y seguridad el aprendizaje y la creación cinematográfica en el CCC.



PRESENTACIÓN

El Estado Mexicano, con base en los principios y derechos establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, siendo parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), de conformidad con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), la Ley General de Educación Superior, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo y el Programa Sectorial de Educación 2020-2024, tiene obligación de realizar, entre otras acciones, las de:

- a. Adoptar las medidas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de discriminación contra las mujeres;
- b. Adoptar los medios apropiados para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, en particular en los centros de enseñanza y en sus alrededores;
- c. Promulgar y aplicar leyes, políticas y procedimientos adecuados para prohibir y combatir la violencia contra las mujeres;
- d. Establecer mecanismos de queja confidenciales e independientes;
- e. Impulsar el desarrollo humano integral para combatir las causas de discriminación y violencia, especialmente la que se ejerce contra la niñez y las mujeres;
- f. Impulsar la elaboración y aplicación de un mecanismo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual para universidades e instituciones de educación superior;
- g. Adoptar protocolos para la prevención, detección y actuación adecuada en casos de violación de derechos en el ámbito escolar, a partir de la vinculación con las dependencias y organismos públicos



pertinentes, con enfoque de Derechos Humanos y perspectiva de género, y

- h. Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Por lo anterior, el Centro de Capacitación Cinematográfica, A.C. (CCC) retoma el compromiso que como institución de educación superior le corresponde y emite el presente Protocolo, el cual se basa en el respeto, protección y garantía de la dignidad humana como puntos de partida para erradicar la violencia y fomentar relaciones interpersonales positivas con perspectiva de género, en el marco de sus actividades académicas.

De esta forma, el Protocolo contribuye a la generación de ambientes de seguridad, inclusión y tolerancia a la diversidad y divergencia de opiniones, dentro de su ámbito académico y cinematográfico, así como a establecer condiciones de cambio necesarias para avanzar en la construcción de la igualdad entre las personas que conforman el CCC.



TÍTULO PRIMERO

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- El Protocolo se fundamenta en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Belem do Pará”, la Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de Procedimiento Administrativo, Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia.

Artículo 2.- El Protocolo es de observancia general y obligatoria para toda la comunidad del CCC, y tiene por objeto establecer el mecanismo y procedimiento para la atención, investigación y sanción de los actos de violencia de género, violencia docente, acoso entre pares (acoso laboral y acoso estudiantil) o cualquier otro tipo de violencia o discriminación cometidas por quienes: (i) sean de la comunidad estudiantil, (ii) son pasantes, (iii) prestan servicios generales o administrativos (iv) sean de la comunidad docente, (v) participan en talleres, prácticas, clases y/o ejercicios de formación académica del CCC, siempre y cuando ocurran durante o en relación con las actividades efectuadas con recursos del CCC o en el ámbito de las actividades relacionadas con



el cumplimiento de su objeto social, incluyendo, sin limitar, los programas de extensión académica y proyectos culturales y cinematográficos que organice el CCC, ya sea que estos se realicen en espacios físicos o virtuales, dentro o fuera del CCC, brindando los medios necesarios para el acompañamiento, queja y protección a las personas víctimas de violencia, dentro del alcance de sus facultades.

Artículo 3.- La aplicación del Protocolo se hará bajo los siguientes principios generales:

- a. acceso a la justicia;
- b. buena fe;
- c. celeridad;
- d. cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- e. confidencialidad;
- f. debida diligencia;
- g. integridad personal;
- h. principio de interculturalidad y multiculturalidad;
- i. no discriminación;
- j. no represalias;
- k. no re victimización;
- l. oportunidad, calidad y calidez en el trato;
- m. perspectiva de género;
- n. presunción de inocencia;
- o. pro persona;
- p. proporcionalidad;
- q. protección de datos personales;
- r. respeto, protección y garantía de la dignidad;
- s. transparencia, y
- t. valor en el dicho de la víctima.



Artículo 4.- Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

Acoso escolar o bullying: Se denomina la violencia reiterada y sistemática en el entorno escolar.

Acoso sexual: 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.

CCC: Centro de Capacitación Cinematográfica, A.C.

CIG: Comité de Igualdad de Género del CCC.

Código de Ética: Código de Ética y de Conducta del Centro de Capacitación Cinematográfica, A.C.

Comunidad del CCC: Personas participantes en alguna de las actividades vinculadas con el cumplimiento del objeto social del Centro de Capacitación Cinematográfica A.C. (CCC), las cuales, de manera enunciativa mas no limitativa, comprenden a su personal directivo, docente, administrativo, técnico, operativo, alumnado, personas pasantes, ayudantes o participantes y concursantes. Esto excluye a personas invitadas, ponentes y civiles.

Ex alumna o ex alumno: Aquella persona que fue alumna o alumno del Curso General de Estudios Cinematográficos, la Licenciatura en Cinematografía, del Curso de Guion Cinematográfico o del Curso de Producción Cinematográfica y Audiovisual.

Comunidad docente: Es el profesorado que presta sus servicios profesionales, ya sea por un contrato civil o por una relación laboral con el CCC. Para efectos del presente Protocolo, se hace referencia únicamente al profesorado vinculado mediante contrato de prestación de servicios profesionales.



Comunidad estudiantil o alumnado: Personas que participan como estudiantes dentro de las actividades académicas del CCC y están matriculadas con dicho estatus activo en la Licenciatura en Cinematografía, el Curso de Guion Cinematográfico o el Curso de Producción Cinematográfica y Audiovisual, o bien, son alumnas o alumnos de intercambio.

Conductas acumuladas: Es la suma de dos o más quejas sobre conductas violentas en un mismo expediente, independientemente de su clasificación.

Debido proceso: Conjunto de formalidades esenciales que deben observarse en cualquier procedimiento, para asegurar o defender los derechos y libertades de toda persona que actúe como parte en el mismo.

Dirección General: La Dirección General del CCC.

Disposiciones: Las Disposiciones aplicables a la Licenciatura en Cinematografía.

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

Estereotipos de género: Son las ideas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres; son representaciones simbólicas de lo que mujeres y hombres deberían ser y sentir; son ideas excluyentes entre sí que al asignarse reafirman un modelo de feminidad y otro de masculinidad.



Estatuto Orgánico: Es el Estatuto Orgánico del Centro de Capacitación Cinematográfica, A.C. publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de septiembre de 2011, y su Reforma de fecha 17 de septiembre de 2014.

Estatutos Sociales: Son los Estatutos Sociales del Centro de Capacitación Cinematográfica, A.C., de fecha 7 de marzo del 2019.

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.

Información confidencial: Toda información o dato que integra la queja, la investigación y resolución, al ser un proceso deliberativo de trabajo, ya sea representada de forma impresa, digital o a través de cualquier formato, y que identifique o haga identificable a la persona afectada, responsable o testigos que intervienen en la misma.

Investigación: Es el análisis y valoración que permite sustentar la actuación del CCC en relación con las conductas señaladas en una queja.

Medidas de protección: Son aquellas acciones que inhiben posibles conductas violentas relacionadas con la queja. Tienen como finalidad prevenir, evitar y proteger a la persona afectada o a la persona promovente, si esta fuera distinta, así como a la comunidad del CCC.

OIC: Órgano Interno de Control en el CCC, coordinado desde la Secretaría de la Función Pública.

Persona afectada: En el marco de este Protocolo, es la persona que ha sido vulnerada por alguna conducta de hostigamiento sexual, acoso sexual, *bullying*, violencia de género o cualquier otro tipo de violencia.

Persona Consejera: Es la persona de primer contacto designada por el CCC para recibir las quejas de la comunidad relacionadas con el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero de 2020.



Persona promovente: Es la persona que presenta una queja ante el CIG, con el fin de reportar una conducta inadecuada que vivió o de la cual, con el consentimiento formal de la persona afectada para presentar la queja, tuvo conocimiento.

Persona responsable: Aquella persona que, a la conclusión de la investigación, se haya confirmado la realización de la conducta materia de la queja.

Persona señalada como responsable: Es la persona referida de cometer un presunto acto de violencia, que incluye, pero no se limita, a la violencia de género, violencia docente, acoso entre pares (acoso laboral y/o acoso estudiantil) o cualquier otro tipo de violencia o discriminación cometidas por quienes: (i) sean de la comunidad estudiantil, (ii) son pasantes, (iii) prestan servicios generales o administrativos (iv) sean de la comunidad docente, o (v) participan en talleres, prácticas, clases y/o ejercicios de formación, siempre y cuando ocurran durante o en relación con las actividades efectuadas con recursos del CCC o en el ámbito de las actividades relacionadas con el cumplimiento de su objeto social, con independencia del medio por el cual se materialice.

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

Primer respondiente: Es la persona que brinda atención a la comunidad del CCC relacionada con el presente Protocolo para la presentación de una queja.

Producción: Es la conjunción de los procesos creativos, administrativos y logísticos que integran la realización de una obra cinematográfica o audiovisual.

Programa: Son las actividades de extensión académica y proyectos culturales cinematográficos que organice o en que participe el CCC.



Pronunciamiento cero tolerancia: *Es el Pronunciamiento de cero tolerancia al hostigamiento sexual y al acoso sexual en el Centro de Capacitación Cinematográfica, A.C., de conformidad con lo establecido por la Secretaría de la Función Pública.*

Protocolo: Es el Protocolo de atención a la violencia de género y otras violencias en el CCC.

Queja: Es la manifestación de hechos realizados por una persona, quien de manera expresa relata presuntos actos de violencia, violencia de género, violencia docente o acoso entre pares, presuntamente cometidos por una persona de la comunidad estudiantil o docente, colaboradora o participante en las actividades académicas del CCC, o relacionadas con el cumplimiento de su objeto social.

Reglamento: Es el Reglamento Académico del Centro de Capacitación Cinematográfica, A.C.

Reiteración: Es la circunstancia agravante de la responsabilidad de una persona que, habiendo sido sancionada por el CCC debido a la comisión de una conducta violenta, que incluye pero no se limita a violencia de género, violencia docente o acoso entre pares en sus diversas modalidades, incurre nuevamente en una conducta violenta de igual o diferente naturaleza a la precedente y es nuevamente declarada responsable por el CCC.

Re victimización: Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o persona promovente derivado de la inadecuada atención institucional.

Víctima: 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 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.



TÍTULO SEGUNDO

CAPÍTULO I DE LAS INSTANCIAS INVOLUCRADAS EN LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

Artículo 5.- El Comité de Igualdad de Género (CIG) es el área competente para atender las quejas relacionadas con violencia de género, violencia docente, acoso entre pares (acoso laboral y acoso estudiantil) o cualquier otro tipo de violencia o discriminación presuntamente cometidas por quienes (i) sean de la comunidad estudiantil, (ii) son pasantes, (iii) prestan servicios generales o administrativos, (iv) sean de la comunidad docente o (v) participan en talleres, prácticas, clases y/o ejercicios de formación académica del CCC; así como para la aplicación del presente Protocolo al interior del CCC, ya sea que dicha conducta sea realizada con motivo de las actividades académicas o de producción en o fuera de las instalaciones del CCC.

Artículo 6.- El CIG es la instancia encargada de atender, investigar o recomendar medidas disciplinarias, restaurativas y/o instituciones, además de dar seguimiento a las quejas presentadas por la comunidad del CCC.



Artículo 7.- De conformidad con lo establecido en las Disposiciones, el Reglamento Académico, así como en el Estatuto Orgánico y los Estatutos Sociales del CCC, las autoridades internas que dictan y aplican las sanciones son:

1. La Dirección General acompañada de la Subdirección Académica, cuando se trate de alumnado;
2. La Dirección General acompañada de la Subdirección Académica y la Subdirección de Administración y Finanzas, cuando se trate de la comunidad docente, y
3. La Dirección General acompañada de la Subdirección de Administración y Finanzas con la participación del área que administre el servicio, cuando se trate de prestadores de servicios administrativos.



TÍTULO TERCERO

CAPÍTULO I DE LA QUEJA

Artículo 8.- La queja podrá ser presentada por cualquier persona de la comunidad del CCC que se considere afectada por un presunto acto de violencia de género, violencia docente, acoso entre pares (acoso laboral y acoso estudiantil) o cualquier otro tipo de violencia o discriminación cometidas por quienes: (i) sean de la comunidad estudiantil, (ii) son pasantes, (iii) prestan servicios generales o administrativos o (iv) sean de la comunidad docente, (v) participan en talleres, prácticas, clases y/o ejercicios de formación académica del CCC, así como quienes apoyan o participan en o con relación a las actividades realizadas en el cumplimiento del objeto social del CCC, ya sea que dicha conducta sea realizada con motivo de las actividades académicas o de producción dentro o fuera de las instalaciones del CCC.

Artículo 9.- La queja podrá presentarse dentro del plazo de tres años, a partir del día siguiente al que se hubieren realizado las conductas materia de la queja, o bien, en que éstas hubieren cesado.

Lo anterior, con independencia de los plazos establecidos por las autoridades judiciales competentes, según sea el caso.

Artículo 10.- Cualquier persona servidora pública o que desempeñe una función administrativa en el CCC podrá fungir como Primer respondiente, a fin de brindar atención inmediata a la persona afectada.



La queja se presentará de forma verbal o escrita ante cualquier integrante del CIG, ante la Persona Consejera o mediante llenado del formulario electrónico a través de la página oficial del CCC.

En caso de que la queja sea presentada de forma verbal, la persona integrante del CIG o Persona Consejera deberá llenar el formato de presentación de queja, para que la persona promovente, de estar de acuerdo con su contenido, lo firme.

De no aceptar firmar el documento, la Persona Consejera o integrante del CIG levantará un acta en la que se hagan constar las circunstancias relacionadas con la negativa a la firma.

Si la queja es comunicada a la persona Primer respondiente, ésta deberá dirigir la queja a la Persona Consejera o al CIG.

La persona promovente deberá firmar el formato digital, o bien, de forma autógrafa, debiendo identificarse no obstante que su identidad sea reservada como confidencial para efectos de su análisis.

Artículo 11.- La Persona Consejera o la persona integrante del CIG que tenga conocimiento de la queja, orientará a la persona promovente sobre el procedimiento e instancias competentes para su atención, de conformidad con sus atribuciones.

Artículo 12.- La queja deberá contener, cuando menos, lo siguiente:

1. La fecha y hora de presentación. En el caso de las quejas presentadas por correo electrónico, se tendrá por presentada al momento de recepción, mediante el acuse de recibo por el formato electrónico referido en el Artículo 10 de este Protocolo;
2. Nombre de la persona promovente;
3. Teléfono y/o dirección de correo electrónico verídicos y actualizados de la Persona promovente, para oír y recibir notificaciones;
4. Nombre de la o las personas víctimas del caso;



5. Nombre de la persona o personas señaladas como responsables, o bien cualquier otro dato que le identifique;
6. En caso de que la persona promovente sea distinta a la víctima, deberá presentar carta de autorización por escrito, firmada de manera autógrafa por la víctima para presentar la queja;
7. Manifestación bajo protesta de decir verdad sobre los hechos motivo de la queja;
8. Narración clara y precisa de los hechos, señalando las circunstancias de modo, tiempo y lugar, las cuales pudieron acontecer al interior de las instalaciones del CCC, durante traslados, comisiones, convivencias, celebración de festividades, reuniones externas, actividades de extensión académica o culturales, siempre y cuando hayan sido organizadas por el CCC en atención a las labores propias de sus responsabilidades;
9. Firma de la persona promovente o confirmación digital, y
10. En el caso de personas menores de edad, la presentación de su queja deberá ser con acompañamiento de una persona de su confianza, mayor de edad.

Artículo 13.- La queja se tendrá por no recibida cuando no cumpla con alguno de los datos establecidos como requisitos en el Artículo 12 de este Protocolo.

CAPÍTULO II DE LA CONFIDENCIALIDAD

Artículo 14.- La información recabada para integrar la queja, su investigación y resolución conforman documentos de trabajo considerados como información confidencial.

Artículo 15.- Las personas integrantes del CIG, así como las personas especialistas que colaboren con ellas, garantizarán la confidencialidad de los datos



personales a los que tengan acceso con motivo de la información que integre la queja, inclusive después de haber concluido su encargo.

Artículo 16.- En aquellos casos en que la persona afectada que presenta la queja así lo solicite, se mantendrá como anónima ante terceras personas involucradas en el análisis de la información.

Artículo 17.- Las partes se obligan a poner los medios a su alcance a fin de que la información confidencial se mantenga con tal carácter, sometiéndose a la responsabilidad legal que, por su negligencia, falta de pericia o intención, vulnere dicha confidencialidad.

Artículo 18.- En el análisis e integración de la información de las quejas, el CIG deberá garantizar la confidencialidad de los datos que hagan identificables a las personas involucradas y a personas a las que les consten los hechos.

Artículo 19.- La información confidencial no estará sujeta a temporalidad alguna, por lo que mantiene dicho carácter permanentemente.

CAPÍTULO III DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 20.- El CIG asignará un número de expediente a la queja para su identificación, análisis, seguimiento y resultado, mismo que será informado a la persona promovente.

El CIG, en el término de cinco días hábiles contados a partir del día siguiente a su recepción, determinará si previene, admite o no analiza la queja presentada.

Artículo 21.- Una queja puede ser objeto de prevención, cuando los hechos narrados no sean claros, sean imprecisos o cuando falte alguno de los elementos



señalados en el Artículo 12 de este Protocolo, o bien, cuando haya imprecisiones en cuanto a la persona o personas señaladas como responsables.

Para la debida atención de la queja, el CIG le notificará a la persona promovente, a través del correo electrónico que para el efecto designó, que cuenta con cinco días hábiles para complementar o aportar los datos faltantes de su queja inicial. En caso de no hacerlo, se tendrá por desechada la queja.

Artículo 22.- La queja no será analizada por el CIG cuando:

1. Las acciones no correspondan al ámbito de aplicación del presente protocolo.
2. La persona o personas señaladas como responsables no hayan tenido una relación de alumnado, ex alumnado o de prestador de servicios o participante con el CCC al momento de los hechos que motivaron la queja, con independencia de que dicha conducta sea realizada con motivo de las actividades académicas o de producción en o fuera de las instalaciones del CCC.
3. Si la persona o personas señaladas como responsables eran servidoras públicas al momento de los hechos, en cuyo caso se turnará, dentro del término de tres días hábiles, al Comité de Ética del CCC para su conocimiento.
4. Si habiendo sido prevenida la queja, no se recibieron las aclaraciones pertinentes o los hechos siguen sin ser claros o son imprecisos.

En caso de que la queja no pueda ser analizada por el CIG, se deberá informar por escrito a la persona promovente, con las razones específicas del caso conforme a lo anterior, dejando a salvo la posibilidad de volver a presentar la queja.

Artículo 23.- Una vez admitida la queja, el CIG iniciará la investigación, por lo que se procederá a notificar a la persona o personas señaladas como responsables mediante correo electrónico, respecto a la queja presentada en su contra, para que manifiesten lo que a su derecho convenga.



Artículo 24.- El CIG valorará y determinará si los hechos que motivan la queja pudieran constituir violencia de género o algún otro tipo de violencia.

CAPÍTULO IV DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 25.- Las medidas de protección son aquellas acciones que inhiben posibles conductas violentas relacionadas con la queja. Tienen como finalidad evitar, prevenir y proteger a la persona afectada o a la persona promovente si fuera distinta.

Artículo 26.- Las medidas de protección serán implementadas considerando la relación directa entre el riesgo o amenaza al que se enfrenta la persona promovente y/o afectada, y se implementarán mientras subsistan los factores de riesgo, quedando sujetas a revisión periódica por el CIG.

Artículo 27.- El CIG emitirá las medidas de protección que considere aplicables al caso concreto, quién las debe cumplir y la temporalidad de las mismas, dentro de las 24 horas hábiles siguientes a la recepción de la queja.

Cuando sea la Persona Consejera quien reciba la queja, podrá solicitar al CIG que emita las medidas de protección que correspondan.

Artículo 28.- En el caso del artículo anterior, la Persona Consejera podrá sugerir al CIG el tipo de medidas de protección, quién las debe cumplir y la temporalidad de las mismas, dentro de las 24 horas hábiles siguientes a la recepción de la queja. El CIG deberá brindar atención y seguimiento al cumplimiento y terminación de las medidas aplicadas, en caso de proceder.

Las determinaciones previamente consideradas se harán con base en el análisis de los riesgos.



Las medidas de protección emitidas por el CIG podrán ser actualizadas en cualquier momento del procedimiento de investigación y resolución.

Artículo 29.- Las medidas podrán, entre otras, consistir en lo siguiente:

1. Canalizar y orientar para recibir asesoría jurídica y psicológica a través de personal especializado, según sea el caso;
2. Reubicación física, estudio o colaboración a distancia de la persona señalada como responsable o de la persona afectada, sólo cuando así se solicite, sea viable académicamente y el CIG lo considere procedente;
3. Cambio de horario, de salón, equipo de trabajo, actividad o sitio de colaboración de la persona señalada como responsable o de la persona afectada, sólo cuando así se solicite y el CIG lo considere procedente;
4. Restricción del acceso de la persona señalada como responsable a las instalaciones físicas del CCC o al sitio de colaboración, y
5. Otorgamiento de apoyo académico y administrativo que permita a la persona en situación de víctima desarrollar sus actividades de manera regular, en coordinación con la Subdirección Académica o la Subdirección de Administración y Finanzas, según corresponda.

Decretadas las medidas de protección, se harán del conocimiento a las partes y a las áreas correspondientes del CCC para su debido cumplimiento.

Artículo 30.- Además de las medidas de protección, el CIG o la Persona Consejera podrán canalizar y orientar a la persona afectada a otras instancias, con la finalidad de que reciba apoyo psicológico o médico, entre otras posibilidades.



CAPÍTULO V DE LAS PRUEBAS

Artículo 31.- Para documentar la investigación de una queja, el CIG podrá solicitar, a quien considere pertinente, presentar todas aquellas pruebas que a su juicio resulten indispensables, siempre y cuando no se encuentren prohibidas por la ley.

Artículo 32.- Las pruebas podrán consistir en:

1. Documentos en formato físico o electrónico, sean o no expedidos por una institución, tales como correos electrónicos, mensajes telefónicos, fotografías, videos y audios, entre otros, o
2. Testimonial, consistente en personas con conocimiento directo de los hechos narrados, pudiendo ofrecer dos testigos, preferentemente, por cada una de las personas involucradas en la queja, en cuyo caso, la persona que solicite la prueba deberá señalar los nombres y presentarlos a la comparecencia para el desahogo de la misma.

Artículo 33.- La o las personas promoventes o señaladas como presuntas responsables podrán ofrecer cualquier prueba que pueda coadyuvar con el esclarecimiento de los hechos.

Las mismas deberán estar relacionadas directamente con los hechos manifestados para constatar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se desarrollaron.

En caso de que la persona promovente cuente con pruebas, deberá hacerlas del conocimiento del CIG al momento de la presentación de la queja o a más tardar en la entrevista. En caso de que manifieste la imposibilidad física o material para presentar las pruebas en cualquiera de esos dos momentos, contará con hasta cinco días posteriores a la entrevista realizada para presentarlas y ser consideradas en la investigación.



La persona señalada como responsable podrá presentar pruebas en el momento de la entrevista y hasta cinco días hábiles posteriores a que ésta ocurra.

El término a que alude el presente artículo podrá ser prorrogable, por única ocasión, por un tiempo mayor, siempre y cuando la parte interesada manifieste bajo protesta de decir verdad la imposibilidad física o material para presentar su respuesta.

CAPÍTULO VI

DE LA VALORACIÓN Y ANÁLISIS DE LA QUEJA

Artículo 34.- El CIG citará a entrevista a la persona promovente y a la persona señalada como responsable por separado, en una fecha que no deberá ser posterior a los diez días hábiles contados a partir de la fecha de recepción de la queja. En cada entrevista se levantará un acta para constancia, la cual será firmada por quienes en ella hayan intervenido.

En el citatorio a la entrevista se informará a las partes que, en caso de no acudir a dicha entrevista de forma justificada, se les podrá citar en una segunda ocasión, y de no presentarse, se continuará con el procedimiento solo con los elementos aportados en la presentación de la queja.

Lo contemplado en este artículo aplica de la misma forma para el desahogo de las pruebas testimoniales.

Artículo 35.- Además de los principios consignados en el Artículo 3 del presente Protocolo, los elementos que integran la queja serán analizados por el CIG, atendiendo las reglas de la lógica y de la experiencia, bajo un enfoque y perspectiva de derechos humanos, de género, interseccional, libres de estereotipos y, sobre todo, identificando las asimetrías de poder; ello a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos materia de la queja.



Para el análisis de las quejas relativas a violencia de género, la declaración que contiene el dicho, desde la óptica de la víctima, se considera como prueba sobre el hecho, sin perjuicio de los principios y criterios antes mencionados.

Artículo 36.- Aunado a lo referido en el artículo anterior, se considerará lo siguiente:

1. La intensidad y el daño ocasionado;
2. El vínculo que une a las partes con el CCC;
3. El contexto de la situación, y
4. Las agravantes de la conducta.

Artículo 37.- El CIG podrá hacerse acompañar de las personas e instancias especialistas pertinentes para realizar el análisis y valoración de todos los elementos que integran la queja.

Artículo 38.- El proceso de investigación no podrá exceder de 60 días hábiles contados a partir de la admisión de la queja.

CAPÍTULO VII DE LA RESOLUCIÓN

Artículo 39.- Una vez analizada la queja y las pruebas recabadas, el CIG integrará la resolución que deberá contener: (i) la determinación de la existencia o inexistencia de las conductas señaladas, en su caso; (ii) la clasificación de las mismas; (iii) la intensidad y el daño ocasionado; (iv) la o las personas responsables, y (v) las recomendaciones que considere pertinentes.

Artículo 40.- Concluida la investigación, el CIG deberá aprobar la resolución y comunicarla a las autoridades pertinentes del CCC en un plazo no mayor a cinco días hábiles.



Artículo 41.- Una vez recibida la resolución emitida por el CIG, el CCC notificará, vía correo electrónico, a las partes involucradas dentro de los tres días hábiles siguientes.

Se convocará a las partes por separado para que puedan acudir a la lectura de la resolución correspondiente. En ningún caso se incluirán datos personales en las resoluciones.

Artículo 42.- Las represalias están prohibidas. El CCC protege a las personas integrantes de su comunidad que fueron afectadas o cometieron, presenciaron o tuvieron conocimiento de la comisión de un acto de violencia o discriminación, sin que por ello deban estar sujetas a actos de hostilidad o agresión durante o después de concluida la investigación por parte de cualquier persona involucrada directa o indirectamente en el proceso.

Artículo 43.- Las resoluciones emitidas por el CIG son inapelables y basadas en el Reglamento Académico y las Disposiciones Aplicables a la Licenciatura en Cinematografía del CCC.



TÍTULO CUARTO

CAPÍTULO I DE LA CONCILIACIÓN

Artículo 44.- La conciliación constituye una forma de solución pacífica, voluntaria, directa y satisfactoria de un desacuerdo. Asimismo, es una de las formas en las que se puede concluir un procedimiento de investigación y consiste en un acuerdo entre las partes materia de la queja.

Artículo 45.- Sólo procederá la conciliación en aquellos casos que no impliquen violencia de género conforme a la valoración que haga el CIG con la información que conste en expedientes.

La conciliación se podrá llevar a cabo en cualquier etapa de la investigación, una vez que el CIG determine, conforme al Artículo 18 de este Protocolo, la inexistencia de elementos que constituyan violencia de género, y hasta antes de la emisión de la resolución.

Artículo 46.- El proceso de conciliación busca que:

1. La persona afectada exprese lo que siente y quiere, y, en su caso, acepte voluntariamente la forma de reparar el daño ofrecida por la persona señalada como responsable, y
2. La persona señalada como responsable exprese lo que siente y quiere, reconozca la falta cometida y asuma la responsabilidad por sus consecuencias.



Artículo 47.- El proceso conciliatorio iniciará una vez que este sea acordado por las partes, y culminará en un plazo no mayor a 20 días hábiles una vez iniciado.

Artículo 48.- Cualquiera de las partes involucradas puede solicitar, mediante escrito dirigido al CIG, que se concilien los hechos materia de la queja. El escrito se hará del conocimiento a la otra parte para que, en un término de tres días hábiles contados a partir de la notificación, exponga por escrito si es o no su deseo de participar en la conciliación.

En caso de negativa, se continuará con el procedimiento de investigación.

Artículo 49.- Una vez expresado por las partes, el CIG, dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud de conciliación, designará a una de las personas que se integrarán a dicho proceso de conciliación.

Una vez que se haya designado a la persona integrante del Comité que llevará a cabo la conciliación y por acuerdo del propio Comité, procederá a citar a las partes.

Citadas las partes y lograda la conciliación, se levantará acta circunstanciada con los compromisos adquiridos, así como la temporalidad para cumplirlos. Dicha acta será remitida al CIG para integrarlo al expediente y que dé seguimiento al mismo.

Artículo 50.- De proceder la conciliación, se suspende la investigación. Para dar por concluido el acuerdo conciliatorio, las partes deberán informar al CIG el cumplimiento de los acuerdos adoptados en los términos en que se obligaron. Una vez concluido el acuerdo conciliatorio se tendrá también por concluida la investigación.



TÍTULO QUINTO

CAPÍTULO I REPORTES Y SEGUIMIENTO

Artículo 51.- El CIG deberá mantener un registro, con fines estadísticos, de las quejas, conciliaciones, resoluciones y medidas de que tuvo conocimiento. Dichos registros serán la base para implementar acciones institucionales de prevención de la violencia en el CCC.

Artículo 52.- El CIG dará seguimiento al cumplimiento de las resoluciones adoptadas, para lo cual requerirá a las autoridades competentes del CCC le informe sobre el cumplimiento de las medidas.

TRANSITORIOS

PRIMERO. - El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

SEGUNDO. - Toda disposición administrativa a la entrada en vigor del presente Protocolo deberá interpretarse en congruencia con éste.

BIBLIOGRAFÍA PROTOCOLO

BASE LEGAL INTERNACIONAL

- a) Declaración Universal de Derechos Humanos (10/12/1948) <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- b) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (03/09/1981) chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw_SP.pdf
- c) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará) (09/06/1994) <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/13.CONVENCION.BELEN%20DO%20ARA.pdf>

NACIONAL

- a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (DOF 18/11/2022) <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- b) Ley Federal de las Entidades Paraestatales (DOF 01/03/2019) <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFEP.pdf>

- c) Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (DOF 27/12/2022) <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA.pdf>
- d) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (DOF 01/06/2021) chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf
- e) Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (DOF 31/10/2022) <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- f) Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (DOF 19/01/2023) <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>
- g) Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público (DOF 20/05/2021) chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/14_200521.pdf
- h) Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual (DOF 03/01/2020) https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583420&fecha=03/01/2020#gsc.tab=0
- i) Ley General de Educación Superior (DOF 20/04/2021) chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf

- j) Estatuto Social (07/03/2019)
- k) Estatuto Orgánico (DOF 02/09/2011)
- l) Reglamento Académico del Centro de Capacitación Cinematográfica
- m) Código de Ética y de Conducta
- n) Pronunciamiento de cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual
- o) Disposiciones Aplicables a la Licenciatura en Cinematografía
- p) Reglamento Ópera Prima

PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS VIOLENCIAS EN EL CCC