Guías de Prácticas Clínicas

Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos casos de violencia basada en el género y la discriminación

Protocol for Detection, Prevention and Action in Alleged Cases of Gender-based Violence and Discrimination

Yamila Ramos Rangel[1] Marianela Fonseca Fernández[1] Laura Magda López Angulo[1] Anais Marta Valladares González[1] Arelys Falcón Hernández[1]

[1] Universidad de Ciencias Médicas de Cienfuegos, Cuba

Cómo citar este artículo:
Ramos-Rangel Y, Fonseca-Fernández M, López-Angulo L, Valladares-González A, Falcón-Hernández A. Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos casos de violencia basada en el género y la discriminación. **Revista Finlay** [revista en Internet]. 2023 [citado 2026 Nov 4]; 13(4):[aprox. 12 p.]. Disponible en: https://revfinlay.sld.cu/index.php/finlay/article/view/1241

Resumen

Se presenta un protocolo para prevenir, evitar y actuar ante situaciones de violencia basada en el género en la Universidad de Ciencias Médicas de Cienfuegos. Este protocolo establece las medidas necesarias para identificar las situaciones de violencia que suceden en el entorno universitario, ya sea hacia estudiantes o profesores con el objetivo de investigarlas, proponer soluciones y atenuar sus consecuencias. El rigor metodológico y científico del diseño presentado permite ofrecer a la comunidad universitaria, un protocolo de gran utilidad, que está en concordancia con la Estrategia Integral de Prevención y Atención a la Violencia de Género y la Violencia en el Escenario Familiar y el Plan de Adelanto a la Mujer que se implementa en Cuba.

Palabras clave: violencia, violencia contra la mujer, psicología, secuelas negativas, exposición de la violencia

Abstract

A protocol is presented to prevent, avoid and act in situations of gender-based violence at the University of Medical Sciences of Cienfuegos. This protocol establishes the necessary measures to identify situations of violence that occur in the university environment, whether towards students or teachers, with the aim of investigating them, proposing solutions and mitigating their consequences. The methodological and scientific rigor of the design presented allows us to offer the university community a very useful protocol that is in accordance with the Comprehensive Strategy for Prevention and Attention to Gender Violence and Violence in the Family Setting and the Advancement Plan to Women that is implemented in Cuba.

Key words: violence, violence against women, psychology, negative sequale exposure of violence

Recibido: 2023-02-28 12:27:11
Aprobado: 2023-06-08 19:36:15

Correspondencia: Yamila Ramos Rangel. Universidad de Ciencias Médicas de Cienfuegos. Cienfuegos. yamila.ramos@infomed.sld.cu

INTRODUCCIÓN

Cuba es miembro de la Organización de Naciones Unidas (ONU) y siempre ha mostrado compromiso con las normas jurídicas internacionales. Ha sido signatario de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y su protocolo facultativo. Ha ratificado los Protocolos para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños y contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire.

Igualmente ha suscrito documentos como la Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial sobre la Mujer y resoluciones como la Resolución WHA57 sobre Salud Reproductiva: que es una estrategia para acelerar el avance hacia el logro de los objetivos y metas internacionales de desarrollo, y la Resolución 11/8 del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas sobre Mortalidad y Morbilidad Materna y Derechos Humanos.[1,2,3]

Desde la perspectiva legislativa, la Constitución de la República (CRC), establece en el Capítulo II los derechos que tienen todos los ciudadanos cubanos, apartados que se muestran partir del artículo 46 y hasta el 80.[4] En particular, al producirse un acto de violencia de género, pueden ser vulnerados varios artículos. La protección de las familias se garantiza en los artículos del 81 hasta el 89, en los que se hace especial referencia a la violencia familiar.

En 2021 fue aprobado el Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres, concebido como la Agenda del Estado Cubano para el progreso de las mujeres. Integra en un solo documento acciones y medidas que se corresponden con los principios y postulados reconocidos por la Constitución de la República de Cuba y en el nuevo escenario de actualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista, así como con los compromisos contraídos internacionalmente, que respaldan los derechos de las mujeres declarados en la IV Conferencia de la ONU sobre la Mujer, la igualdad de género, la equidad en salud, en el desarrollo social, en los derechos humanos universales y la eliminación de todos los tipos de violencia contra la mujer. Sobre esa base legal se establece la Estrategia Integral de Prevención y Atención a la Violencia de Género y la Violencia en el Escenario Familiar.[5,6,7]

Por su parte, la Educación Superior en Cuba se sustenta en una concepción humanista, universalizada, científica, innovadora, integrada y comprometida con la sociedad cubana. En ese contexto surgen en las universidades, tanto en las adscriptas al Ministerio de Educación Superior como en las subordinadas al Ministerio de Salud Pública, las cátedras de género y sexualidad.

A partir de la última década del siglo pasado, se promueve una institución universitaria capaz de responder a las necesidades sociales a través de los entrecruzamientos en las áreas de la investigación, la enseñanza, la educación y la formación de profesionales, con una amplia apertura a la sociedad y al contexto del momento histórico-social y ante estos encargos, demandas y proyecciones, las cátedras honoríficas tienen una pertinente participación.

La Universidad de Ciencias Médicas de Cienfuegos cuenta con una trayectoria fructífera en la construcción de puentes efectivos con el gobierno, las instituciones, las organizaciones sociales, los gestores y los actores sociales locales para la implementación de proyectos de intervención comunitaria. Integrantes de esta cátedra han liderado y participado en estos proyectos.

La Cátedra de Género y Salud fue fundada en el año 1995 y sus propósitos son: estimular la utilización de la transversalización y la perspectiva de género aplicada al proceso salud-enfermedad, mediante los procesos formativos, investigativo y extensionista del pregrado y postgrado para reducir las brechas en la salud y contribuir a la formación de los perfiles ético, humanístico, profesional y ocupacional de los profesionales de las Ciencias Médicas.[8]

Con la asesoría de los miembros de la Cátedra se han desarrollado en Cienfuegos en el período 1998 hasta 2021, investigaciones que han permitido identificar la existencia de manifestaciones de violencia basada en el género. A partir de estas investigaciones se han podido caracterizar las manifestaciones de violencia y desarrollar acciones para prevenir y atender a sus víctimas.

Se logró determinar la prevalencia de la violencia hacia la mujer mediante un estudio poblacional,

en dos momentos, con un intervalo de diez años, caracterizar las manifestaciones de violencia desde el punto de vista sociodemográfico y psicológico.[9] Diferentes investigaciones permitieron relacionar la violencia íntima con determinadas condiciones, por ejemplo, con la conducta parasuicida, el bajo peso al nacer, las enfermedades de transmisión sexual y las crónicas no trasmisibles.[10,11]

Se iniciaron investigaciones acerca de la violencia en el noviazgo en estudiantes universitarios, donde se ha constatado la presencia de violencia en los vínculos amorosos. Más de la mitad de la muestra vivieron situaciones de violencia de casi todas las tipologías. La violencia más padecida fue la psicológica (control y celos), en féminas y en hombres. Reconocieron como manifestaciones conductuales psicológicas: la cosificación, la degradación, y las amenazas. Imperó la bidireccionalidad en las agresiones. Se demostró que la violencia tiene consecuencias negativas en la esfera cognitivo-afectivo-conductual y que existe un escaso conocimiento y percepción de esta.[12,13,14]

La convergencia entre la percepción del evento y los escasos conocimientos que poseen acerca de la violencia en el noviazgo, entorpece develar la magnitud de este problema.[12] Aquí radica la necesidad de realizar un conjunto de actuaciones dirigidas a su reducción.

A punto de partida de estas investigaciones se han confeccionado una serie de materiales como son: folletos, manuales, trípticos y audiovisuales, además de la participación sistemática en los medios de difusión masiva.[15,16] Las acciones de capacitación acerca de la violencia basada en el género se dirigió a estudiantes, equipo básico de salud, profesores, actores sociales, decisores y gerentes de programas de salud, comunicadores sociales, instructores sociales y carpeteros de las unidades de policía.

Se ha trabajado con sectores de la Educación Superior, juristas, policía nacional revolucionaria (PNR), el Ministerio del Interior (MININT), sectores de la producción, el Ministerio del Azúcar (MINAZ), del Turismo (MINTUR) la Unión Cuba-Petróleo (CUPET), la Asociación de Economistas, Dirección de Planificación Física, la fábrica de cemento, la Unión de Escritores y Artistas de Cuba (UNEAC) y organizaciones políticas y de masas.

En entrevista realizada a decisores de la Universidad, se constató que no existe en las resoluciones y normativas de los procesos académicos, referencias explícitas que pauten el abordaje de la violencia. A pesar de ser interés gubernamental, la Universidad aún no cuenta con política de género, comité de género, ni protocolos de actuación ante el flagelo de la violencia. Este problema es abordado desde la Cátedra de Género y por profesores comprometidos con el tema, pero las acciones son dispersas y fragmentadas sin una articulación integradora, con normativas que le den visibilidad y autoridad legal y académica para su implementación.

La realidad constatada de la existencia de manifestaciones de violencia basada en el género en la comunidad en la que está insertada la Universidad refuerza la necesidad de contar con protocolos internos que permitan prevenir mediante las acciones formativas e investigativas y actuar en concordancia, ante cualquier manifestación de violencia basada en el género.

Por otra parte, la experiencia demostrada por más de 25 años de investigaciones en esta temática, permite contar con todos los elementos teórico-prácticos para la elaboración del protocolo. Su pertinencia también está respaldada por las resoluciones que establece el Ministerio de Educación Superior, tales como: el procedimiento para la información de manifestaciones, ilegalidades y hechos de corrupción; Reglamento Ramal de la Disciplina del Trabajo en la Actividad de Educación Superior; los procedimientos para atender las quejas y reclamaciones y el Reglamento interno de la institución, en este caso, la Universidad de Ciencias Médicas.

El presente trabajo tiene como propósito: presentar el diseño de un protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos casos de violencia basada en el género y discriminación a implementar en la Universidad de Ciencias Médicas de Cienfuegos.[17,18,19]

DESARROLLO

Objeto y alcance

El protocolo tiene por objeto establecer los lineamientos institucionales para la prevención, atención, acompañamiento, orientación y

seguimiento de situaciones de violencia basada en el género y la discriminación (VBGD) en la Universidad de Ciencias Médicas de Cienfuegos (UCMC), teniendo en cuenta los límites institucionales y las funciones de la Institución respecto a este tipo de violencia.

Este instrumento, se concibe además como una estrategia pedagógica para hacer frente a las VBGD. Pretende establecer un procedimiento para la aplicación de medidas tendientes a atender de manera integral a la persona victimizada, imponer sanciones a los responsables en estos casos, facilitar un espacio formativo-complementario con enfoque restaurativo y de respeto a los derechos fundamentales de las personas, que suscite en la comunidad universitaria, una cultura de tolerancia cero a la violencia y que garantice la no repetición.

El protocolo contempla las medidas necesarias para identificar las conductas y actitudes que pueden ser constitutivas de violencia con el propósito de investigarlas, emitir un informe, presentar una alternativa de solución, así como minimizar sus consecuencias en el contexto académico y garantizar la protección de los derechos de la víctima.

Es de observancia general para toda la Universidad y quienes integran la comunidad universitaria, donde se incluyen las unidades docentes en hospitales y áreas de salud. Puede solicitar en cualquier momento la activación del protocolo, toda persona integrante de la comunidad universitaria que considere que ha sido víctima de violencia basada en el género y discriminación, por parte de otra persona integrante de la propia institución, se trate de autoridades, personal docente, personal administrativo, de servicios, estudiantes o personal externo que preste sus servicios en el ámbito de la UCMC (siempre que la parte denunciada sea miembro de la comunidad universitaria)

Terminologías

- Violencia basada en el género (VbG): cualquier acto, coacción u omisión, basado en desequilibrios de poder históricos entre hombres y mujeres, que busca el control y la sujeción de las personas a las normas de género vigentes.
- Víctima/sobreviviente: personas que están experimentando, o han experimentado, cualquier forma de violencia, aunque resulta de uso frecuente asociar estos términos a la VbG.
- Violencia transfóbica (VT), violencia homofóbica (VH) o lesbofóbica (VL): cuando existan motivos de género en las formas de violencia que se dirigen a personas trans y a mujeres y hombres con orientaciones sexuales no hegemónicas (no heterosexuales). La violencia en las relaciones de pareja es la forma más común de VbG.
- Violencia física (VF): utiliza la fuerza física, objetos u armas para el control, la sujeción o el castigo de la víctima. Los empujones, los golpes con la mano o cualquier objeto, las quemaduras de cigarros, los bofetones, los tirones de pelo, las patadas, son algunos de los actos más frecuentes de esta forma de violencia. En el caso de que las víctimas sean niños y niñas, las diferentes formas de violencia física se tipifican como maltrato infantil (MI). El maltrato infantil incluye otras formas de violencia dirigida a niños y niñas.
- Violencia psicológica (VP): toda acción u omisión que provoque daño emocional. Aunque se describe de forma separada, acompaña a todas las formas de violencia. Entre las más frecuentes se encuentran las manifestaciones verbales de descalificación, humillación, descrédito, ofensas, ridiculización, alusión a características físicas, orientación sexual, color de la piel, acoso; manifestaciones de discriminación y otras encaminadas a lacerar la autoestima y la dignidad de la persona. Los silencios también son formas de violencia psicológica, en el caso de niños y niñas y de adultos mayores se presentan como formas de abandono emocional (AE) o negligencia (N).
- Violencia sexual (VS): toda acción que involucre la sexualidad de una persona, con consumación o no del acto sexual. Incluye, desde la exhibición de genitales o imágenes sexuales hasta la violación. Se deben considerar la explotación y el comercio sexual mediante la coacción, la intimidación y el engaño. Puede estar presente en las relaciones de pareja, en cualquier escenario de interacción social y provenir de personas extrañas o de conocidos, entre los que se incluyen los miembros de la familia. En el caso de que las víctimas sean niños y niñas se tipifican como abuso sexual (AS) y se consideran como forma de maltrato

infantil.
- Violencia patrimonial o económica (VE): se produce cuando las acciones u omisiones afectan la vida -y a veces la supervivencia- económica de la persona. Entre estas formas de violencia se encuentran, por ejemplo: el incumplimiento del pago de la pensión alimenticia, el manejo y control del salario, la restricción en la provisión de recursos de sostenimiento familiar y la destrucción de bienes, documentos (patrimonio) de la persona. Estas formas de violencia pueden afectar a las personas sin importar el curso de vida.
- Violencia institucional (VI): incluye actos u omisiones de personas encargadas de brindar servicios públicos en las diferentes instituciones. Estas formas de violencia se constituyen en un obstáculo para el ejercicio de los derechos de la ciudadanía y el acceso a los servicios dirigidos a toda la población.
- Violencia intrafamiliar (VIF): se utiliza para definir los actos u omisiones que se dan en el escenario familiar, entre personas entre las que existen o han existido vínculos afectivos.
- Violencia en el escenario escolar (VEE): designa las diferentes formas en las que se expresa la violencia en la escuela. Acciones u omisiones pueden estar presentes en las relaciones entre docentes; entre docentes y personal no docente; entre docentes y estudiantes y entre estudiantes. En el escenario escolar pueden confluir formas de violencia de género, violencia homofóbica y transfóbica y diferentes formas de acoso (bullying).
- Violencia en el escenario laboral (VEL): incluye la discriminación, el acoso psicológico y el acoso sexual que se dan en las diferentes organizaciones laborales.
- Ciberviolencia de género, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y expresión de género: acoso a través de la red contra las mujeres, o por motivo del sexo de las personas, su orientación sexual o su identidad y expresión de género.
- Ciberacoso: esta conducta se define como acoso en el entorno de las tecnologías de la información y de la comunicación, a partir de ahora TIC, e incluye, diversos tipos de actuaciones que se especifican a continuación.
- “Ciberbullying”: acoso producido en internet entre iguales a través de diferentes medios virtuales, pero siempre dentro de la red.
- “Sextorsión”: es la unión de las palabras «sexo» y «extorsión». Se trata de una extorsión realizada a través de la red al utilizar contenidos de índole sexual de la víctima.
- “Sexting”: envío de imágenes comprometidas o de índole sexual. Tras el envío de esas imágenes, la persona que las remite pierde todo el control sobre ellas y ese contenido puede llegar a muchas más personas.

Objetivo general

Establecer los lineamientos básicos para la atención integral, integrada, oportuna, con calidad y calidez de las personas que viven situaciones de violencia de género, en todas sus manifestaciones; para su aplicación obligatoria en la Universidad de Ciencias Médicas de Cienfuegos desde un abordaje articulado, integral, interdisciplinario, e intersectorial.

Principios rectores en la actuación a tener en cuenta

Se tendrán en cuenta principios generales de la bioética (autonomía, no maleficencia, beneficencia) y particulares como: especialización, integralidad, intersectorialidad, laicidad, prioridad absoluta, confidencialidad, no discriminación, protección, no revictimización, justicia social, acceso a la información, complementariedad y debida diligencia.

Enfoques de trabajo

- Enfoque de Derechos de las Mujeres: parte del reconocimiento de que esta es violencia de género y que las causas específicas de dicha violencia y los factores que incrementan el riesgo que se produzca están arraigadas en relaciones desiguales de poder, en el contexto general de la discriminación sistemática, por motivos de género contras las mujeres y de otras formas de subordinación y desigualdad.

Derechos de la persona victimizada:

- Ser orientada de manera oportuna y eficaz según las instancias de atención y prevención de la Universidad.
- Recibir atención integral, accesible y de calidad desde los servicios de la Universidad.
- Activar la ruta de atención en el momento en

que lo considere oportuno.
- Derecho a no ser confrontada con la persona catalogada como presunto agresor/a recibir información clara, completa, veraz y oportuna sobre los procedimientos a seguir en esta ruta.
- Ser tratada con reserva de identidad al recibir cualquier tipo de atención en salud física o emocional.
- Acceder a los mecanismos de protección y atención establecidos por la ruta expuesta.
- Acceso a la verdad, reparación y garantías de no repetición.
- Enfoque de Igualdad Sustantiva o Real: reconoce que mujeres y hombres tienen igual valor humano aún por encima de las diferencias y diversidad que puedan originarse en determinadas características.
- Enfoque de Curso de Vida: se aprecia la vida en un continuum: permite analizar las relaciones entre las trayectorias individuales y los cambios sociales, se debe tomar en cuenta el contexto y el impacto diferencial que ocasiona el ejercicio de la violencia. Es requerimiento ofrecer respuestas integrales y especializadas para cada etapa de la vida de las mujeres.
- Flexibilidad: entendida como la capacidad de adaptar la actuación a los requerimientos del contexto, situación y/o personas. El protocolo como documento para la organización de los procesos y servicios se ajustará justificadamente a las necesidades y posibilidades que se presenten.

Marco Jurídico

Ley 151 del Código Penal en sus artículos: 75.1 y 76.1, artículo 344, inciso e y artículo 30.5.[20]

Ley 143 del proceso penal, artículos 141, 150, 155.3 y 355.1 (g).[21]

Código de las familias: artículos del 12 al 15, artículos 33, 39, 138, 146, 155, 161, 177, 191.[22]

Garantías

Atención diferenciada que garantice: relaciones libres y respetuosas que protegen la intimidad y la dignidad de las personas. Promueve un acompañamiento cálido y de confianza. La información recogida en cada circunstancia de intervención debe ser tratada con reconocimiento de la dignidad de cada quien, con confidencialidad y con respeto al consentimiento dado. A su vez las acciones tomadas desde la prevención promueven que toda la comunidad universitaria se informe de los derechos y responsabilidades que se adquieren con ocasión del compromiso adquirido al hacer parte de la Institución y de la relación de sus miembros desde el enfoque de violencias basadas en género. La UCMC se compromete a ejecutar programas de sensibilización, capacitación y prevención cuyas acciones están en el marco de transformar progresivamente diversas situaciones, relaciones o argumentos que justifiquen las mencionadas formas de violencia. Toda acción derivada de la aplicación de este Protocolo debe garantizar celeridad y resolución rápida. Tanto las acciones de atención como las de remisión a otras direcciones deben regirse por el principio del trato justo y el debido proceso. La Universidad garantiza acciones diligentes basadas en este protocolo y sus instancias normativas. Reglamentos: estudiantil, de profesores e interno de trabajo, para esclarecer cualquier situación que haya sido denunciada bajo los diferentes canales reconocidos.

Procedimientos que rigen su actuación

El procedimiento de atención estará bajo la dirección y liderazgo de la Rectora de la UCMC, y en la ejecución de acciones participan: la Cátedra de Género, Salud y Sexualidad, el Observatorio Social, la Unidad de Orientación Estudiantil, el Comité de Ética de la Universidad, la Comisión Disciplinaria, el Órgano de Justicia Laboral, el asesor jurídico de la Universidad, los profesores de las diferentes facultades con preparación en el tema.

Se creará a los efectos la Comisión para la Investigación de Denuncias de Cualquier Manifestación de Violencia (CIDV), con especial atención a la VbG y otras formas de discriminación. Es el órgano técnico y especializado de la UCMC asignado para conocer estas situaciones.

Competencias

Recepciona las quejas, reclamaciones y denuncias e investiga los hechos. Busca el esclarecimiento de estos hechos con agilidad y rapidez, protege y respeta siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas en la denuncia, queja o reclamación. Elabora un informe o dictamen sobre el caso investigado, con propuesta de establecimiento de las bases

técnicas para la actuación posterior, en su caso, de los órganos disciplinarios.

Composición

Miembros designados de Órganos de Justicia Laboral (si el caso es un trabajador), la Comisión disciplinaria del centro, cátedra de Género, Salud y Sexualidad, representante de la FEU o sindicato, representación de centro o centros implicados, asesor jurídico de la Institución, profesional de la Unidad de Orientación Estudiantil, profesores con experiencia en diferentes disciplinas.

Particularidades generales: los integrantes de la Comisión deben representar números impares, nombrados por la Rectora y con formación y competencia en estos temas y estar balanceada por sexo. Cada integrante deberá contar con un/a suplente). Para garantizar la multidisciplinariedad y la complementariedad se sugiere que la integren: personas con experiencia en psicología, en estudios de género, en medicina, en derecho y en trabajo social.

Los integrantes del Comité durarán en su encargo tres años, con la posibilidad de repetir por otro periodo de igual duración. Ante la falta de uno de los miembros se procederá a completar el espacio vacante, con una persona que cumpla con los requisitos establecidos para ocupar esas funciones descritas con anterioridad en este protocolo. Se deberá nombrar a una persona responsable de presidir las reuniones, convocarlas, efectuar citaciones, actas y custodiar los documentos

Personas que pueden presentar la denuncia

Quien se considere víctima de una conducta violenta. Cualquier miembro de la comunidad universitaria que tenga conocimiento de los hechos. La organización sindical, estudiantil (FEU) y organizaciones políticas del centro (UJC y PCC).

Ruta para la denuncia

Puede realizarse de dos maneras o vías: informal o formal, para activar de esta manera, la atención a la víctima, con el consiguiente acompañamiento y atención médica, psicológica y jurídica que requiera, a través de los siguientes medios:

Se podrá utilizar para el primer contacto, la vía telefónica o en persona en los espacios establecidos para estos casos o a través del correo electrónico (pendiente a definir).

- **Ruta informal**

1. Quien realiza la queja puede hablar con una persona que integra la CIDV o persona capacitada que funcione como enlace.

2. Primer punto de contacto entre la persona que emite la queja y la institución. Se escucha y se brindan las alternativas posibles de resolución.

3. En dependencia del caso, se valora la mediación (puede estar de acuerdo o cambiar la persona asignada para la mediación).

4. Si esta opción no procede para que la agresión deje de suceder, se remite a la persona violentada a la CIDV.

5. Se valora por esta comisión la necesidad de declaración escrita siempre que la persona brinde su consentimiento, no obstante, siempre se le brinda la asesoría, aun cuando no dé su consentimiento, y no se realice la declaración escrita.

6. Con la información recibida la persona decide qué hacer: si continúa por la ruta formal o no, si prefiere actuar de manera individual o si prefiere ser derivada a servicios especializados en la atención y tratamiento psicoterapéutico a la violencia de género.

7. En caso de derivación a estos servicios especializados, la comisión se encarga de poner en contacto a esta persona con los especialistas que colaboran (médicos, psicólogos, abogados).

- **Ruta formal**

Es utilizada por toda persona de la institución previo consentimiento personal, información general sobre el proceso y asesoría de calidad.

Pasos para la denuncia en la ruta formal

1. Presentar denuncia firmada (se llena un formulario establecido) dirigida a la Rectora.
2. La Rectora o quien ella decida, en coordinación con la CIDV, informa a la persona acusada de que hay un proceso en su contra. Se informa por escrito a la entidad o entidades involucradas en las

que labora o estudia la o las personas involucradas.

3. Se realiza encuentro con la persona que denuncia con el objetivo de explicar y discutir el procedimiento formal y confirmar los detalles del hecho. Se firmará acta con la descripción de las circunstancias y los encargados de la investigación determinan si es una denuncia procedente, sobre la base de las evidencias aportadas y los testimonios disponibles.
4. Si es procedente, los encargados de la investigación informan acerca del procedimiento a la persona acusada y se da la oportunidad de responder. Si la denuncia no procede porque se demuestra que es maliciosa o vejatoria, con el consentimiento del acusado se procederá a la aplicación de lo legislado para estos casos. Se remitirá el expediente a los órganos competentes para ser procesado.
5. Se deberá indagar y buscar material que pueda ser determinante para dar inicio a un proceso sancionatorio en contra de la persona presunta agresora.
6. El equipo que investiga deberá valerse de las pruebas que recaude de acuerdo con los principios constitucionales y la legislación nacional e internacional aplicable.
7. A partir de las entrevistas y las pruebas recibidas, los encargados de la investigación decidirán la conducta a seguir y emitirán un informe del caso, donde se debe comunicar a ambas partes por escrito sobre la decisión y los motivos. Si se concluye que la persona acusada es responsable de la agresión interpuesta, se procederá con medidas disciplinarias y derivación a los órganos de justicia en los casos requeridos.
8. Ante el presunto delito se deberá orientar a la persona victimizada sobre las posibilidades y alternativas jurídicas que tiene ante las autoridades públicas competentes para hacer valer, respetar y proteger sus derechos. Esta fase no deberá durar más de veinte (20) días hábiles del calendario académico, desde que se tenga el consentimiento de la persona victimizada.
9. La persona investigada, una vez presentadas las pruebas, tiene derecho a que manifieste si acepta o no la comisión de los actos de VBGD de los que se le responsabiliza. Si la persona que está siendo investigada por hechos sobre VBGD acepta la responsabilidad de los hechos, se podrá tomar una decisión, audiencia o reunión sobre la base de las pruebas recaudadas en la investigación. De esta forma, el caso se dará por finalizado con un acta.
10. Si la persona que está siendo investigada por VBGD no acepta la responsabilidad, la Comisión le ofrecerá el derecho para que presente sus argumentos de defensa, aporte o solicite pruebas en garantía de su derecho de contradicción y defensa, en un plazo no mayor de 15 días.
11. Se llevará a cabo una segunda audiencia para la presentación de los alegatos finales y tomar una decisión.
12. Durante todo el proceso, la persona victimizada tendrá derecho a obtener información sobre el estado actual de la investigación o el caso, se deben respetar siempre los límites de confidencialidad. Debe ser brindada por la CIDV.
13. Una vez cumplidas las funciones definidas, se hayan tomado decisiones y acciones para el caso y la persona victimizada manifieste no requerir más el acompañamiento se cierra dicho caso.
14. La Universidad, con apego a su competencia, solo asumirá la sanción de conductas disciplinables, según sus disposiciones internas, sin que esto

implique el reemplazo de la actuación de las instituciones públicas cubanas que son las encargadas de evaluar las conductas tipificadas como delitos.

15. Cuando sea necesario dar traslado a los Órganos de Justicia del Tribunal Popular, la Dirección Jurídica se encargará del escrito de la denuncia en averiguación ante la Fiscalía, para aportar las pruebas.

Resumen de las fases de la ruta de denuncia a realizar

Fase 1: Recepción del caso.

Fase 2: Análisis e investigación del caso.

Fase 3: Remisión del caso.

Fase 4: Gestión del caso en la unidad respectiva.

Fase 5: Seguimiento del caso.

Fase 6: Cierre del caso.

En cada fase, se emplearán herramientas de registro de información que permitan hacer seguimiento del caso de manera clara sin provocar revictimizaciones.

La Universidad prestará acompañamiento permanente a las víctimas, ayudándolas cuando estas lo soliciten, en los siguientes procesos:

1. Presentación de denuncias, quejas, reclamaciones.

2. Activación de mecanismos de protección.

3. Derivación para asistencia jurídica externa.

4. Derivación para asistencia psicológica o psiquiátrica externa.

5. Derivación para asistencia médica externa.

Buenas prácticas en materia de prevención de la VBGD que potencien la equidad de género en la UCMC[14,15]

Se integran los siguientes aspectos:

- **En la etapa de diseño**

Deben ser elaboradas de forma consensuada y participativa entre todos los actores de la comunidad universitaria y sustentadas en las contribuciones de la investigación científica. Realizar la formación especializada para los posibles asesores y quienes implementen las prácticas por medio de cursos y talleres de capacitación por expertos del tema. Llevar a cabo un adecuado diseño y selección de las personas cualificadas para su implementación.

- **En etapa de implementación**

- Declarar y mantener un posicionamiento institucional contra la violencia de género y discriminación que incluya una declaración de la rectora.
- Socializar la postura de tolerancia cero frente a la violencia y los mecanismos para proceder cuando se presenten casos.
- Brindar definiciones institucionales claras y concretas de la VBGD y otros tipos de violencia y dejarlas declaradas en el protocolo de actuación.
- Lograr la sinergia de una política por la equidad con estrategias particulares contra la violencia basada en el género.
- Contar con estrategias de difusión y comunicación efectivas, cercanas, accesibles y disponibles a la comunidad (página web de calidad, folletos, trípticos y campañas por la equidad y contra la violencia de género).
- Ser coherentes con el discurso de tolerancia cero a la violencia de género y la aplicación concreta del protocolo en la resolución formal de los casos. Brindar el derecho a la confidencialidad y respetarlo en todo momento.
- Llevar a cabo procedimientos imparciales, sobre todo, cuando se realizan quejas formales y en particular frente a casos de una alumna que denuncia a un profesor.
- Evitar la revictimización o el respaldo al agresor y no a la persona agredida.
- Contar con una comisión especializada que atienda y de seguimiento a las denuncias por violencia de género a toda la comunidad universitaria.
- Brindar asesorías informales y confidenciales para las víctimas de violencia de género desde un soporte jurídico y psicológico por personal cualificado.
- Contar con procedimientos informales y formales que sean eficientes y donde la persona denunciante pueda elegir entre una

vía u otra.
- Implementar procesos de mediación y conciliación en casos donde la vía del diálogo pueda contribuir a la resolución de conflictos.
- Considerar como elementos de evidencia los testimonios de las propias denunciantes, así como el hecho de que existan quejas precedentes contra la misma persona.
- Ofrecer protección a las víctimas frente a futuras represalias.
- Agilizar los casos de denuncia formal, se debe evitar la excesiva burocratización de los procedimientos.
- Contar con mecanismos de sanción que sean imparciales y contundentes cuando se declara una queja procedente.
- En casos de quejas y denuncias malintencionadas contar con sanciones y procedimientos de conducta contra la persona que interpone la queja.
- Contar con un registro de casos, en el que se respete el principio de confidencialidad de las víctimas, en el cual se describa por lo menos el tipo de queja y el motivo.
- Realizar evaluaciones externas a la implementación del protocolo que permita dar seguimiento del impacto y mejorar continuamente la normativa vigente.
- Implementar dentro de la política general de la Universidad estrategias de prevención de la violencia de género que difundan valores y favorezcan la asunción de los conceptos de género y equidad en los saberes y prácticas de vida de sus miembros.
- Contar con una política de equidad en la Institución y procesos transversales que promuevan investigaciones sobre las inequidades de género al interior de la Universidad para contar con diagnósticos contextualizadas que permitan orientar las medidas preventivas de acuerdo a la problemática local y la investigación científica.
- Incluir la producción de recursos de conocimiento estadístico y cualitativo sobre la situación de la comunidad universitaria con indicadores sensibles al género en el que se diferencien hombres y mujeres, el mundo académico, estudiantil y de los/las trabajadoras.
- Robustecer procesos de formación y sensibilización en género a toda la comunidad, incluido el personal administrativo.
- Incluir estrategias para la formación y desarrollo de tutores, promotores, guías de grupo con lente de género.
- Desarrollar grupos de apoyo para el trabajo de prevención y activación del protocolo, mediante sistema de redes.
- En caso requerido auxiliarse, para la atención a las mujeres en situación de violencia basada en el género, de los manuales y guías elaborados por expertas de la Institución;[12,13,16] disponibles en:

http://www.revmgi.sld.cu/index.php/mgi/article/view/1546

http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4510

https://www.cuba.unfpa.org/es/publications/gu%C3%ADa-b%C3%A1sica-para-personal-que-brinda-servicios-telef%C3%B3nicos-de-atenci%C3%B3n-la-violencia

La red estará integrada por personas asesoras que colaboran como voluntarios de la UCMC y que han recibido la formación previa en atención a la VbG y sus manifestaciones.

CONCLUSIONES

El rigor metodológico y científico del diseño presentado permite ofrecer a la comunidad universitaria, un protocolo de gran utilidad para la detección, prevención y actuación en los supuestos casos violencia basada en el género y discriminación en la Universidad de Ciencias Médicas de Cienfuegos; en concordancia con la Estrategia Integral de Prevención y Atención a la Violencia de Género y la Violencia en el Escenario Familiar y el Plan de Adelanto a la Mujer, que se implementa en Cuba.

Conflicto de intereses:

Los autores declaran la no existencia de conflictos de intereses relacionados con el estudio.

Los roles de autoría:

1. Conceptualización: Yamila Ramos Rangel, Marianela Fonseca Fernández, Laura Magda López Angulo, Anais Marta Valladares González.

2. Curación de datos: Yamila Ramos Rangel, Marianela Fonseca Fernández, Laura Magda López Angulo, Anais Marta Valladares González.

3. Análisis formal: Yamila Ramos Rangel, Marianela Fonseca Fernández, Laura Magda López Angulo, Anais Marta Valladares González.

4. Adquisición de fondos: Esta investigación no contó con adquisición de fondos.

5. Investigación: Yamila Ramos Rangel, Marianela Fonseca Fernández, Laura Magda López Angulo, Anais Marta Valladares González, Arelys Falcón Hernández.

6. Metodología: Yamila Ramos Rangel, Marianela Fonseca Fernández, Laura Magda López Angulo, Anais Marta Valladares González, Arelys Falcón Hernández.

7. Administración del proyecto: Yamila Ramos Rangel.

8. Recursos: Yamila Ramos Rangel, Marianela Fonseca Fernández, Laura Magda López Angulo, Anais Marta Valladares González.

9. Software: Yamila Ramos Rangel, Marianela Fonseca Fernández, Laura Magda López Angulo, Anais Marta Valladares González.

10. Supervisión: Yamila Ramos Rangel, Marianela Fonseca Fernández, Laura Magda López Angulo, Anais Marta Valladares González.

11. Validación: Yamila Ramos Rangel, Marianela Fonseca Fernández, Laura Magda López Angulo, Anais Marta Valladares González.

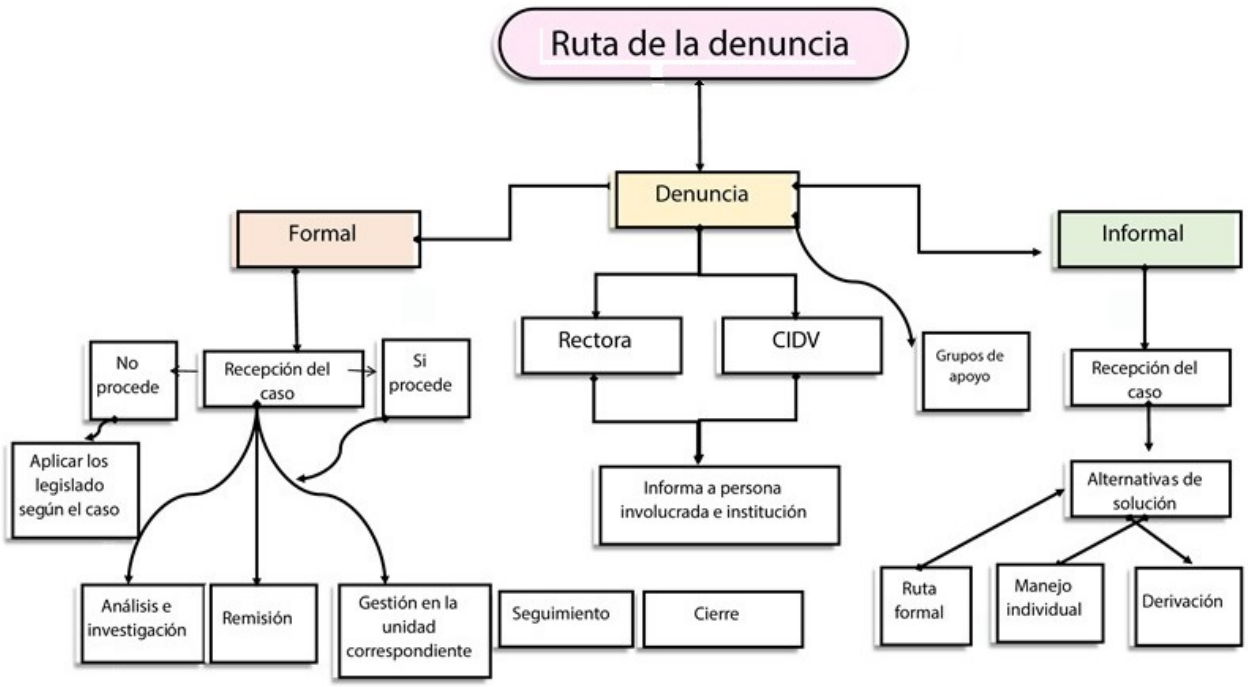
12. Visualización: Yamila Ramos Rangel, Marianela Fonseca Fernández, Laura Magda López Angulo, Anais Marta Valladares González.

13. Redacción del borrador original: Yamila Ramos Rangel, Marianela Fonseca Fernández, Laura Magda López Angulo, Anais Marta Valladares González, Anais Marta Valladares González.

14. Redacción – revisión y edición: Yamila Ramos Rangel, Marianela Fonseca Fernández, Laura Magda López Angulo, Anais Marta Valladares González, Arelys Falcón Hernández.

ANEXOS

Anexo 1. Ruta de la denuncia



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización de Naciones Unidas. Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo. Objetivos de Desarrollo del Milenio [Internet]. New York: ONU; 2015 [citado 24 Mar 2023]. Disponible en: https://www.campusvirtualsp.org/es/objetivos-de-desarrollo-del-milenio-odm

2. Organización de Naciones Unidas. Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género [Internet]. New York: ONU; 2007 [citado 14 Feb 2023]. Disponible en: https://www.pgaction.org

3. Organización Panamericana de la Salud. Género y salud. Una guía práctica para la incorporación del género en salud [Internet]. Washington: OPS; 2010 [citado 5 Mar 2023]. Disponible en: https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2010/manualFinal.pdf?ua

4. Asamblea Nacional del Poder Popular. Constitución de la República de Cuba [Internet]. La Habana: ANPP; 2019 [citado 28 Ene 2023]. Disponible en: https://www.parlamentocubano.gob.cu/index.php/sites/default/files/documento/2022-01/Nueva Constitución 240 KB-1_0.pdf

5. Partido Comunista de Cuba. Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución [Internet]. La Habana: PCC; 2011 [citado 23 Dic 2023]. Disponible en: https://www.cubadebate.cu/wp-content/uploads/2011/05/folleto-lineamientos-vi-cong.pdf

6. Ministerio de Justicia. Estrategia integral de prevención y atención a la violencia de género y en el escenario familia. Gaceta Oficial Extraordinaria de la República de Cuba. No. 1100 [Internet]. La Habana: MINJUS; 2021 [citado 23 Oct 2023]. Disponible en: https://www.gacetaoficial.gob.cu/.

7. Ministerio de Justicia. Decreto presidencial 198 de 2021 del presidente de la República de Cuba. Gaceta Oficial Extraordinaria de la República de Cuba. No. 14 [Internet]. La Habana: MINJUS; 2021 [citado 17 Jul 2023]. Disponible en: https://www.tsp.gob.cu/sites/default/files/documentos/goc-2021-ex14.pdf

8. Ministerio de Salud Pública. Objetivos de trabajo y criterios de medidas [Internet]. La Habana: MINSAP; 2021 [citado 5 Mar 2023]. Disponible en: https://salud.msp.gob.cu/wp-content/Documentos/Objetivos_2021_MINSAP.pdf

9. López LM, Fundora Y, Valladares A, Ramos Y, Blanco Y. Prevalencia de la violencia física y psicológica en relaciones de pareja heterosexuales. Finlay [Internet]. 2015 [citado 22 Jul 2023];5(3):[aprox. 11p]. Disponible en: https://revfinlay.sld.cu/index.php/finlay/

10. Hernández M, Falcato MI, Angulo LM, Cabrera Y, Urquiola Y. Violencia intrafamiliar directa percibida por adolescentes. Finlay [Internet]. 2019 [citado 16 Abr 2023];9(2):[aprox. 10p]. Disponible en: https://revfinlay.sld.cu/index.php/finlay/article/view/669/1751

11. Valladares AM, López LM, Pérez M. Necesidad de intervención en la conducta suicida en adolescentes desde la resiliencia. Rev Cubana Med Gen Integr [Internet]. 2021 [citado 14 Dic 2023];37(3):[aprox. 12p]. Disponible en: https://revmgi.sld.cu/index.php/mgi/article/view/1460

12. Ramos Y, López LM, Pompa M, García D. Caracterización de la violencia en el noviazgo en estudiantes de Medicina de la provincia de Cienfuegos. Rev Med Electrón [Internet]. 2021 [citado 17 Dic 2022];43(4):[aprox. 16p]. Disponible en: https://www.revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/4398

13. Ramos Y, López LM, Suz M, García D. Percepción de violencia en el noviazgo: un acercamiento a su análisis en estudiantes de medicina. Medisur [Internet]. 2021 [citado 23 May 2023];19(1):[aprox. 8p]. Disponible en: https://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4772

14. Ramos Y, López LM, Suz M, García D. Violencia en el noviazgo en estudiantes de

medicina desde una mirada inclusiva. Rev Conrado [Internet]. 2022 [citado 5 May 2023];18(87):[aprox. 12p]. Disponible en: https://convención.ulcv.cu/eventos/simposio-internacional-desarrollo-humano-equidad-y-justicia-social-111/track

15. López LM, Ramos Y, Fonseca M, Valladares AM. Manual para la ayuda a mujeres víctimas de violencia íntima. Medisur [Internet]. 2019 [citado 11 Sep 2023];17(6):[aprox. 12p]. Disponible en: https://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4510

16. López LM, Fonseca M, Valladares AM, Ramos Y. Manual para la ayuda psicológica a las mujeres víctimas de violencia de género mediante la línea CONVIDA 2020. Rev Cubana Med Gen Integr [Internet]. 2021 [citado 10 Mar 2023];37(4):[aprox. 7p]. Disponible en: https://www.revmgi.sld.cu/index.php/mgi/article/view/1546manualconvida

17. Universitat Jaume I. Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género en la Universitat Jaume I de Castelló [Internet]. Barcelona: Universidad Jaume I de Castelló; 2020 [citado 10 Jul 2023]. Disponible en: https://www.uji.es/serveis/rrhh/base/formacio/cursos/historic/2019/4trim/fgtransversal/aspectesinstitucionals/c7796/?urlRedirect=https://www.uji.es/serveis/rrhh/base/formacio/cursos/historic/2019/4trim/fgtransversal/aspectesinstitucionals/c7796/&url=/serveis/rrhh/base/formacio/cursos/historic/2019/4trim/fgtransversal/aspectesinstitucionals/c7796/

18. Tribunal Supremo Popular. Protocolo de actuación del Sistema de Tribunales para la incorporación de la perspectiva de género y la prevención y atención de la violencia basada en el género en la impartición de justicia [Internet]. La Habana: TSP; 2022 [citado 8 Oct 2023]. Disponible en: https://www.tsp.gob.cu/sites/default/files/documentos/Protocolo de actuación del Sistema de Tribunales

19. Proveyer C, Alfonso AC, González Y, Pérez I, Pérez A, Romero M, et al. Guía básica para personal que brinda servicios telefónicos de atención a la violencia basada en el género. La Habana: Editorial de la Mujer; 2020

20. Tribunal Supremo Popular. Ley 151 del Código Penal de la República de Cuba [Internet]. La Habana: TSP; 2022 [citado 2 May 2023]. Disponible en: https://www.tsp.gob.cu/documentos/gaceta-oficial-no-93-ordinaria-de-2022

21. Ministerio de Justicia. Ley 143 del Proceso Penal [Internet]. La Habana: MINJUS; 2021 [citado 1 Jul 2023]. Disponible en: https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/gaceta-oficial-no-140-ordinaria-de-2021

22. Ministerio de Justicia. Ley 156 Código de las familias [Internet]. La Habana: MINJUS; 2021 [citado 1 Jul 2023]. Disponible en: https://www.gacetaoficial.gob.cu/sites/default/files/goc-2022-o99.pdf