



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Última actualización:
Junio 2024

ÍNDICE

Introducción	1
Ámbito de aplicación	1
Conflicto de intereses	1
Objetivo general	2
Objetivos específicos orientados a la intervención	2
Violencia de género	2
Actos de violencia de género	3
Violencia física	3
Violencia psicológica	3
Violencia moral	4
Violencia patrimonial o económica	4
Violencia sexual	4
Acoso sexual	5
Violencia institucional	5
Homicidio por razón de género y violencia de género	5
Sobre la actuación frente a la denuncia de violencia de género	6
Ruta del informe	8
¿Qué constituye la ruta?	8
Departamento de Bienestar y Punto Violeta	8
Comisión de Ética	9
Mapa de la ruta	11
Medidas de protección provisionales	12
Medidas institucionales de reparación a la víctima de violencia de género	12
Canales de denuncia	13

Introducción

La EICTV es una escuela única en el mundo. Una escuela internacional de cine y televisión, hogar de estudiantes de diferentes países, con culturas y experiencias muy diferentes. Esta diversidad es rica y debe ser celebrada y reafirmada, pues también hace parte de la formación de los estudiantes. Por eso es necesario contar con estructuras, normas y protocolos que tengan como objetivo garantizar que quienes integran esta comunidad puedan vivir en igualdad de condiciones, derechos y deberes, para que todas las personas puedan disfrutar de una participación plena, independientemente del rol que desempeñen en la escuela o de sus características sociales, individuales y colectivas.

El presente protocolo, en este contexto, tiene el rol de señalar y orientar la ruta de acción que tomará la institución cuando se presente algún caso de violencia de género, así como quiénes son los responsables de responder en cada etapa. La formación en derechos humanos, sin embargo, está entre las prioridades de esta institución, con el fin de combatir la violencia de género, así como otros tipos de violencia opresiva o de cualquier naturaleza de manera preventiva. La educación para respetar la diversidad es la única forma eficaz de evitar que ocurran nuevos casos.

El protocolo tiene dos puntos fundamentales para su eficacia. El reglamento institucional para estudiantes, trabajadores y docentes, documentos que regulan los derechos y deberes de cada categoría de esta comunidad. Y la Comisión de Ética, estructura institucional encargada de analizar y juzgar los actos que constituyan una violación a las normas antes mencionadas.

Ámbito de aplicación

Este protocolo es aplicable a la totalidad de personas que integran la comunidad eictviana: el profesorado, el alumnado y el personal de administración y servicios; respecto a conductas que tengan lugar tanto dentro de la institución como en otros escenarios del contexto universitario, incluidos los espacios virtuales.

Conflicto de intereses

Los autores y revisores declaran no tener conflictos de intereses, en la elaboración y revisión de este protocolo para la comunidad eictviana. Finalmente, la EICTV declara su

compromiso con una política académica y administrativa incluyente, igualitaria y desarrollada en aras de una cultura de paz y justicia, expresando su rechazo definitivo a toda forma de violencia en contra de las personas, asumiendo el compromiso de vigilar y sancionar todo acto, amenaza o agresión por discriminación de género, raza, violencia sexual y violencia por orientación sexual, identidad y expresión de género.

Objetivo general

Promover la sana convivencia en la comunidad eictviana y la apropiación de los valores institucionales como el respeto por la diferencia, la tolerancia, la equidad, el compromiso con la ética, el sentido de la responsabilidad, la solidaridad y el pensamiento crítico; por medio de un modelo para la convivencia en paz, que incluye protocolos para la prevención e intervención en casos de acoso y de las diversas formas de violencia que puedan presentarse en la institución.

Objetivos específicos orientados a la intervención

- Definir la ruta de atención en los diferentes casos de violencia y acoso en el contexto de la comunidad eictviana.
- Socializar la ruta y el protocolo de atención en casos de violencia y acoso en la comunidad eictviana.
- Reducir el impacto que generan los casos de acoso y violencia sobre las víctimas.
- Favorecer el acceso a servicios de atención pertinentes según el caso y propender por el respeto de la dignidad humana y de los derechos de las víctimas.

Violencia de género

La violencia de género es una violación de los derechos humanos y se basa en el género/ expresión de género de las personas o de los grupos afectados. Lo que motiva la violencia de género no es el aparato biológico-sexual de los individuos, sino como actúan los roles de género en las relaciones sociales, los mismos que se construyeron en una sociedad cis-hetero-blanca-patriarcal hegemónicamente dominante en un desarrollo social sistemático. La violencia de género es, por tanto, una reafirmación de los roles de género, es decir, todos los cuerpos son susceptibles a sufrir diferentes formas de violencia de

género. Sin embargo, las personas más afectadas por estas formas de violencia serán las mujeres cis y trans, los hombres trans, las personas no binarias y otras formas de expresión de género no expresadas en el binario “hombre-mujer”. La homo/lesbo/bifobia también son formas de violencia de género, motivadas por la orientación romántico-sexual de los individuos.

Cabe señalar que las desigualdades de género, se profundizan cuando las personas que las padecen también articulan una racialidad no blanca, o cuando sus cuerpos no encajan en el estándar normativo excluyente que impone la sociedad occidental/blanca. Así, el racismo, la lgbtphobia y el capacitismo se combinan con el machismo, produciendo violencia múltiple, profunda y repetida. Esta comprensión interseccional es fundamental para una comprensión total de la opresión.

La violencia de género, es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de aquellos que la sufren, de gozar de derechos y libertades en igualdad. Implica una violación a los derechos humanos que perpetúa los estereotipos de género y que niega la dignidad, la autodeterminación y el derecho al desarrollo de las personas.

Actos de violencia de género

Los actos de violencia de género se encuentran descritos en la legislación internacional, nacional e institucional, y se deberá aplicar la norma que brinde la mayor protección a la persona.

Violencia física

Entendido como cualquier conducta que atente contra la integridad o la salud corporal. Como: golpes, bofetadas, lanzamiento de objetos, sacudidas o apretón de brazos, empujones, estrangulamiento o asfixia, lesiones con objetos cortantes, objetos punzantes o contundentes, lesiones producidas por quemaduras o armas de fuego, agresiones con sustancias químicas ácidas o corrosivas, cualquier forma de tortura física.

Violencia psicológica

Se considera cualquier conducta, por acción u omisión, que cause daño emocional y reducción de la autoestima; perjudica y perturba el pleno desarrollo de la víctima; o tiene

como objetivo degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones. Por ejemplo, pero no limitado a esto, están:

Humillación, descalificación, descrédito, burla, vergüenza; delitos basados en características físicas, raciales, orientación sexual o identidad de género; manipulación emocional, incluso mediante chantaje o amenazas; acciones que provocan aislamiento de la víctima.

Violencia moral

Cualquier forma de calumnia, difamación o insulto, cómo:

Jurar, atribuir o difundir hechos calumniosos, acusaciones basadas en celos; devaluaciones o acusaciones por forma de vestir y comportarse. Atribución de características o conductas de carácter sexual basadas en raza/etnia, orientación sexual, identidad o expresión de género.

Violencia patrimonial o económica

Cualquier acción u omisión que ponga a la víctima en una situación de dependencia económica, o acciones que retengan, nieguen o destruyan bienes materiales, documentos personales o instrumentos de trabajo.

Como: Destrucción de objetos personales, retención o control de ingresos económicos, salarios o recursos, restricción en la disponibilidad de recursos de sustento familiar, falta de pago de alimentos; impedir que la víctima trabaje, destruir los objetos de trabajo; conservar o destruir documentos personales.

Violencia sexual

Cualquier acto de naturaleza sexual que se realice o se intente sin el consentimiento de otra persona. El consentimiento debe entenderse como el acto de dar permiso. Los actos de naturaleza sexual con personas en condiciones de alteración de conciencia, menores de edad, personas que por condiciones físicas, psicológicas o mentales no puedan permitir o negar el permiso, serán considerados actos de violencia sexual y por tanto podrán considerarse violación.

Ejemplos: Caricias o avances no deseados, exposición de órganos sexuales o materiales pornográficos sin consentimiento, difusión de fotografías y videos de carácter íntimo sin

consentimiento; coacción sexual a cambio de favores, mediante chantaje, intimidación o engaño. Realizar actos no consentidos mediante la fuerza durante las relaciones sexuales, incluido el no uso de preservativo. Violación.

Acoso sexual

Aproximación o atención sexual no deseada, demanda de favores e insinuaciones sexuales u otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual, que causan ofensa, humillación o malestar, y vulneran los derechos fundamentales a la imagen y a la intimidad, entre otros. Proviene tanto de personas cercanas como de desconocidas. Acontece de forma reiterada o puntual, tanto en las calles, las instituciones o el ciberespacio, en cuyo caso se le reconoce como ciberacoso, al ejercerse por un individuo o grupo, utilizando los soportes tecnológicos (telefonía móvil, redes sociales e Internet) como canal de agresión.

Violencia institucional

La violencia institucional es la violencia reproducida por agentes de instituciones de cualquier tipo. Ocurre cuando las normas o prácticas ponen en desventaja, secundarizan, marginan o ejercen violencia sobre los grupos oprimidos. También se da por omisión ante la violencia que se presenta al interior de la institución. Es decir, cualquier conducta que, por acción u omisión, restrinja los derechos y posibilidades de permanencia de alguien.

Ejemplos: Negar el servicio sin motivo aparente, ignorarlo, negarle el acceso o imponer condiciones injustas de permanencia; impedir el uso de los baños por condiciones de género, no hacer espacios accesibles para todas las personas; ignorar acciones de machismo, racismo, lgbtfobia, xenofobia o capacitismo por parte de agentes de la institución, no aceptar denuncias o no dar respuesta; Crear o mantener reglas que excluyan o crean obstáculos a un grupo de personas en función de sus características.

Homicidio por razón de género y violencia de género

La violencia de género citada anteriormente puede conducir al homicidio y no debe subestimarse de ninguna manera, como el feminicidio, trasnfeminicidio y tantas otras que no han sido catalogadas. Sobre esto, algunos datos:

En 2023, 321 personas trans fueron asesinadas en todo el mundo, con el 74% de los casos registrados en América Latina y el Caribe. Alrededor del 80% de las víctimas eran no blancas.

En América Latina y el Caribe se registraron 9.719 casos de feminicidio entre 2021 y 2024. En el 22% de los asesinatos ocurridos en 2023-2024, la víctima ya había denunciado a su agresor.

Se cree que estos números son mucho mayores dado la falta de notificación, además de registros policiales que clasifican mal las causas de los homicidios, lo que genera distorsión en los datos.

Sobre la actuación frente a la denuncia de violencia de género

Cuando todos los medios de educación y prevención fallan, y se presenta un caso que se constituye como violencia de género, de cualquier tipo que sea, el presente protocolo debe ser accionado. En ninguna circunstancia será posible dar resolución de un caso por otros medios, además de los establecidos en este documento, salvo cuando víctima(s) y acusado(s) dejan todos de hacer parte de la comunidad eictiviana, ya que la escuela pierde jurisdicción para actuar.

La ruta aquí definida no se contrapone de ninguna manera al debido proceso legal previsto en las leyes del país. La ruta sigue y tiene como base la legislación vigente, además de marcos nacionales e internacionales sobre el tratamiento de este tipo de violencia. Tiene también como base los reglamentos internos de los profesores, trabajadores y estudiantes. Todas las formas de violencia tratadas en la ruta de este protocolo, y todas las sanciones internas previstas para cada caso deberán respetar los debidos reglamentos previamente establecidos.

Además todas las acciones y decisiones que se realicen en la aplicación del presente protocolo tendrán en cuenta también los siguientes principios:

1. Accesibilidad: el procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y éstas deberán poder participar en igualdad de condiciones. Expansión del servicio de

recepción de quejas y denuncias, con la creación de los puntos violeta a los lugares de ocio de la comunidad.

2. Debida diligencia: implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente. La actuación con debida diligencia es una obligación de las autoridades en tanto que las conductas constitutivas de violencia de género vulneran la dignidad e integridad de quienes la padecen.
3. Confidencialidad: la revelación de cualquier información personal y de los hechos, por parte de la autoridad debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesiten conocerla. Por lo anterior, las autoridades que conozcan de casos sobre violencia de género están obligadas a proteger la información personal y sólo podrán revelar ésta a las personas legal y legítimamente involucradas en el caso, en términos de la normativa de transparencia vigente.
4. Información adecuada: el procedimiento de queja y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas. Durante todo el procedimiento de queja se les mantendrá informadas sobre los razonamientos detrás de las decisiones. Si el deseo de la víctima es llevar la denuncia a instancias judiciales, la institución debe proveer la información y los recursos necesarios para que este proceso sea llevado a cabo.
5. No revictimización: Se deberán tomar medidas tendientes a evitar la reiteración innecesaria del relato de los hechos. Para ello, se deberá conocer el contexto en el que se configuró la situación de acoso o violencia, factores socioeconómicos, políticos, culturales, físicos, psicológicos de los implicados, para definir y evaluar las intervenciones y etapas oportunas de la ruta de atención.
6. Garantía de no confrontación: En los procedimientos en que se tramiten asuntos referidos a acoso sexual, laboral o discriminación y en particular en todas las situaciones en que se presuma que se configura violencia de género, se prohíbe el careo entre la persona denunciante y la persona denunciada.

Ruta del informe

La ruta de denuncia es el conjunto de pasos que debe seguir la institución ante una denuncia. Cada paso se centra en una instancia que debe realizar su tarea según lo definido y pasar a la siguiente instancia. Cada paso es fundamental para dar respuestas adecuadas, minimizando los daños, preservando a las víctimas e imponiendo sanciones en la medida justa de los hechos, dentro de los límites de la institución.

¿Qué constituye la ruta?

Departamento de Bienestar y Punto Violeta

- El Departamento de Bienestar debe estar formado por un equipo técnico en la materia, multidisciplinario, que tenga conocimientos en derechos humanos y que sea capaz de brindar a la víctima o denunciante, atención e información pertinente, de cumplir las tareas que le encomienda este protocolo; así como abordar situaciones de desigualdad de género en la institución.
- El Departamento de Bienestar es la primera instancia donde se presenta una denuncia. En todo caso en que la víctima hable del incidente con cualquier persona de esta institución, incluidos profesores o directivos, no se considerará que se ha presentado una denuncia. Corresponderá siempre a ellos informar la vía de denuncia y derivar al denunciante al Departamento de Bienestar.
- Punto Violeta son los medios y lugares donde se puede realizar cualquier denuncia o solicitar apoyo al Departamento de Bienestar. Como la sala del Departamento de Bienestar, la enfermería de la escuela, el número de teléfono o el correo electrónico. El Punto Violeta es la entrada al Departamento de Bienestar.
- Se garantizará que el caso sea recibido por un solo miembro del equipo, quien sea el responsable, en lo que se podrá reducir el número de trámites que implican que el afectado tenga que volver a denunciar su historia. Una vez informada y asesorada, la víctima puede decidir, si procede, si lleva su denuncia a instancias judiciales.
- Corresponderá al Departamento de Bienestar, junto a la asesora jurídica, manteniendo la necesaria confidencialidad, citar al imputado para que:

1. sea informado de la denuncia que lo involucra,
 2. sea informado de la vía de denuncia y los procedimientos,
 3. reciban el informe sobre la acusación.
- Corresponde al Departamento de Bienestar dejar constancia en actas de todas las etapas, así como del testimonio de ambas partes. El expediente nunca debe contener opiniones o declaraciones de carácter subjetivo. Este registro se tomará como prueba de la denuncia.
 - Una vez realizados todos los trámites anteriormente descritos, corresponde al Departamento de Bienestar trasladar la denuncia, así como sus antecedentes, a la siguiente etapa, informando siempre de este movimiento al denunciante y al imputado.

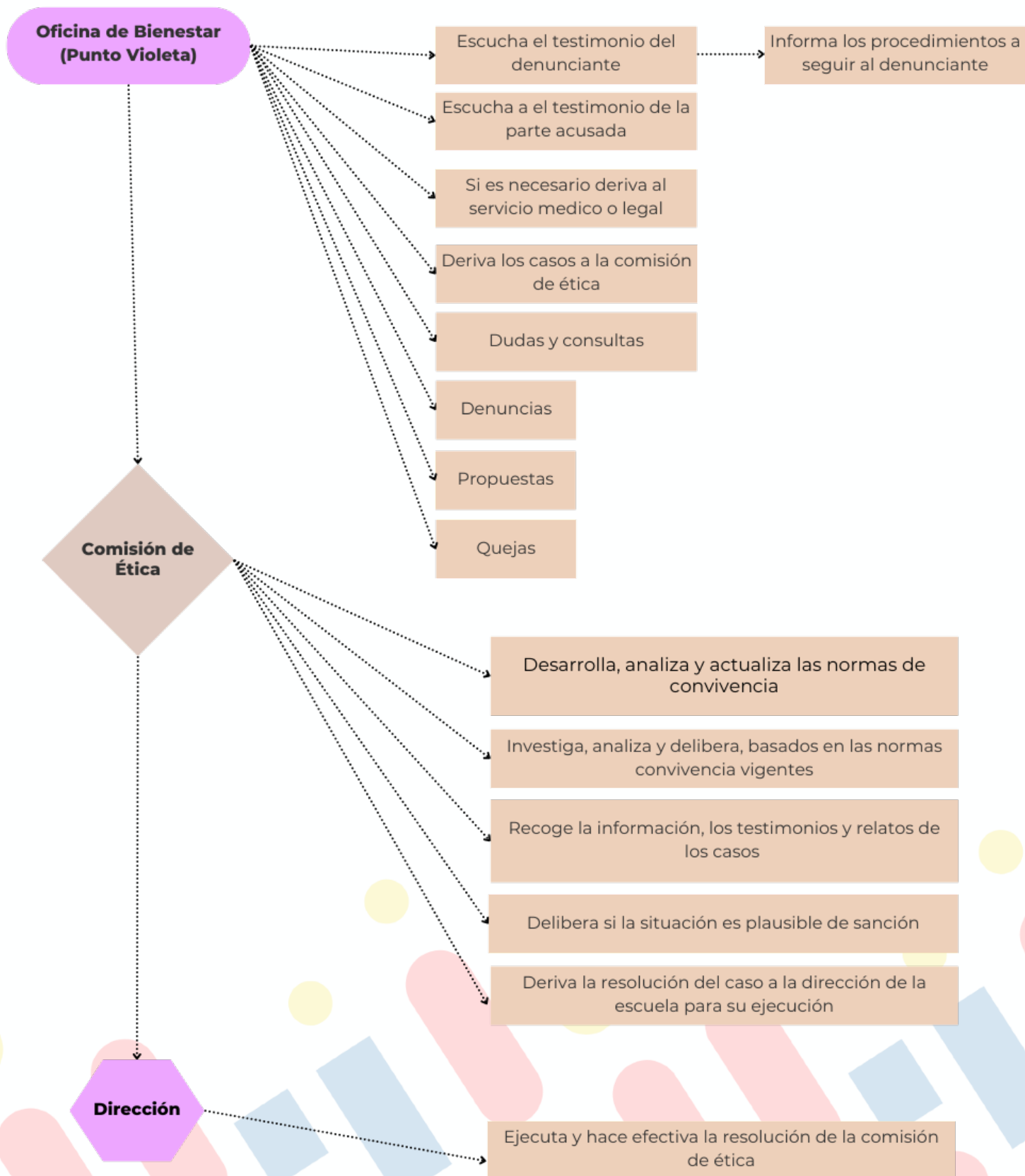
Comisión de Ética

La Comisión de Ética es donde se lleva a cabo el proceso investigativo, así como también se determinan las sanciones correspondientes.

- La Comisión de Ética está integrada por:
 1. un/a representante del cuerpo académico,
 2. un/a representante del estudiantado regular,
 3. un/a representante de los funcionarios y trabajadores,
 4. un/a representante del Comité de Género,
 5. un/a representante del Departamento de Bienestar,
 6. un/a representante legal de la escuela.
- Hay que garantizar que esta composición respete la mayor diversidad posible, especialmente la diversidad de género y étnica. La composición múltiple y su diversidad permiten la mayor neutralidad posible.
- Cada miembro de la Comisión de Ética deberá tener un respectivo suplente, para que pueda ser reemplazado por indisponibilidad momentánea, o para evitar conflictos de intereses.

- La comisión de ética, podrá en cualquier momento, recibir asesoramiento jurídico, preservando siempre el principio de confidencialidad.
- La Comisión de Ética debe formar un grupo de trabajo para recolectar información que les permita tomar una decisión guiada. Podrá escuchar a los testigos, así como al acusado y al acusador, si lo desean, ya que sus informes habrán sido recogidos por el Departamento de Bienestar.
- En ningún caso la Comisión de Ética debe admitir testimonios que apunten a rasgos morales del acusador como justificación de cualquier acto denunciado.
- La Comisión de Ética siempre debe basar sus decisiones en: 1 - En las leyes cubanas y parámetros internacionalmente reconocidos, 2 - En la normativa interna de estudiantes, profesores y personal. Todas las posibles sanciones aplicables se describen en la normativa respectiva.
- Una vez que la Comisión de Ética tome una decisión, las partes deben ser informadas y las sanciones, cuando así se considere, deben aplicarse rápidamente.

Mapa de la ruta



Medidas de protección provisionales

La principal medida provisional es la separación preventiva inmediata de la persona denunciada hasta la resolución del caso, especialmente si su relación es cotidiana con quien denuncia o si existe una relación jerárquica entre ambos. Es importante recalcar, que es él o la denunciada quien debe ser reasignada en su función actividad, y no quien denuncia, para garantizar que esta última pueda continuar sin obstáculos sus tareas cotidianas en la institución. En el caso de personas que trabajan en la institución, la reasignación debe ser en un nuevo espacio o en modalidad de permutación con otro trabajador o trabajadora en el mismo cargo o función. En el caso de estudiantes, se debe reubicar a la persona denunciada en otro grupo si es posible, de lo contrario, se le deben entregar facilidades a quien denuncia para cumplir con sus responsabilidades académicas asegurando que no exista proximidad con la persona denunciada.

Medidas institucionales de reparación a la víctima de violencia de género

La reparación comienza desde que se recibe la denuncia o solicitud de atención, pues es la primera instancia donde la víctima se siente acogida, escuchada y apoyada. Es recurrente que la víctima viva un ciclo traumático, que incluye la sensación de culpabilidad o de merecer lo que ocurrió, por vestir cierto tipo de ropa, por comportarse de una manera particular, por tener una relación cercana con quien le agredió, por haber consumido alguna sustancia que le haya hecho perder la conciencia o la voluntad. La atención post evento debe ser capaz de evitar o de contrarrestar estas ideas y contener a las víctimas.

1. Información: Entrega de información clara sobre los posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la denuncia a nivel institucional o ante la justicia para aquellos casos que constituyen faltas o delitos.
2. Restitución: Las medidas de restitución tienen por objetivo restablecer la situación en la que se encontraba la víctima antes del acoso sexual. Estas se refieren principalmente a medidas de aseguramiento de la continuidad de estudios y actividades laborales, resguardando que no tenga contacto con el agresor. En el caso de estudiantes, algunas instituciones internacionales asignan un/a acompañante a

quienes denuncian durante y después de la investigación, para resguardar su proceso educativo y evaluación académica.

3. **Rehabilitación:** Incluye la atención para la restitución de las condiciones físicas, psicológicas y/o sociales de la víctima. La institución debe proveer o facilitar este servicio, para que la víctima sea atendida por especialistas en salud sexual, psicológica y física.
4. **Satisfacción:** Una manera de mitigar el dolor o sufrimiento de la víctima es el restablecimiento de su dignidad, a través de la difusión de la verdad sobre lo sucedido, especialmente en casos de connotación pública, y la entrega de disculpas escritas, privadas o públicas, de parte de la persona agresora.
5. **Garantías de no repetición:** Corresponde a medidas que implementa la institución con el fin de garantizar que no se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, ya sea en relación a la persona agresora en particular, o de modo preventivo en toda la institución.
6. **Prohibición de represalias:** La institución puede establecer la prohibición de cualquier tipo de represalia, que afecte las oportunidades y condiciones de empleo o estudio de la persona denunciante.

Canales de denuncia

Teléfono / Whatsapp: +53 52874763

Correo: puntovioleta.eictv@gmail.com

