

**PROTOCOLO CONTRA  
LA VIOLENCIA DE GÉNERO**



## PROTOCOLO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA FACULTAD DE CINE

### ÍNDICE

PAG.01	__INTRODUCCIÓN.
PAG.01	__JUSTIFICACIÓN
PAG.01	__FUNDAMENTO LEGAL
PAG.02	__GLOSARIO
PAG.02	__PRINCIPIOS RECTORES
PAG.03	__OBJETIVO DEL PROTOCOLO
PAG.03	__ÁMBITO DE APLICACIÓN
PAG.03	__ÁREAS ENCARGADAS DE LA IMPLEMENTACIÓN
PAG.05	__PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
PAG.06	__ETAPA 1: PRIMER CONTACTO
PAG.06	__ENTREVISTA INICIAL
PAG.07	__COMPETENCIA Y ATRIBUCIONES
PAG.07	__ORIENTACIÓN
PAG.07	__ESCRITO DE QUEJA
PAG.07	__ETAPA 2: FORMALIZACIÓN DE LA QUEJA E INVESTIGACIÓN
PAG.07	__ATRIBUCIONES DEL COMITÉ EJECUTIVO DEL PROTOCOLO
IPAG.07	__INTEGRACIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO DEL PROTOCOLO
PAG.07	__PRESENTACIÓN DE LA QUEJA
PAG.07	__FORMALIZACIÓN DE LA QUEJA
PAG.07	__INTEGRACIÓN DEL EXPEDIENTE
PAG.07	__MEDIDAS DE PROTECCIÓN
PAG.07	__NOTIFICACIÓN A LA PERSONA SUJETA AL PROCEDIMIENTO
PAG.07	__INVESTIGACIÓN
PAG.07	__PRUEBAS
PAG.07	__DERECHOS DE LAS PARTES
PAG.07	__ETAPA 3: RESOLUCIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL
PAG.07	__RESOLUCIÓN
PAG.07	__SANCIONES
PAG.07	__SEGUIMIENTO Y CONTROL
PAG.07	__ANEXO 1. FLUJOGRAMA

### INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el último párrafo del artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, queda prohibida en nuestro país toda discriminación que sea motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana, además el precepto invocado también reconoce que el efecto de la discriminación es anular o menoscabar derechos y libertades.

En ese tenor, el mismo ordenamiento obliga al Estado Mexicano en su conjunto a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, y cuando estos han sido vulnerados, el deber de prevenir que las afectaciones se sigan produciendo, junto con la investigación, sanción y reparación de los hechos violatorios, en atención a generar condiciones en donde estos eventos no vuelvan a ocurrir, para enviar un mensaje social y colectivo de que las violaciones a derechos fundamentales no están ni permitidas ni validadas por el Estado.

Lo anterior cobra relevancia en un país en el que, pese a la legislación que lo prohíbe, los motivos más frecuentes de discriminación son la apariencia, las creencias religiosas, el sexo, la edad, el lugar de residencia, la manera de hablar, la clase social y la orientación sexual. Los ejemplos son múltiples como se puede ver en la Encuesta Nacional sobre Discriminación hecha por el INEGI en 2017: a nivel nacional existe un mayor rechazo a convivir en el ámbito privado con personas extranjeras, jóvenes o personas que viven con SIDA o VIH; en proporción superior, los hombres consideran que son las mujeres quienes deben ayudar más en los quehaceres del hogar y que si algunas mujeres son violadas es porque provocan a los hombres. Por otro lado, personas con una religión no predominante, mujeres, personas jóvenes y personas adultas mayores, consideran que los principales ámbitos de discriminación son la calle, el transporte público, trabajo, escuela y familia. Las mujeres encuestadas señalaron que experimentaron en los últimos cinco años al menos una situación de discriminación, siendo el 58.5% dichos eventos ocurrieron a causa de su sexo, además entre las principales problemáticas que fueron declaradas para este grupo se encuentra la delincuencia, inseguridad y la violencia.<sup>1</sup>

Sobre este último dato la más reciente Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública, documenta que en delitos sexuales las mujeres se ven más vulneradas, ya que, por cada agresión de esta naturaleza contra hombres, se producen nueve en contra de mujeres. Por otra parte, la cifra negra de los delitos en general excede el 90%, señalando que entre las

<sup>1</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2017). Encuesta Nacional sobre Discriminación [Conjunto de Datos]. México. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2017/doc/enadis2017\\_resultados.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2017/doc/enadis2017_resultados.pdf)

<sup>2</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública [Conjunto de Datos]. México.

razones de la población para no denunciar se encuentra la desconfianza en la autoridad y la actitud hostil de la autoridad. Finalmente son las mujeres quienes en gran medida se sienten inseguras en espacios públicos o privados como la calle, el transporte público, el mercado, en un centro recreativo, en centros comerciales, en la escuela o en su trabajo.<sup>2</sup>

Respecto a la violencia contra las mujeres, los datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (en adelante ENDIREH) del año 2016, reporta que la prevalencia por tipo de violencia se centra en la emocional, económica, patrimonial, discriminación, sexual y física.

En el ámbito escolar, los tipos de violencias más frecuentes son la sexual, emocional y física, en ese orden, siendo los compañeros y los maestros quienes se encuentran entre los principales agresores y en menor medida los trabajadores de la escuela o personal directivo, en el 74.3% de los casos este tipo de violencias se cometieron en la escuela. Por lo que respecta al ámbito laboral la violencia emocional, sexual y física fueron las que tuvieron mayor prevalencia y los agresores son compañeros de trabajo, patrones o jefes, supervisores o coordinadores, gerentes, directivos o ejecutivos y clientes, principalmente.<sup>3</sup>

Los datos de la ENDIREH dan un panorama general de los tipos de violencia que sufren las mujeres en diferentes ámbitos, sin embargo, las agresiones no cesan ni reportan disminuciones y, sobre todo, se diversifican. De acuerdo con información del módulo de ciberacoso del Instituto Nacional de Estadística y Geografía del año 2020, la población usuaria de internet encuestada declaró haber vivido alguna situación de acoso cibernético en un 21%, siendo las mujeres quienes en mayor medida han sufrido este tipo de agresión.<sup>4</sup>

Finalmente, a partir de la información proporcionada por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (dependiente de la Secretaría de Seguridad Ciudadana) sobre la violencia contra las mujeres respecto a la incidencia delictiva y llamadas de emergencia 911, es posible dimensionar el problema creciente en nuestro país en relación al peligro que corren las mujeres: los feminicidios van aumento desde el año 2016; los homicidios dolosos, aun cuando los números son muy similares desde el año 2017, no dejan de ser alarmantes, más de 2,500 al año a nivel nacional; las lesiones dolosas presentan registros que superan los 60,000 mil casos por año; la violencia familiar, comparando los casos del 2018 con los reportes del 2019, presentan incrementos considerables que se han mantenido durante el 2020 y el primer semestre del 2021. Precisamente en este último periodo las llamadas de emergencia relacionadas con incidentes de violencia contra las mujeres, fue de casi 8 millones a nivel nacional.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2016). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares [Conjunto de Datos]. México. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2016/doc/endireh2016\\_presentacion\\_ejecutiva.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2016/doc/endireh2016_presentacion_ejecutiva.pdf)

Las cifras anteriores dan cuenta de la necesidad de acciones contundentes para frenar la violencia de género contra las mujeres y otros grupos en condiciones de riesgo, en los diversos espacios en donde ésta se manifieste, si bien hay compromisos y obligaciones que debe desempeñar el Estado, esto no exime a todas las instituciones, públicas y privadas, de velar porque las personas que se encuentran bajo su resguardo o atención, vivan una vida libre de violencia.

## JUSTIFICACIÓN

La Facultad de Cine, comprometida en brindar los mejores recursos académicos a sus estudiantes, así como las condiciones más óptimas a su personal docente y administrativo; ha reconocido la necesidad de ser altamente sensibles con el acontecer actual y responder a las demandas sociales que exigen espacios seguros en donde las personas puedan tener un desenvolvimiento personal y colectivo libre de violencias.

En ese contexto asumimos la responsabilidad primigenia que como institución educativa nos confiere el artículo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual en su párrafo tercero señala que:

*“... la educación se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva. Tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria, el respeto a todos los derechos, las libertades, la cultura de paz y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia; promoverá la honestidad, los valores y la mejora continua del proceso de enseñanza aprendizaje”.*

De igual forma, la Ley General de Educación que en su artículo 15 señala que “...la educación que imparta el Estado, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios” deben buscar diversos fines, entre los que se encuentran:

*“V. Formar a (las y) los educandos en la cultura de la paz, el respeto, la tolerancia, los valores democráticos que favorezcan el diálogo constructivo, la solidaridad y la búsqueda de acuerdos que permitan la solución no violenta de conflictos y la convivencia en un marco de respeto a las diferencias”.*

En la misma línea, la Ley General de Educación Superior que establece en su artículo 7 que “la educación superior fomentará el desarrollo humano integral del (y la) estudiante en la construcción de saberes” con base en criterios normativos, como:

<sup>4</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). Comunicado de Prensa Núm. 371/21 [Conjunto de Datos]. México. <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/EstSociodemo/MOCIBA-2020.pdf>

<sup>5</sup> Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. Información sobre violencia contra las mujeres. <https://www.gob.mx/sesnsip/articulos/informacion-sobre-violencia-contra-las-mujeres-incidencia-delictiva-y-llamadas-de-emergencia-9-1-1-febrero-2019?idiom=es>

“VI. El combate a todo tipo y modalidad de discriminación y violencia, con especial énfasis en la que se ejerce contra las niñas y las mujeres, las personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad social, y la promoción del cambio cultural para construir una sociedad que fomente la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres”.

gualmente, las obligaciones indirectas que devienen de la Ley General de Acceso a la Mujeres a una Vida Libre de Violencia, para prevenir, atender, sancionar y erradicar todos los tipos de violencia contra las mujeres, así como lo mandatado en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que busca garantizar la igualdad de oportunidades y de trato, desde el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo.

Con base en lo anterior y en nuestras atribuciones, la Facultad de Cine toma como suyos los principios y valores de los ordenamientos de referencia desde la coadyuvancia, para crear un mecanismo de acción frente a la violencia de género que se llegara a presentar en nuestro entorno académico, con el fin de escuchar a las personas que demanden ser atendidas mediante una investigación efectiva, imparcial y diligente, a través de un modelo multidisciplinario de atención basado en la cero tolerancia a cualquier tipo de violencia y a comportamientos incompatibles con los ideales de nuestra institución. Entre los principales ejes rectores de nuestro actuar están el procurar espacios educativos en condiciones de igualdad y velar por la seguridad e integridad de todas las personas en la Facultad de Cine, de quienes forman parte de nuestro claustro académico, de nuestro personal administrativo y de servicios, pero, sobre todo, de nuestras y nuestros estudiantes, quienes han puesto su formación en nuestras manos.

## FUNDAMENTOS LEGALES

Este documento tiene como fundamento los siguientes ordenamientos legales:

### Normatividad internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.**
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.**
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.**
- Declaración y plataforma de acción de la Cuarta Conferencia Internacional de la Mujer.**

### Normatividad federal y local

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.**
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.**
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.**
- Ley General de Víctimas.**
- Ley General de Educación.**
- Ley General de Educación Superior.**
- Constitución Política de la Ciudad de México.**
- Ley de Educación de la Ciudad de México.**
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia de la Ciudad de México.**
- Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México.**
- Ley de Víctimas para la Ciudad de México.**
- Ley de los Derechos de las Personas Jóvenes en la Ciudad de México.**
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.**
- Ley para la Promoción de la Convivencia Libre de Violencia en el Entorno Escolar de la Ciudad de México.**

### Normatividad institucional

- Reglamento docente.**
- Reglamento de estudiantes.**
- Reglamento administrativo.**
- Reglamento interno.**
- Código de ética y conducta.**

## GLOSARIO<sup>6</sup>

**Acompañamiento:** Es la asistencia y apoyo que debe otorgarse a las personas peticionarias en razón de las funciones y atribuciones del presente Protocolo, durante todas las etapas del mismo, hasta el momento en que sea satisfecha su necesidad y de ser posible, reconstituidos sus derechos mediante la atención y reparación del daño sufrido.

**Acoso:** Forma de violencia en la que, si bien no existe una jerarquía formal entre las personas involucradas, 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. El acoso puede ser laboral, sexual o escolar.

<sup>6</sup> Las definiciones presentadas se extraen de normatividad especializada, tales es el caso de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, Ley de Víctimas para la Ciudad de México; así como portales institucionales como ONU Mujeres, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Secretaría de Gobernación y la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, dependiente de esta última Secretaría.

**Acoso escolar:** Acto u omisión realizado por una persona estudiante o grupo de estudiantes en los espacios y ámbitos educativos, en la que de manera reiterada se agrede en forma física, verbal, psicoemocional, patrimonial o sexual, o como ciberacoso.

**Acoso laboral:** Consiste en acciones de intimidación moral, social o psicológica de forma sistemática y persistente que atentan contra la dignidad o la integridad de las personas en sus lugares de trabajo. Constituye una forma muy frecuente de violencia que se produce en el ámbito laboral y puede ser ejercida por agresores con la misma jerarquía o incluso inferior a la víctima.

**Acoso por razón de identidad sexual y/u orientación sexual:** la conducta verbal o física motivada o basada en la identidad sexual u orientación sexual.

**Acoso sexual:** Es una forma de violencia en la que, si bien no existe una jerarquía formal entre las personas involucradas, sí hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, la cual degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la persona, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

**Apercibimiento:** Advertencia de una próxima sanción en caso de persistir en un error o falta.

**Área de Atención y Contención Psicológica Universitaria (AACPU):** Es el área que proporciona contención psicológica al estudiantado de la Facultad de Cine.

**Comité Ejecutivo:** el Comité Ejecutivo del presente Protocolo.

**Debido proceso:** Es el conjunto de formalidades esenciales que deben observarse en cualquier procedimiento legal, para asegurar o defender los derechos y libertades de toda persona acusada de cometer una falta.

**Desahogo de pruebas:** Diligencia mediante la cual las partes tratan de probar sus pretensiones ante una autoridad con el efecto de influir en su ánimo para que emita la determinación o fallo correspondiente.

**Dirección General:** la Dirección General de la Facultad de Cine.

**Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los

derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

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

**Garantías de no repetición:** Son aquellas medidas o acciones que debe desplegar la institución académica y quienes implementen el presente Protocolo, en procura de que la situación que generó la violencia de género en la institución académica no se vuelva a presentar o repetir.

**Género:** Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas culturalmente tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

**Hostigamiento escolar:** Acto u omisión realizado por una persona o grupo de personas en una relación jerárquica formal con la víctima, mediante un ejercicio abusivo de poder que se realiza en los espacios escolares en los que de manera reiterada se le agrede de manera física, verbal, psicoemocional, patrimonial o sexual, o en forma de ciberacoso.

**Hostigamiento laboral:** Acto u omisión que se ejerce entre personas que tienen un vínculo laboral o profesional con las instituciones educativas a las que pertenecen, y en el que se realiza un abuso de poder en una relación jerárquica formal con la víctima, se le agrede de manera física, verbal, psicoemocional, patrimonial o sexual, o en forma de ciberacoso.

**Hostigamiento sexual:** El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de jerarquía formal del agresor sobre la víctima, en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

**Igualdad:** Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar

limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

**Igualdad de armas:** Es un mandato esencial que consiste en que cada parte debe tener la misma oportunidad para presentar su caso en condiciones que no la pongan en desventaja con respecto a su contrario.

**Igualdad de género:** Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres deben ser valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

**Igualdad sustantiva:** La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, ponderando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

**Perspectiva de género:** Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

**Sexo:** Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

**Persona peticionaria:** Persona física o colectivo de personas, que directa o indirectamente ha sufrido daño o el menoscabo de sus derechos producto de un hecho victimizante en razón de género.

**Persona sujeta a procedimiento:** Persona que presuntamente ha cometido actos de violencia de género en perjuicio de la persona peticionaria.

**Proporcionalidad:** Se trata de un procedimiento interpretativo para resolver conflictos apoyado en los principios de igualdad e prohibición de la arbitrariedad o exceso, siendo obligado analizar si en el caso concreto existe o no un trato injustificado entre las partes; además de revisar que la distinción persiga una finalidad objetiva y normativamente válida, resulte adecuada o racional, de manera que constituya un medio apto para conducir al fin u objetivo perseguido, existiendo una relación de instrumentalidad medio-fin; y que guarde correspondencia con los hechos analizados.

**Protocolo:** Protocolo de Atención a la Violencia de Género de la Facultad de Cine.

**Queja:** Es la manifestación o noticia de hechos realizados por una persona o grupo de personas, quienes de manera expresa relatan presuntos hechos contrarios a la normatividad institucional, relacionada con violencia de género, en agravio de ellas o de terceras personas, cometidos por personas que formen parte de la Facultad de Cine.

**Reincidencia:** Reiteración de un mismo comportamiento o conducta.

**Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos:** Es el área encargada de incorporar la perspectiva de género y los derechos humanos en la Facultad de Cine a través del trabajo colaborativo para fomentar el respeto a la dignidad humana de todas las personas y a su derecho a una vida libre de violencia, en todos los ámbitos de la institución educativa. Entre sus objetivos específicos está recibir las quejas relacionadas con violencia de género y seguir los procedimientos establecidos en el presente Protocolo

**Víctima:** Persona o personas físicas que hayan sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional, o en general cualquiera puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un hecho victimizante.

**Violencia:** Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

**Violencia de género:** La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella.

**Violencia digital:** Es toda acción dolosa realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmita, comercialice, oferte, intercambie o comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia.

Así como aquellos actos dolosos que causen daño a la intimidad, privacidad y/o dignidad de las mujeres, que se cometan por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

Se entenderá por Tecnologías de la Información y la Comunicación aquellos recursos, herramientas y programas que se utilizan para procesar, administrar y compartir la información mediante diversos soportes tecnológicos.

**Violencia Institucional:** Son los actos u omisiones realizados por las personas del personal administrativo, docente y directivo del plantel académico, que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos, así como su acceso al disfrute de medidas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

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

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

**Constituye violencia laboral:** La negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalifi-

cación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

**Constituyen violencia docente:** aquellas conductas que dañen la autoestima de las personas estudiantes con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.

**Violencia sexual:** Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto, otras personas en condiciones de vulnerabilidad también pueden ser objeto de violencia sexual.

## PRINCIPIOS RECTORES

Los principios que rigen el presente Protocolo son:

**Confidencialidad:** Proteger la identidad y privacidad de las personas involucradas en un procedimiento iniciado, y no revelar hechos y datos personales de los mismos.

**Igualdad:** Estudiantes, directivos y personal administrativo no podrán ser tratados de manera diferente por sexo, género, raza y/o posición jerárquica.

**Respeto a los derechos humanos y dignidad de las personas:** Las autoridades contempladas en este protocolo están obligadas a en el ámbito de sus competencias a vigilar que esta normatividad se cumpla a favor de los estudiantes, directivos y personal administrativo.

**Accesibilidad:** Se podrá a el alcance de lxs Estudiantes, directivos y personal administrativo los instrumentos y elementos necesarios para que estos puedan

acceder libre de obstáculos o impedimentos a la presentación de quejas e información en materia de este protocolo.

**Inmediatez:** Se facilitarán las condiciones para que los procedimientos de quejas vistos por las autoridades competentes se realicen con prioridad a otros asuntos.

**Imparcialidad:** Las autoridades que encargadas de la investigación, sustanciación y terminación de los procedimientos de quejas estarán libre de sesgos, prejuicios personales y preferencias a alguna de las partes.

**Sanciones equitativas:** Las resoluciones que conlleven una sanción en alguno de los procedimientos de queja, serán proporcionales con el hecho y buscarán la conciliación y deconstrucción de las personas involucradas.

**Perspectiva de género:** Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.



## OBJETIVO DEL PROTOCOLO

Brindar un mecanismo que establezca rutas de acción para la atención, prevención, sanción y reparación, como consecuencia de la violencia de género dentro de la Facultad de Cine.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente documento abarca los distintos tipos de violencia de género que pueden detectarse dentro del ámbito escolar, institucional y docente.

Se considerarán actos de violencia de género, de manera enunciativa más no limitativa:

- Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- Realizar contactos físicos, acercamientos, tocamientos o caricias innecesarias con carácter deliberado, no deseados o que incomoden.
- Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- Observar clandestinamente a personas en lugares reservados.
- Insinuar o proponer mejoras profesionales o académicas a cambio de intercambios sexuales.
- Condicionar la prestación de un trámite, servicio o evaluación escolar o profesional a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores o actividades u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.

- Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual
- Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.
- Hacer invitaciones comprometedoras, insistencia en que la persona participe en conversaciones o bromas de contenido sexual.
- Dejar notas, enviar correos electrónicos, mensajes o cualquier otro tipo de documento físico o electrónico, de carácter sexual no solicitado que resulten ofensivos e intimidatorios.
- Ignorar las aportaciones de las personas, menospreciar su trabajo, conocimientos o habilidades por su condición de género.
- Hacer descalificaciones, burlas o comentarios ofensivos de carácter sexista.
- Denegar una licencia por embarazo, maternidad o paternidad por nacimiento o adopción.
- Manifestar prejuicios de género.
- Solicitar al personal de la comunidad universitaria vestir de cierta manera.
- Exclusión para que la persona asista a eventos académicos, culturales o deportivos.
- La negativa a trabajar con determinadas personas por cuestión o motivo de género.
- Comentarios insultantes respecto a la complexión física de una o varias personas
- Actos de molestia escolar de manera constante y repetitiva, tales como bromas hirientes, golpes, mensajes intimidatorios.
- Comentarios que aludan a la raza, nacionalidad, religión, sexo o género, con el fin de excluir y violentar.
- Cualquier otra similar o análoga a las anteriores.

## ÁREAS ENCARGADAS DE LA IMPLEMENTACIÓN

- Unidad para la Igualdad de Género (primer contacto)
- Comité Ejecutivo del Protocolo (investigación y resolución)
- Director General (implementador)

## PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El procedimiento para la atención de casos de violencia de género que se presenten en la comunidad de la Facultad de Cine, consiste en tres etapas:

## **ETAPA 1 PRIMER CONTACTO**

## **ETAPA 2 FORMALIZACIÓN DE LA QUEJA E INVESTIGACIÓN**

## **ETAPA 3 RESOLUCIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL**

### **ETAPA 1: PRIMER CONTACTO**

La Unidad de Género y de Derechos Humanos, será el área encargada de fungir como primer contacto en la atención a las personas integrantes de la comunidad universitaria que consideren haber sido víctimas de violencia de género.

Las personas de dichas áreas que funjan como primer contacto deberán contar con formación y/o capacitación en igualdad sustantiva, violencia de género y atención a víctimas, principalmente. Además, entre sus funciones estará el brindar orientación e información sobre el procedimiento para la atención de casos de violencia de género.

Adicional a lo anterior, dichas áreas deberán suscribir los acuerdos de confidencialidad y protección de datos personales, aplicables para el presente Protocolo.

Las personas peticionarias podrán acudir de manera directa a la Unidad o bien ponerse en contacto a través del correo electrónico institucional:

unidaddegenero@facultaddecine.edu.mx o por cualquier otro medio que proporcione la Facultad de Cine.

Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la recepción del correo electrónico, se programará una cita con la persona peticionaria.

### **ENTREVISTA INICIAL**

La entrevista inicial podrá realizarse:

- Presencial, acudiendo a las oficinas de la Unidad de Género y Derechos Humanos.*
- Vía remota, a través de los medios establecidos para tal fin.*

En esta entrevista se registran los siguientes datos generales:

- Edad.*
- Género.*
- Tipo de vinculación con la institución académica.*
- Área de trabajo o semestre que se está cursando.*
- Medios de contacto (teléfono, celular, correo electrónico u otro).*

### **COMPETENCIA Y ATRIBUCIONES**

El Área de la Unidad de Género y Derechos Humanos, será competente para conocer de:

- Acciones y omisiones realizadas por cualquier miembro de la Facultad de Cine, que constituyan violencia de género.*
- Las conductas mencionadas anteriormente, cometidas dentro de las instalaciones de la Facultad de Cine o en sus espacios no presenciales.*
- En los casos donde el evento ocurra fuera de los recintos académicos, será posible accionar el Protocolo, siempre y cuando se trate de actividades propias de la función escolar y/o administrativa. Fuera de este supuesto, la primera atención tendrá dos momentos, el primero consistirá en canalizar a la persona peticionaria ante las autoridades correspondientes para recibir orientación jurídica y hacer valer las acciones pertinentes, posteriormente, como segundo momento, se brindará acompañamiento y se realizarán los registros correspondientes.*

De igual manera dichas áreas tendrán competencia para realizar el seguimiento y control de las resoluciones emitidas por el Comité Ejecutivo del Protocolo, en los términos de lo señalado en la última fase del presente Protocolo.

### **ORIENTACIÓN**

Esta acción será desarrollada por la Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos, tendrán como objetivos:

- Servir como canal de apoyo y dirección a la persona peticionaria por las conductas y actos contrarios a las políticas institucionales en materia de violencia de género.*
- Cuando la persona peticionaria decida presentar una queja formal, se le informará sobre los requisitos de la misma y el llenado de los formatos correspondientes.*

- Realizar las gestión y actos de investigación de los casos en estudio.
- La Unidad para la Igualdad de Género de la Facultad de Cine analizarán la gravedad del caso para determinar cómo atender, gestionar, canalizar y/o acompañar a la persona peticionaria, así como para determinar las medidas de protección urgentes a implementar, en caso de ser necesario.
- En caso de que la persona peticionaria no desee formular queja, se levantará constancia de tal circunstancia, con el fin de conformar un registro interno de antecedentes.
- Informar a las partes sobre el procedimiento de mediación y fungir como mediadora en los casos que así lo ameriten.

## ESCRITO DE QUEJA

Toda queja, aún y cuando no haya sido agotada la etapa de orientación, será presentada ante la Unidad para la Igualdad de Género de la Facultad de Cine, sin que exista un tiempo límite para reportar los hechos relativos a este Protocolo.

Las quejas podrán ser presentadas verbalmente o por escrito. En el segundo supuesto, los documentos deberán contener lo siguiente:

- Nombre completo de la persona peticionaria.
- Número o registro de identificación institucional.
- Tipo de vinculación con institución académica.
- Edad y género.
- Datos de contacto y correo electrónico para oír y recibir notificaciones.
- Nombre de la persona o personas presuntamente agresoras, o la señalar que desconoce dicha información.
- Tipo de vinculación de la persona o personas presuntamente agresoras, con la institución académica.
- Narración de los hechos y actos relacionados con la queja, precisando el lugar y la fecha en la que aconteció.
- En caso de existir testigos, proporcionar nombre y ubicación de los mismos.
- Firma de la persona peticionaria.

En caso de queja verbal y que implique el inicio del procedimiento de queja formal, la Unidad para la Igualdad de Género y Derechos Humanos, procederán al llenado del formato institucional y en forma posterior requerirán a la persona peticionaria para la firma del documento y continuar con las siguientes etapas, en caso contrario la queja será considerada informal y no dará lugar a la aplicación del Protocolo.

En caso de recibir quejas en donde se desconozca la identidad de la persona afectada, o bien la misma pida la reserva de sus datos, las áreas registrarán el asunto como antecedente y realizará acciones de sensibilización

específicas. Lo mismo sucederá en aquellos casos que impliquen una queja informal.

## ETAPA 2: FORMALIZACIÓN DE LA QUEJA E INVESTIGACIÓN

Una vez realizado el primer contacto, la Unidad para la Igualdad de Género y Derechos Humanos analizará los hechos puestos de su conocimiento, y requisitado el formato de queja, informará a la Dirección General de la Facultad de Cine, y convocará al Comité Ejecutivo del Protocolo para proceder a la investigación y resolución de la queja.

### ATRIBUCIONES DEL COMITÉ EJECUTIVO DEL PROTOCOLO

El Comité Ejecutivo del Protocolo, será el encargado de:

- Investigar a profundidad el caso en estudio.
- Ser informados de las gestiones y actos de investigación realizados por la Unidad para la Igualdad de Género y Derechos Humanos en el caso en estudio.
- Informar a las partes sobre las medidas tomadas para resguardar su información personal, así como la información que derive del procedimiento.
- Vigilar el seguimiento de las medidas de contención o protección implementadas.
- Solicitar la información a las áreas correspondientes y elementos o datos de pruebas que considere necesarias.
- Citar, en su caso, a entrevista complementaria a la persona peticionaria.
- Citar a entrevista a la persona o personas que estarán sujetas al procedimiento.
- Consultar la opinión de personas expertas en la materia.
- Documentar toda la información recabada.
- Valorar los medios de prueba.
- Ser notificados de los procedimientos de mediación llevados a cabo en las quejas.
- Determinar las sanciones correspondientes en caso de acreditarse conductas y actos contrarios a las políticas institucionales en materia de violencia de género.
- Emitir la resolución final del caso e informar al Director General para proceder a la implementación de la misma.

### INTEGRACIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO DEL PROTOCOLO

El Comité Ejecutivo del Protocolo tendrá la siguiente composición:

- Una persona integrante de la Unidad para la Igualdad de Género y Derechos Humanos.
- Una abogada especialista en derechos humanos y perspectiva de género.
- Una persona psicóloga especialista en atención de casos de violencia de género.
- Una persona especialista en atención institucional de casos de violencia de género.

Ninguna persona que forme parte del Comité Ejecutivo deberá tener procedimientos sancionatorios por quejas de violencia de género.

A partir de la convocatoria realizada por la Unidad para la Igualdad de Género y Derechos Humanos de la Facultad de Cine, se tendrán 72 horas para conformar el Comité Ejecutivo del Protocolo.

## **PRESENTACIÓN DE LA QUEJA**

***-Una vez requisitados los formatos de queja la Unidad para la Igualdad de Género y Derechos Humanos deberá transmitir de manera física o mediante correo electrónico institucional el documento de queja al Comité Ejecutivo.***

***-El Comité Ejecutivo del Protocolo recibirá la queja e integrará el expediente respectivo, dando inicio a las atribuciones conferidas.***

## **FORMALIZACIÓN DE LA QUEJA**

La Unidad para la Igualdad de Género y Derechos Humanos contará con cinco días naturales para admitir, desechar o prevenir la presentación de la queja.

La queja se desechará cuando, a criterio del la Unidad para la Igualdad de Género y Derechos Humanos, no se acrediten actos que constituyan violencia de género.

Se requerirá o prevendrá, a la persona peticionaria, dentro del término de cinco días naturales siguientes a la fecha en que se le notifique, para que subsane las deficiencias de la queja, cuando ésta no reúna los requisitos establecidos para el escrito de queja o sean necesarios mayores elementos, de forma, para proceder a su admisibilidad.

## **INTEGRACIÓN DEL EXPEDIENTE**

De todas las constancias de queja, la Unidad para la Igualdad de Género y Derechos Humanos, integrará un expediente, asignándole un número de registro, mismo que deberá ser proporcionado a la parte peticionaria para su debido seguimiento, se le hará saber que se guardará en todo momento la confidencialidad de la misma.

## **MEDIDAS DE PROTECCIÓN**

Admitida la queja, la Unidad para la Igualdad de Género y Derechos Humanos, analizará los hechos y en caso de ser necesario dictará las

medidas de protección que considere pertinentes, atendiendo a la gravedad del caso en estudio, buscando prevenir situaciones potencialmente riesgosas.

Las medidas de protección son acciones dirigidas a garantizar y preservar la seguridad e integridad de la persona peticionaria. Estas medidas no constituyen un prejuicio sobre la responsabilidad de la persona sujeta a procedimiento o sobre los actos denunciados.

La Unidad para la Igualdad de Género y Derechos Humanos previo análisis de los hechos, podrá fijar las medidas de protección, enlistadas líneas abajo, dentro de su alcance institucional y con el correspondiente análisis probatorio.

El procedimiento contenido en el presente apartado será aplicable en aquellos casos en donde la persona peticionaria realice de manera expresa la solicitud de medidas y las que determine la Unidad para la Igualdad de Género, de carácter urgente, dentro de la primera etapa del presente Protocolo.

La Unidad para la Igualdad de Género y Derechos Humanos podrá otorgar una o varias medidas de protección, considerando las siguientes:

- I. Prohibición de acercarse a la persona peticionaria y/o testigos dentro de las instalaciones de la Facultad de Cine, así como evitar cualquier comunicación o contacto con dichas personas.***
- II. Hacer cambio de turno, horario, grupo o alguna otra, según sea el caso y atendiendo a las necesidades de la persona peticionaria.***
- III. Reubicar a la persona peticionaria dentro de su lugar de trabajo, en el caso de personal académico o administrativo, sin que ello implique modificación en sus funciones o salario. Será posible considerar un cambio de actividades de la persona peticionaria, cuando las que realizaba, previo a la queja, requerían contacto con la persona sujeta a procedimiento.***
- IV. Tomar medidas académicas que no afecten el desarrollo de las actividades de la persona peticionaria.***
- V. En caso de suspensión temporal o expulsión, se impedirá el acceso a las instalaciones de la Facultad de Cine a la persona objeto de alguna de estas sanciones o en su defecto, una persona de la institución académica la acompañará en todo momento durante su estadía dentro de las instalaciones cuando sea imposible realizar la primera acción.***
- VI. Cualquier otra que se considere necesaria para el caso concreto.***

El otorgamiento de medidas de protección considerará las propuestas, en caso de existir, el consentimiento y las necesidades de la persona peticio-

naria o de cualquier persona afectada por dichas medidas, aplicando el principio de proporcionalidad y verificando:

- La gravedad del incidente.**
- La duración del acto violento.**
- El tipo de conducta (verbal, gestual, física o a través de medios electrónicos.)**
- Si existen antecedentes de actos similares.**
- El tipo de relación (familiar, amistad, académica, ejercicio de poder y/o subordinación, laboral, etc.)**

Las medidas de protección estarán vigentes desde el momento de la formulación de la queja y finalizarán con la resolución del procedimiento, salvo en aquellos casos en donde su duración dependa de alguna circunstancia en particular, lo cual se analizará por parte de la autoridad académica correspondiente, según sea el caso.

Si al momento de la entrevista inicial se aprecia alguna circunstancia que ponga en riesgo la integridad de la persona peticionaria.

Este tipo de medidas no constituyen en sí mismas una sanción ni exime de responsabilidades de otra naturaleza distinta al procedimiento del presente Protocolo.

## **NOTIFICACIÓN A LA PERSONA SUJETA AL PROCEDIMIENTO**

La Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos notificará a la persona sujeta al procedimiento a fin de dar contestación a los hechos, para ello tendrá un plazo de cinco días naturales, a partir de la fecha de notificación.

La contestación a la que se hace referencia deberá ser entregada ante la Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos de forma escrita, conteniendo dicho documento los siguientes datos.

- Nombre completo de la persona sujeta al procedimiento.**
- Contestación de todos y cada uno de los hechos que se le imputan.**
- Datos de contacto para recibir notificaciones.**
- Firma.**

En caso de que la persona sujeta al procedimiento no de contestación a la queja, el Comité Ejecutivo mediante documento notificará la procedencia de la etapa de investigación.

## **INVESTIGACIÓN**

Este momento lleva consigo la recolección de pruebas y su desahogo, a partir de la queja presentada por la persona peticionaria y la contestación brindada por la persona sujeta a procedimiento.

La Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos y el Comité realizará las acciones de investigación, las cuales deberán llevarse a cabo en un plazo no mayor a treinta días naturales, así mismo definirá fecha y hora para que cada una de las partes proceda al desahogo de las pruebas testimoniales y demás medios probatorios ofrecidos.

Durante esta etapa se tendrá la facultad discrecional en la investigación, con la finalidad de recabar la información que se considere necesaria para el esclarecimiento de los hechos, así como la comprobación de la conducta materia de la queja, sin que esto presuponga alterar la igualdad de armas entre las partes.

Las investigaciones realizadas por la Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos y el Comité Ejecutivo del Protocolo, deberán respetar los principios y reglas de un debido proceso, incorporando la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos, así como la normativa nacional e internacional aplicable en la materia, para lo cual deberá de tomar en consideración los siguientes elementos.

## **ELEMENTOS A CONSIDERAR DENTRO DE LA INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS**

Sobre los hechos denunciados:

- Valor preponderante del dicho de la persona peticionaria, la cual deberá analizarse en conjunto con el material probatorio.**
- Evaluar la ausencia de consentimiento libre y voluntario por parte de la persona peticionaria respecto de los hechos denunciados.**
- Identificación de desigualdades, asimetrías o relaciones de poder entre las partes.**
- Identificación de la vulneración de uno o más derechos.**
- Identificación de la afectación provocada por el hecho o de riesgo laboral.**

Sobre el procedimiento:

- Hacer una investigación libre de prejuicios y estereotipos de género.**
- No prejuizar sobre la veracidad de los hechos denunciados.**

Si de la investigación realizada fuera visible la comisión de hechos delictivos, así como actos o conductas de naturaleza administrativa o laboral, se dará parte a la autoridad correspondiente, con independencia del resultado final que arroje el procedimiento contenido en el presente Protocolo.

## PRUEBAS

Las partes podrán ofrecer los medios de prueba necesarios para acreditar su dicho, las cuales incluirán:

- Documentos.
- Testimoniales y entrevistas.
- Peritajes.
- Cualquier otra que sea idónea para probar la pretensión de las partes o para el esclarecimiento de los hechos.
- Medios digitales: audio grabaciones, videograbaciones, fotografías, mensajes emitidos vía electrónica.

En caso de que los elementos probatorios impliquen erogación de recursos, éstos deberán ser asumidos por quien los ofrezca. Los elementos probatorios podrán ser ofrecidos en cualquier etapa, hasta antes de la emisión resolutoria que haga el Comité.

La valoración de la prueba deberá realizarse libre de cualquier estereotipo o prejuicio de género y atendiendo los principios generales del proceso, del mismo modo deberá tomar en cuenta los elementos subjetivos y contextuales de la persona peticionaria, a fin de establecer la factibilidad del hecho y el impacto ocasionado.

## DERECHOS DE LAS PARTES

- En cualquier etapa, la persona peticionaria tendrá derecho a:
- Ser tratada con dignidad, sin discriminación, con confidencialidad, eficacia y en condiciones de igualdad.
- Ser escuchada y atendida con la seriedad, sensibilidad, confidencialidad y atención que la situación amerita.
- Recibir orientación y acompañamiento especializado.
- Que su caso sea atendido con debida diligencia y rapidez.
- Ser acompañada por una persona de su confianza durante el procedimiento.

- Que se le apliquen las medidas de protección establecidas en este Protocolo.
- No ser revictimizada ni sometida a juicios de valor sobre su comportamiento.
- Recibir información sobre el desarrollo de la queja y ser notificada en cada etapa del procedimiento.
- En cualquier etapa, la persona sujeta a procedimiento tendrá derecho a:
- Ser tratada con dignidad, sin discriminación, con confidencialidad, eficacia y en condiciones de igualdad.
- Ser informada sobre los hechos que son motivo de la queja en su contra.
- A ser escuchada y atendida con la seriedad, sensibilidad, confidencialidad y atención que la situación amerita.
- Ser acompañada por una persona de su confianza durante el procedimiento.
- Conocer las posibles consecuencias que pudiera tener su comportamiento, en caso de confirmarse su responsabilidad.
- Recibir información sobre el desarrollo de la queja y ser notificada en cada etapa del procedimiento.
- Atención al debido proceso, audiencia, oportunidad de ofrecer pruebas y dar contestación a los hechos denunciados.

En ambos casos se garantizará la protección de sus datos personales y de toda su información confidencial, en los términos de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y las demás normas jurídicas que resulten aplicables.

## ETAPA 3: RESOLUCIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL

### RESOLUCIÓN

Cerrada la etapa de investigación, la Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos se notificará a las partes y al Comité Ejecutivo del Protocolo, el cual procederá a deliberar y emitir una resolución sobre el caso, para lo cual en primer lugar se informará a las personas integrantes del Comité que las constancias del expediente se encuentran a su disposición y consulta por un periodo de cinco días hábiles. Si el Comité advierte que faltan medios de prueba para su deliberación, instruirá a la Unidad de

Igualdad de Género y Derechos Humanos para realizarlos a la mayor prontitud.

En este momento podrán solicitarse diligencias para un mejor proveer, así como requerir la opinión de personas expertas en la materia, lo cual no podrá exceder de tres días naturales, concluido lo anterior se citará a todas las personas integrantes del Comité a la sesión plenaria de deliberación.

Con la decisión de la mayoría, siendo la Unidad para la Igualdad de Género y Derechos Humanos la que tendrá la facultad final en caso de empate, dentro del plazo de 30 días naturales, se emitirá la resolución debidamente fundada y motivada en donde se pronuncien sobre la acreditación de los hechos denunciados, la responsabilidad de la persona sujeta a procedimiento, la terminación o ampliación de las medidas de protección y la sanción correspondiente, debiendo valorar las constancias del expediente de conformidad con el apartado correspondiente señalado en la etapa 2 del presente Protocolo.

La resolución deberá contener:

- Uso de lenguaje sencillo y claro.
- Número de expediente o registro interno.
- Responsables de la resolución.
- Lugar y fecha en que se dicta.
- La identificación de las partes.
- Antecedentes del procedimiento desde el inicio de la segunda etapa.
- Resumen de los hechos y del desahogo de pruebas.
- Razonamiento sobre la determinación.
- Sanciones impuestas, recomendaciones de actuación, atención integral, atendiendo a la consideración del caso en concreto.
- Firma de los responsables de la resolución.

La resolución, en su versión pública, se dará a cada una de las partes por separado, surtiendo sus efectos al día siguiente de la notificación y se establecerá un registro interno que servirá como herramienta de transparencia y rendición de cuentas para la comunidad de la Facultad de Cine. Del mismo modo la resolución será remitida a la Dirección General de la Facultad de Cine, con el fin de que implemente las sanciones con fundamento en la resolución emitida.

Finalmente en aquellos casos en donde después de agotar la fase 1 y 2 del presente Protocolo, se considerará que no existen elementos para acreditar los hechos denunciados, deberá emitirse el informe correspondiente, debidamente motivado y fundamentado, en un plazo no mayor a 15 días naturales, siguiendo el mismo proceso de notificación tanto a las

partes como al Director General de la Facultad de Cine y asentando lo conducente en los registros internos para dejar constancia como antecedente, lo anterior sin perjuicio de que a consideración del Comité Ejecutivo emitirá las medidas necesarias como prevención.

Sobre las determinaciones o resoluciones dentro de esta etapa, no será procedente recurso alguno.

## **SOLUCIÓN ALTERNA DE LA QUEJA.**

Es un mecanismo que permite lograr la reparación del daño de la manera más pronta posible, sin la necesidad de que se agoten todas las etapas del procedimiento hasta que se dicte una resolución por parte del Comité Ejecutivo del Protocolo, las partes involucradas podrán solicitar una solución alterna hasta antes de la notificación de la resolución del Comité.

### **1. Mediación:**

Es un procedimiento voluntario entre las partes involucradas, en el que la Unidad para la Igualdad de Género funge como mediador para que las personas involucradas en un procedimiento de queja puedan solucionar de forma ordenada y respetuosa el hecho materia de la queja.

#### **a. Procedimiento**

La Unidad para la Igualdad de Género informará a las partes por separado sobre el proceso de mediación, las cuales en cualquier momento hasta antes de la notificación de la resolución por parte del Comité Ejecutivo del Protocolo podrán informar a la Unidad sobre su intención de realizar una mediación.

Con la aceptación de las partes involucradas de realizar este procedimiento, la Unidad para la Igualdad de Género, convocará a una sesión la cual será grabada para fines de transcripción, es esta solo estarán las partes y la persona titular de la Unidad, quien fungirá como mediador de la queja. En esta sesión el o la mediadora hará un resumen de los hechos que dieron inicio a la queja y posterior a esto cada una de las partes tendrá un tiempo equitativo para expresar su voluntad y su propuesta de la solución al hecho. Las partes construirán en conjunto las propuestas necesarias para la

solución material de la queja.

Al terminar la sesión, en caso de llegar a una solución, se realizará el acuerdo de mediación el cual deberá constar con:

- **Los hechos materia de la queja.**
  - **Manifestaciones de cada una de las partes.**
  - **Propuesta de solución de cada una de las partes y;**
  - **Solución llegada en conjunto.**
- Este acuerdo deberá de ser firmado por las partes y el o la mediadora. En un plazo de no más de 3 días, el acuerdo y la transcripción de la sesión se notificará al Comité Ejecutivo del Protocolo y a la Dirección General.**

#### **b. Incumplimiento.**

En caso de que una de las partes informe a la Unidad para la Igualdad de Género del incumplimiento del acuerdo de mediación, está prevendrá a la contraparte sobre el acuerdo de mediación, en caso de que el incumplimiento persista, la Unidad informará al Comité Ejecutivo del Protocolo y a la Dirección General la reanudación del proceso de investigación y sanción de la queja.

#### **SANCIONES**

Las sanciones que imponga el Comité Ejecutivo del Protocolo atenderán a la normatividad institucional o a la relación contractual que prevalezca y serán proporcionales a la gravedad de la falta cometida, según corresponda:

**Grupo de procedencia:**  
**Personal académico**

- Sanción:**
- **Imposición de talleres de concientización.**
  - **Trabajo comunitario.**
  - **Amonestación o advertencia verbal/escrita.**
  - **Suspensión temporal de funciones o clases.**
  - **Cancelación de beca (definitiva).**
  - **Expulsión definitiva.**

**Grupo de procedencia:**  
**Personal administrativo**

- Sanción:**
- **Amonestación o advertencia verbal/escrita.**
  - **Suspensión temporal de funciones.**

**-Terminación de la relación por servicios profesionales.**

**Grupo de procedencia:**  
**Estudiantes**

- Sanción:**
- **Amonestación o advertencia verbal/escrita.**
  - **Extrañamiento escrito.**
  - **Suspensión temporal (baja temporal)**
  - **Suspensión de beca (temporal).**
  - **Cancelación de beca (definitiva).**
  - **Expulsión definitiva.**

Además, al momento de aplicar el régimen disciplinario, el Comité Ejecutivo del Protocolo deberá tomar en consideración:

- **La reincidencia de la persona sujeta a vprocedimiento.**
- **El grado de perjuicio ocasionado a la víctima.**
- **El número de personas afectadas.**

En caso de reincidencia de la persona sujeta a procedimiento, no procederá la misma sanción y la aplicable deberá ser progresiva, con el fin de generar garantías de no repetición.

#### **SEGUIMIENTO Y CONTROL**

La Unidad para la Igualdad de Género y Derechos Humanos será la encargada de realizar un minucioso seguimiento de las resoluciones o determinaciones emitidas por el Comité Ejecutivo del Protocolo con el fin de recolectar mejores prácticas sobre los procedimientos atendidos, así como documentar las deficiencias detectadas en las dos primeras fases del Protocolo a efecto de formular propuestas de mejora y optimización del mismo, para lo cual deberá tomar en cuenta a la persona peticionaria.

Lo anterior, sin detrimento de la detección que se realice en cualquier momento del procedimiento y permita tomar pautas más eficientes para el caso o los casos analizados.

Del mismo modo en este momento se procurará vigilar la eficiencia de las medidas adoptadas, prevenir nuevos actos de violencia de género y evaluar el nivel de satisfacción de las personas usuarias, así como el impacto de las resoluciones para hacer frente a la violencia de género dentro de la Facultad de Cine, lo cual podrá ser transmitido a la comunidad universitaria a través de informes semestrales o anuales.

Finalmente, dentro de los principios rectores del presente Protocolo se estableció la prohibición de represalias, en ese tenor, la persona peticionaria que las sufriese con motivo de la presentación de la queja o el desarrollo del procedimiento, podrá acudir a la Unidad para la Igualdad de Género, con el fin de tomarse las medidas necesarias

les sancionará hasta con suspensión temporal o expulsión según sea el caso.

### DEL COMITÉ DE VIGILANCIA DE LA UNIDAD PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS FACULTADES Y OBLIGACIONES:

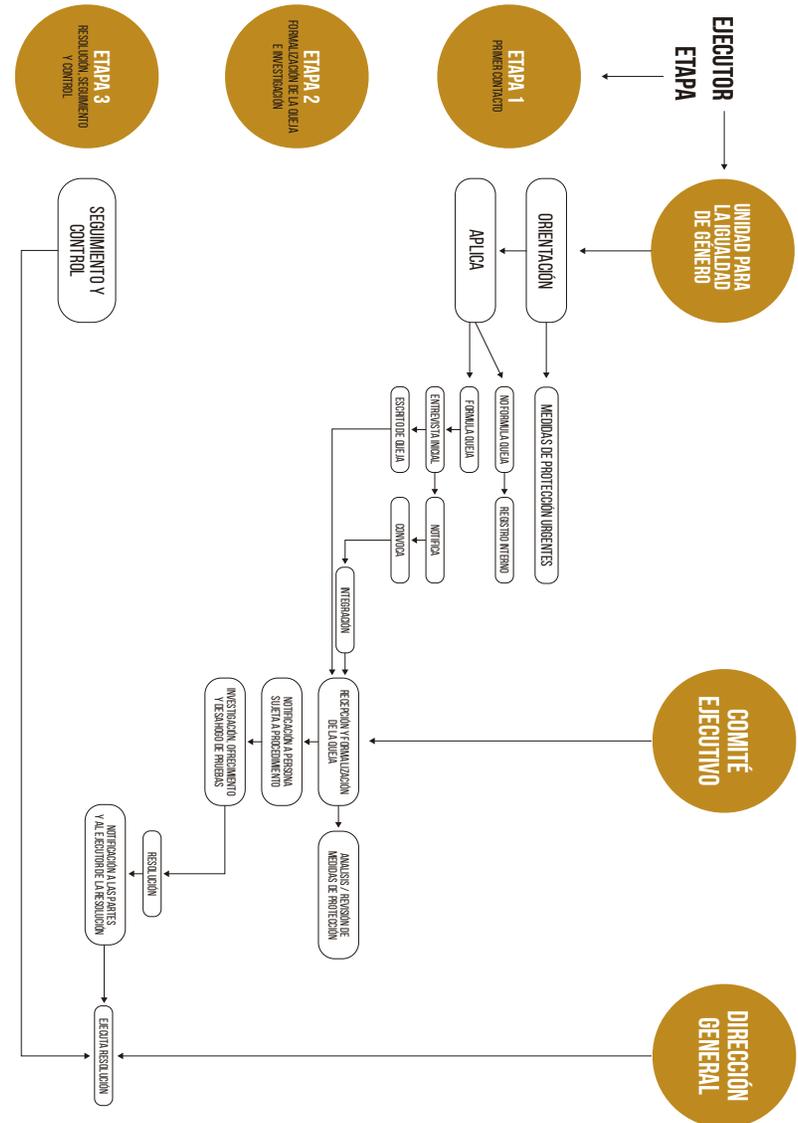
1. El comité, tendrá la facultad de conocer sobre las actividades de la Unidad, así como de recibir un reporte de las quejas ingresadas y resueltas.
2. Podrán proponer actividades a la Unidad, en materia de género y derechos humanos.
3. Se reunirán con la Unidad para recibir un diagnóstico de las actividades realizadas. Con el voto de la mayoría, podrán convocar a reuniones extraordinarias y proponer a la Unidad iniciar una queja sobre una conducta que vaya en contra del protocolo.
4. No podrán acceder a datos reservados de las partes involucradas en algún procedimiento de queja.
5. Lxs integrantes del Comité no estarán exentxs de ser sometidos a procedimientos de queja interpuestas ante la Unidad.
6. Al final de su periodo deberán de realizar un informe a la comunidad estudiantil sobre sus gestiones realizadas.
7. No podrán difundir datos reservados de las partes dentro del procedimiento.
  - a. Un alumnx de nuevo ingreso.
  - b. Un alumnx de la comunidad estudiantil de cualquier semestre
  - c. Una alumna de la comunidad estudiantil de cualquier semestre
  - d. Una maestra.
  - e. Un maestro.

### Convocatoria para la integración del Comité.

Mensualmente, la Unidad para la Igualdad de Género y Derechos Humanos convocará a los y las miembros del comité para informar sobre las actividades realizadas y del estatus de las quejas ingresadas.

Al momento de designación las y los miembros deberán de firmar un compromiso de confidencialidad a fin de no divulgar los datos personales de las partes que formen parte de un procedimiento de queja, de infringir tal norma, los alumnxs que conformen este comité serán removidos y se

### FLUJOGRÁMA



Atentamente



**PASIÓN, AMOR Y RESPETO POR EL CINE**