



CULTURA
SECRETARÍA DE CULTURA



Centro de Capacitación
Cinematográfica, A.C.

CENTRO DE CAPACITACIÓN CINEMATOGRÁFICA, A.C.
PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y
ACOSO SEXUAL 2022

FUNDAMENTO NORMATIVO

a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Artículo 1o.)

Establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia, además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.

b) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (DOF 13/04/2018)

Prevé que las medidas para el cumplimiento de esta ley deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer. Las disposiciones de esta ley son de orden público, interés social y de observancia general en el país.

c) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará" (Artículo 7)

Condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que se está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia.

d) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW", por sus siglas en inglés.

Indica el compromiso, para el Estado Mexicano, de adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

e) Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual (INMUJERES)

Establece las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el Hostigamiento y el Acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF).



f) Código de ética de la Administración Pública Federal (DOF 08/02/2022)

Reúne los principios, valores, reglas de integridad y compromisos que se consideran idóneos para constituir un referente deontológico que, además de guiar el desempeño y conducta de las personas servidoras públicas en aras de la excelencia, facilite la reflexión ética sobre la función pública que desempeñan.

CONSIDERANDOS

Que el 25 de julio de 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México, alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, asegurarse de que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se garantice que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, así como que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda.

Que el Comité de Derechos Humanos recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el sexto informe periódico de México respecto de la violencia contra las mujeres de 7 de noviembre de 2019, facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas; asegurar que todos los hechos violentos en contra de mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial; que los autores sean enjuiciados y sancionados y que las víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y una reparación integral.

Que en ese contexto, es necesario establecer una guía de actuación para las personas servidoras públicas de la Administración Pública Federal en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a las víctimas de conductas de Hostigamiento y Acoso sexual, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas, que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público.

Que bajo este contexto y con la finalidad de atender debidamente lo señalado por el numeral 12, inciso a) del Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento y Acoso sexual, publicado en el DOF el 3 de enero de 2020.

Que el nuevo Código de Ética de la Administración Pública Federal, publicado en el DOF el 8 de febrero de 2022, pondera y ordena los principios y valores que rigen a los servidores públicos, poniendo énfasis en el respeto a los Derechos Humanos y a la Igualdad de Género, y que derivado de ello insiste en la necesidad de prevenir, atender y sancionar los casos de Hostigamiento y Acoso sexual, el Acoso laboral y la discriminación.





En atención a lo antes señalado, el Centro de Capacitación Cinematográfica, A.C. (CCC), emite el siguiente:

PRONUNCIAMIENTO

I. El CCC asume el compromiso de Cero Tolerancia, ante cualquier tipo de conducta de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, así como cualquier forma de violencia contra las mujeres y personas de la diversidad sexual entre nuestra comunidad, pues estos comportamientos constituyen faltas de respeto, diligencia y rectitud hacia las personas, además de atentar contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas que en nuestra institución son consideradas una grave infracción, y que dará lugar al inicio de un procedimiento y a una sanción, en términos de las disposiciones aplicables en la materia.

Por lo anterior, es responsabilidad de cada miembro de nuestra comunidad velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas, pues ello contribuye a promover una cultura institucional de igualdad de género y un entorno laboral libre de violencia. Los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas son:

Administrativa: El Órgano Interno de Control en el CCC determinará las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrá las sanciones administrativas respectivas. En observancia al Artículo 76, fracción III de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.

Laboral: Conforme a lo previsto en la Ley Federal del Trabajo vigente.

Penal: Las previstas al respecto por el Código Penal Federal vigente.

II. En ese sentido, en el CCC se reafirma el compromiso institucional para lograr erradicar las conductas de Hostigamiento y Acoso sexual.

III. Para efectos del presente pronunciamiento y de conformidad con lo establecido en por el Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia y del Código de Ética de la Administración Pública Federal, se entenderá como:

- **Hostigamiento sexual:** 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.





- **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.
 - **Acoso laboral:** forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico o laboral-profesional. Se puede presentar en forma vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste, siempre que se encuentre vinculado a la relación laboral.
 - **Discriminación:** toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto obstaculizar, disminuir o impedir los derechos de cualquier persona; en especial cuando ello se base en origen (nacionalidad o situación migratoria, origen étnico, color de piel o cultura, lengua o idioma); personalidad (sexo, identidad o expresión de género, características u orientaciones sexuales); ideología (religión, opinión, identidad o filiación política); condiciones físicas y de salud (apariencia, edad, embarazo, condición de salud, discapacidad, o cualquier característica genética); condición familiar o socioeconómica, o cualquier otro.
- IV. En el desempeño de las actividades con motivo del empleo, cargo, comisión o función dentro del CCC, las personas servidoras públicas de la institución deben invariablemente conducir su actuación en forma digna, sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de Hostigamiento o Acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que se tiene o se guarda una relación en el desempeño de la función pública.

Las conductas que vulneran el respeto a los Derechos Humanos, de acuerdo con el Código de Ética de la Administración Pública Federal, Artículo 5, fracción IV son:

- I. Menoscabar la dignidad de las personas; la cual incluye los derechos a la igualdad, integridad física y psicológica, libertad de expresión, oportuno acceso a la salud, entre otros;
- II. Llevar a cabo conductas de discriminación por cualquier motivo, como podrían ser origen (nacionalidad o situación migratoria, origen étnico, color de piel o cultura, lengua o idioma); personalidad (sexo, identidad o expresión de género, características u orientación sexuales); ideología (religión, opinión, identidad o filiación política); condiciones físicas y de salud (apariencia, edad, embarazo, condición de salud, discapacidad, o



- 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, fotografías, audios, videos, 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, y
- Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

La prohibición de estas conductas incluye al personal, público usuario y personal sin nombramiento, como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas del CCC.

Conforme al Artículo 5 del Código de Ética, para determinar los casos de Acoso laboral se consideran todas aquellas conductas consistentes en ignorar, excluir, agredir, amedrentar, humillar, intimidar, amenazar, maltratar u otras conductas similares, incluyendo privar de permisos

o beneficios al personal subordinado o sobre el cual cuente con relaciones de poder, y aquellas que busquen obstruir bajo amenazas o presiones, la presentación de denuncias ante cualquiera de las instancias facultadas para tales efectos.

V. Los mecanismos de denuncia y atención en el CCC para las víctimas son:

Persona Consejera. Orienta y acompaña. Atención de primer contacto y en su caso de urgencia para que la víctima reciba atención especializada; auxilia en la narrativa de los hechos; analiza si en la narrativa se identifican conductas de HS y AS; captura denuncias y da parte al Comité de Ética del CCC, en no más de 3 días hábiles; da seguimiento ante el Comité al desahogo y atención a denuncias y observa el debido cumplimiento del Protocolo.

Comité de Ética (CE). Recibe la denuncia por parte de la Persona Consejera. Dicta medidas para la protección a la víctima; comunica a la víctima a través de la Persona



cualquier característica genética); condición familiar o socioeconómica, o cualquier otro;

III. Generar conductas, situaciones o distinciones entre hombres y mujeres que fomenten la desigualdad o afecten el acceso a las mismas oportunidades, así como al uso, control y beneficio de bienes y servicios, o en su caso, la toma de decisiones en el ámbito laboral, económico, político, familiar o cualquier otro

IV. Realizar o tolerar actos de Hostigamiento sexual o Acoso sexual, con independencia del sexo, identidad o expresión de género, características u orientación sexuales, de las personas involucradas en tales casos.

Específicamente, para los casos de Hostigamiento sexual o Acoso sexual, las personas servidoras públicas deberán evitar conductas tales como:

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





Consejera las observaciones o recomendaciones adoptadas y da vista al Órgano Interno de Control en el CCC, de las conductas que constituyen responsabilidad administrativa.

El Órgano Interno de Control en el CCC. Investiga de acuerdo con los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal; lleva a cabo el procedimiento administrativo que corresponda, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables y finca las responsabilidades a que haya lugar, e impondrá, en su caso, las sanciones administrativas respectivas.

VI. En el CCC, conforme al *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*, existe el compromiso de que la prevención, atención y sanción del Hostigamiento y Acoso sexual se realizará en todo momento con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios y postulados siguientes:

- a) Cero tolerancia a las conductas de Hostigamiento y Acoso sexual;
- b) Perspectiva de género;
- c) Acceso a la justicia;
- d) Pro-persona;
- e) Confidencialidad;
- f) Presunción de inocencia;
- g) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- h) Prohibición de represalias;
- i) Integridad personal;
- j) Debida diligencia;
- k) No re victimización;
- l) Transparencia; y
- m) Celeridad.

Bajo este contexto, en el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público que se realice dentro del CCC, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas. En ese sentido, las personas servidoras públicas adscritas al CCC deberán abstenerse, en el ejercicio de sus funciones, de realizar las conductas de Hostigamiento y Acoso sexual descritas. Cualquier persona podrá presentar denuncias cuando se vulnere el Artículo 5, fracción IV del *Código de Ética de la Administración Pública Federal*.

VII. Los compromisos que asume la institución para erradicar las conductas de Hostigamiento y Acoso sexual son:

- a) Llevar a cabo acciones de capacitación permanente a todo el personal.
- b) Certificar a la Persona Consejera.
- c) Difundir con oportunidad los principios y valores del Código de Ética.



CULTURA
SECRETARÍA DE CULTURA



Centro de Capacitación
Cinematográfica, A.C.

- d) Difundir de manera intensa los preceptos contenidos en el Protocolo.
- e) Atender con oportunidad las denuncias que se presenten en los términos de este pronunciamiento.

EL PRESENTE PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN EL CCC, SE EMITE EN LA CIUDAD DE MÉXICO EL DÍA 01 DE AGOSTO DE 2022.

ATENTAMENTE.



LIC. ALFREDO ANTONIO LOAEZA SÁNCHEZ

DIRECTOR GENERAL

CENTRO DE CAPACITACIÓN CINEMATOGRÁFICA, A.C.

Publíquese en la página web de la Institución para su debida difusión y cumplimiento.

