

PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA DISCRIMINACIÓN DE CINEMA



ACCIONES COLECTIVAS Y COMUNITARIAS



ÍNDICE

Introducción

Metodología

¿Qué es un protocolo y cuáles son sus alcances?

Procedimiento de atención

- Fase de formación continua
- Fase de presentación y contestación a la denuncia
- Fase de investigación
- Fase de mediación
- Fase de resolución
- Seguimiento del cumplimiento del dictamen y de los acuerdos de mediación

Pasos a seguir

INTRODUCCIÓN

La violencia de género comienza a ser visibilizada de manera oficial como una problemática a erradicar en la década de los 90, desde el plano internacional la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización de los Estados Americanos (OEA) encabezan los trabajos, evaluaciones, reuniones, impulsando la creación de comités y la organización de convenciones como: la Convención de Viena (1993), el Comité para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés, 1992) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer (Belém do Pará, 1994), realizando una primera labor de visibilización desde la dimensión internacional, convocando a los países integrantes a adherirse.

México no tardó en sumarse a la firma de los acuerdos internacionales para combatir la violencia de género, sin embargo las intenciones se quedan en el tintero por más de diez años, hasta la primera década del siglo XXI cuando en 2006 se promulga la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y en 2007 la Ley General para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; dichas leyes bajaron de manera casi inmediata al siguiente orden de gobierno, en julio de 2007 se promulga la Ley para el Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla y en agosto de 2008 la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla.

Sin embargo la atención a la problemática ha puesto especial énfasis en la sanción y creación de alternativas punitivas, relegando las labores de atención y prevención; como sociedad se ha hecho poco para pensar las implicaciones que las desigualdades sociales de género, clase social, etnia, preferencia sexual, condición etaria y diversidad funcional tienen en la manera de socializar, ya que la subordinación de estas poblaciones ha sido pensada como lo “normal” durante la mayor parte de nuestras vidas. En el proceso de desnaturalización de las desigualdades sociales queda un largo camino por recorrer debido a la falta de cuestionamiento de las causas estructurales por las cuales se cree existen sujetos destinados a ocupar posiciones subalternas, personas a quienes se les relega o margina de manera cotidiana, lo que sistemáticamente va restringiendo sus posibilidades de desarrollo personal, profesional, académico y/o económico.

A partir de lo anteriormente expuesto resulta de suma importancia señalar la intervención en los espacios de socialización cotidiana para impulsar cambios significativos en pro de alcanzar maneras de convivir igualitarias y plurales, siendo el espacio educativo un lugar idóneo desde el cual es pertinente argumentar que la prevención primaria requiere del reconocimiento de que la prevención representa un cambio cultural y que este puede promoverse desde los espacios de educación formal (Saucedo, 2010: 202), es decir, en los esfuerzos para erradicar las violencias que devienen de las desigualdades sociales es de necesidad imperativa que el sector educativo se asuma como agente de cambio, desde una postura propositiva y autocrítica.

En el caso del ámbito universitario es necesario situarlo como el lugar desde donde la ciencia se enuncia, el lugar que parafraseando a Aurelia Martín Casares (2006) ha emplea el discurso científico para explicar el mundo para clasificarlo, un mundo masculino, blanco, burgués, cuyo punto de referencia y universal por excelencia es la figura incuestionable del varón, dicho de otro modo, la universidad ha sido un espacio en pugna que históricamente ha priorizado un discurso único y universal, por lo que es necesario tomar conciencia de las desigualdades que dan cuenta de la dimensión política del conocimiento y como en función a esta nos encontramos condicionados en la manera en que potencialmente podemos transformar la realidad y emitir propuestas de cambio, pertinentes y eficaces en la transformación de nuestra realidad social inmediata; para ello es necesario que los distintos actores sociales que componen el aparato universitario se involucren en la generación de propuestas y estrategias donde docentes, estudiantes, administrativos, directivos y personal de apoyo conjunten esfuerzos direccionados que fomenten el establecimiento de dinámicas de convivencia equitativas considerando como ejes transversales la perspectiva de género y el respeto a los derechos humanos.

Actualmente el estado de Puebla vive una grave crisis en materia de derechos humanos que se ha materializado de manera particular en los cuerpos de las mujeres que habitan el estado: feminicidios, desapariciones, violencia de pareja, son sólo algunas de las problemáticas que aquejan a las mujeres en la entidad; los titulares de la prensa local, nacional e internacional se han llenado de alusiones a la inseguridad que se vive al interior del estado, exigiendo acciones contundentes para prevenir, atender, sancionar y erradicar dichas problemáticas. El dieciséis de octubre del año 2017 en entrevista, el gobernador de Puebla Antonio Gali, declaró al Sol de Puebla “Es muy fácil desde un aula o desde una rectoría criticar, pero yo pregunto, y estoy hablando en general ¿eh?, a ese colegio, esa prepa, esa secundaria, esa universidad, ¿dónde están tus cursos de prevención a delitos contra las mujeres?, ¿dónde están las pláticas que estás realizando? No las veo”, aunque dichos comentarios se encuentran enmarcados en el feminicidio de Mara Castilla estudiante de la UPAEP, el gobernador dió voz a una demanda que se ha ido generalizando de manera reciente, la imperiosa necesidad de que las universidades se involucren y adquieran conciencia de la corresponsabilidad que las instituciones educativas tienen en la prevención, atención y erradicación de la violencia que aqueja a las mujeres en el Estado.

Es importante subrayar que dentro de las primeras once recomendaciones dadas al estado de Puebla por la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM) la séptima propone la implementación de una estrategia de vinculación con instituciones de educación superior para la prevención y detección de casos de violencia contra las mujeres, dicha recomendación no fue cumplida, pero ha quedado como antecedente en un documento oficial, a la fecha ninguna universidad en el estado ha tomado la iniciativa de empezar un trabajo integral que visibilice y de atención a las problemáticas en torno al género al interior de sus recintos en este sentido el estado

se encuentra por detrás de la Ciudad de México donde instancias de educación superior como el Instituto Politécnico Nacional y la Universidad Nacional Autónoma de México cuentan ya con diagnósticos y protocolos para dar atención a su población, aventajando a la mayoría de las instituciones de educación superior en el camino por fomentar la igualdad sustantiva entre sus integrantes.

Es desde esta perspectiva y dado el hecho de vivir en un mundo compartido por dos sexos, en variados condicionamientos y posicionamientos sociales, con infinidad de interpretaciones y modelos que operan a nivel social e individual, que se propone una metodología de investigación participativa que permita develar aquellos fenómenos que requieran de acciones inmediatas, de atención o prevención, de acuerdo a las necesidades de CINEMA desde y a través del acercamiento y comprensión de las personas que integran la comunidad estudiantil.

La metodología propuesta se integra por procesos participativos de creatividad social en donde la acción final, derivada de ese conocimiento, es la puesta en práctica de acciones que inciden en la configuración de la red relacional en respuesta a las necesidades encontradas por la misma comunidad.

METODOLOGÍA

Con base en una metodología participativa y problematizadora, se propuso un proceso dividido en tres etapas: 1) Negociación inicial de objetivos, 2) Auto-diagnóstico y 3) Propuestas y programación de acciones.

1) NEGOCIACIÓN INICIAL DE OBJETIVOS

En esta etapa se busca la detección de síntomas, la implicación de todas las personas involucradas y la determinación de los objetivos a conseguir y los temas en cuestión que requieren mayor atención y sobre los cuales es necesario actuar prioritariamente.

Para la recolección de información exploratoria se aplicaron tres distintos cuestionarios, uno enfocado a las alumnas, el segundo a los alumnos y un tercero para docentes y personal administrativo, sumado a esto se realizó un total de 6 grupos focales (GF) y una entrevista grupal con la comunidad de CINEMA.

- **2º y 4º Semestre**
Un GF con alumnas y otro con alumnos
- **6º y 8º Semestre**
Un GF con alumnas y otro con alumnos
- **Docentes y personal administrativo**
Un GF de mujeres y otro de hombres
- **Entrevista grupal con alumnado de la Maestría.**

Esta etapa contempla la generación de propuestas basadas en el diagnóstico, se orientará hacia la articulación y cooperación de los distintos grupos en conjunto, de modo que surjan nuevas propuestas y formas de gestionarlas. Para cumplir con este objetivo se contemplan dos sesiones:

- **Presentación del borrador de protocolo:** Esta sesión tiene como objetivo socializar con la comunidad de CINEMA la propuesta de protocolo de atención que se generó basándose en los resultados del diagnóstico y observaciones, esto con el fin de poder tomar recomendaciones finales para terminar de pulir la creación de dicho protocolo.
- **Entrega del protocolo final:** Esta sesión será abierta a toda la comunidad de CINEMA y tiene como objetivo la presentación del protocolo de atención terminado.

¿QUÉ ES EL PROTOCOLO?

Es una herramienta que regula la intervención institucional ante situaciones de violencia sexual y discriminación basada en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género. Tiene como objetivo la promoción en la comunidad universitaria de un ambiente libre de violencias de género y discriminación de cualquier tipo por razones de género y/o identidad sexual.

Además de garantizar un ambiente libre de discriminación de cualquier tipo y de hostigamiento y violencia por razones de identidad sexual, de género, clase, etnia, nacionalidad o religión, promoviendo condiciones de igualdad y equidad, cuenta con los siguientes objetivos: adoptar medidas de prevención como principal método de combatir este tipo de acciones; llevar estadísticas y análisis sistemático de la temática relativa a discriminación, hostigamiento y violencias por razones de identidad de género u orientación sexual a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes; promover acciones de sensibilización, difusión, y formación sobre la problemática abordada a todos los integrantes de la comunidad.

¿QUÉ RIGE EL PROTOCOLO?

El protocolo rige para todas las relaciones laborales y/o educativas que se desarrollen en el marco de cualquier dependencia de la Escuela de Cinematografía y Medios Audiovisuales y que involucra comportamientos y acciones realizadas por:

- Funcionarios/as, docentes y no docentes, cualquiera sea su condición laboral.
- Estudiantes, cualquiera sea su situación académica.
- Personal académico temporario o visitante.
- Terceros que presten servicios no académicos permanentes o temporales en las instalaciones de la universidad.

Las situaciones pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, incluyendo la omisión, y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo fundado en razones de género, identidad de género u orientación sexual y que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

La formación universitaria que sucede en Cinema, tiene una duración de cuatro años, es en ese tránsito donde la obligatoriedad de la universidad para garantizar un espacio libre de violencia sucede en la vida personal de egresados. Exalumnos, excolaboradores y sus relaciones fuera del espacio universitario, no pueden ser intervenidas ni sancionadas por Cinema, puesto que rebasan el contexto y espacios universitarios.

LAS SITUACIONES COMPRENDEN

Hechos que configuren formas de acoso sexual, entendiendo por tales aquellos comentarios reiterados o conductas con connotación sexual que impliquen hostigamiento, asedio, que tengan por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.

Hechos de connotación sexista, entendiendo por tales aquellas conductas, acciones, comentarios, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género u orientación sexual.

Hechos de violencia sexual: toda conducta que implique la vulneración del derecho de la persona de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual, a través de engaño, amenaza, coerción, uso de la fuerza o cualquier otra forma de intimidación.

Una mirada vertical para solucionar problemáticas colectivas no es la respuesta, por ello se construye el **MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO Y CONTRA LAS VIOLENCIAS**, el cual involucra una participación activa de todas las personas integrantes de la comunidad en CINEMA ya que el trabajo en colectivo será la ruta que regirá nuestro compromiso con la equidad y la no discriminación.

Trabajamos con un equipo de personas expertas independientes para garantizar que tanto el Protocolo de Atención como la puesta en marcha del Modelo de Equidad estén fundamentados. Como resultado de estas colaboraciones se formará un comité de atención integrado por personas que cuenten con una trayectoria dentro de temas de género, el cual estará a cargo de la recepción de casos presentados al correo de Atención Oportuna (atencion.genero@cinema.edu.mx), la investigación y la creación de una propuesta de resolución, la cual sería cotejada y analizada por un grupo de trabajo conformado por personas académicas, directivas y estudiantes, que se conformará conforme convocatoria emitida por la Dirección de la universidad.

La comunidad estudiantil deberá elegir democráticamente a las o los estudiantes representantes dentro del grupo de trabajo, el mismo caso aplica a las y los docentes y demás personal de CINEMA.

PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN

El procedimiento de atención se divide en las siguientes seis fases:

1. Fase de formación continua.
2. Fase de presentación y contestación a la denuncia.
3. Fase de investigación.
4. Fase de mediación.
5. Fase de resolución.
6. Seguimiento del cumplimiento del dictamen y de los acuerdos de mediación.

FASE DE FORMACIÓN CONTINUA

Desde julio 2021 quedará instalado el Seminario permanente de Formación en Equidad de Género de CINEMA, la finalidad es brindar a la comunidad universitaria capacitación:

- a. Identificar que la necesidad de socializar la perspectiva de género en la enseñanza: la práctica y la formación de la Cinematografía y los Medios Audiovisuales se hace potente en particular si se tienen en cuenta las demandas de los/as estudiantes, atendamos a su interés en temáticas de género y la necesidad académica y formativa que aprendan conceptos, tengan recursos científicos y acceso a estudios sobre Género.
- b. Incorporación de la perspectiva de género: en lo que respecta al análisis de los programas de estudio de distintas materias de los programas académicos de Cinema, es posible la inclusión de la perspectiva de género.
- c. Métodos de enseñanza: tenemos el convencimiento de la incorporación de ciertos métodos de enseñanza que favorezcan una visión de género y, en la práctica, lo hemos hecho y lo seguiremos haciendo con: más clases dialogadas, participativas y horizontales donde exista una perspectiva interdisciplinaria y la necesidad de tomar en cuenta la perspectiva de género al momento de la elección de temas para trabajos prácticos o de investigación.
- d. Seminario permanente de estudios de género: Toda la comunidad estudiantil participará en actividades académicas y formativas co-curriculares en talleres, clases y cátedras en temáticas dedicadas al Género.
- e. Generación de contenidos: como resultado de las dinámicas de trabajo del seminario de formación permanente, contribuiremos al desarrollo de temáticas audiovisuales con perspectivas de género: desde la investigación histórica sobre el trabajo de mujeres en el cine, hasta el desarrollo de contenidos audiovisuales creados por mujeres.

Lo dicho hasta aquí no supone que la universidad pueda abordar las cuestiones de género al ritmo que lo demanda la sociedad y los cambios profundos que en ella se están sucediendo. Advertimos que las temáticas de género están comenzando de manera incipiente a ser abordadas y que aún estamos lejos de lograr una efectiva transversalización de contenidos. Asumimos que se trata de un proceso gradual y de una construcción colectiva y para el largo plazo.

FASE DE PRESENTACIÓN Y CONTESTACIÓN A LA DENUNCIA

Las denuncias deberán ser presentadas en formato escrito y enviadas al correo de Atención Oportuna, cada documento de denuncia deberá contemplar la siguiente información:

- Nombre completo de la persona denunciante
- Número de matrícula escolar
- Tipo de vinculación de la persona denunciante con la institución de CINEMA
- Edad
- Género
- Datos de contacto:
 - Correo electrónico por el cual puede dar seguimiento a su caso y recibir notificaciones
 - Teléfono de contacto
- Nombre completo de la persona denunciada, o en su caso indicar si es un desconocido
- Tipo de vinculación de la persona denunciado con la institución de CINEMA
- Narración de los hechos y actos relacionados con la denuncia
- Lugar y fecha del acontecimiento
- En caso de existir testigos, especificar el nombre, ubicación e información de contacto
- Firma de la persona denunciante
- En caso de existir, elementos de prueba como videos, fotografías, capturas de pantalla, etcétera.

El comité de atención cuenta con un rango de 5 días hábiles para responder a la persona denunciante sobre los siguientes pasos para dar inicio a la tercera fase de investigación. En caso de que el comité considere que la denuncia no procede, se encuentra obligado a responder y especificar las razones por las que no se continuará con el proceso. Dicha situación puede pasar en caso de que el acto denunciado no constituya un acto de violencia de género o discriminación.

Una vez admitida la denuncia, se le ofrecerá a la persona denunciante apoyo psicológico, así como si la denuncia lo amerita, se le proveerá de acompañamiento jurídico. Teniendo como objetivo su protección total.

Posteriormente, se le hará una notificación vía correo electrónico al denunciado con la siguiente información:

- Nombre completo de la persona denunciada
- Sobre que se le acusa
- Los elementos por los cuales se considera un acto de violencia de género
- Firma

La persona denunciada tiene un margen de 5 días hábiles para contestar por el mismo medio considerando la siguiente información:

- Nombre completo
- Datos de matrícula escolar
- Contestación sobre los hechos que se le acusan
Información de contacto para recibir notificaciones sobre el avance
- de la investigación
- Firma

En caso de no recibir respuesta por parte de la persona denunciada, se procederá a dar inicio a la investigación, tomando en cuenta que la disposición y actitud presentada en esta etapa serán consideradas para la propuesta de una solución mediante la mediación.

MEDIDAS CAUTELARES

1. Se parte de un principio de protección a la víctima y de presunción de inocencia. Tiene que haber igualdad de circunstancias.
2. El denunciado no podrá hacer equipo con la denunciante, en caso de ser parte del mismo grupo de trabajo.
3. Durante el proceso de investigación ambas partes tienen derecho a la confidencialidad tanto para la protección de la víctima (espiral de la violencia) como para el buen funcionamiento del proceso (no manchar el proceso).
4. Facilitar apoyo psicológico y jurídico para las víctimas-

FASE DE INVESTIGACIÓN

La investigación será llevada a cabo por el comité especializado, que tendrá un periodo máximo de 30 días hábiles para completar el archivo del caso. Esta etapa tiene como objetivo la recabación de toda información que se considere necesaria para el esclarecimiento de los hechos. Al finalizar el plazo el comité tiene la obligación de emitir una propuesta de resolución en donde se abrirán las siguientes dos vías:

- 1. Mediación**
- 2. Propuesta de resolución directa**

Si los hechos presentan un nivel de violencia y gravedad que pueda colocar en más riesgo a la persona denunciante, el comité procederá a la fase de la dictaminación sin pasar por la fase de mediación.

FASE DE MEDIACIÓN

Una vez terminado el proceso de investigación, si el comité considera que por los hechos se puede llegar a una solución por medio de la mediación, tiene la obligación de consultar esta posibilidad con la persona denunciante, informando las implicaciones y las razones por las cuales se considera una buena vía de solución. En caso de que la persona denunciante no quiera entablar esta vía con el denunciado, el caso se manda de manera directa a la penúltima fase que sería la construcción de resolución. Por otro lado, si la persona denunciante se encuentra a favor de realizar la mediación, la institución está obligada a proveer un ambiente seguro para que esto suceda.

La persona que funja como mediadora deberá tener capacitación en materia de solución de conflictos, técnicas de negociación y perspectiva de género. Cabe señalar que la mediación no deberá ser propuesta por el comité en los siguientes casos:

- **Aproximaciones sexuales con menores de edad**
- **Aproximaciones sexuales entre personas desconocidas**
- **Si se considera que la persona afectada se encuentra en riesgo**
- **Si el presunto responsable fue señalado anteriormente por situaciones similares**

Integrantes en las sesiones de mediación:

- **Persona denunciante**
- **Persona denunciada**
- **Mediador**
- **Un integrante del comité**

FASE DE RESOLUCIÓN

El comité especializado con toda la información recabada tiene la obligación de generar un dictamen que será presentado después de 15 días hábiles de la mediación sin acuerdo o de la fase de investigación con el grupo de trabajo conformado por alumnado, docentes y personal directivo. En este espacio se revisarán los resultados de la investigación y la propuesta del comité para llegar a una resolución final en colectivo.

Posteriormente se convocará a una sesión con el fin de presentar los resultados de la investigación y la resolución final. En dicha sesión final deberán estar presentes los siguientes:

- La persona afectada
- La persona denunciada
- Una personas integrante del comité, quien presentará el caso
- Tres integrantes del equipo de trabajo
- Una persona directiva de la Institución

Como resultado de esta sesión se presentará un documento final que incluya los antecedentes o resumen cronológico del procedimiento desde la presentación de la denuncia, pasando por la revisión de todos los elementos de evaluación recabados y una justificación de la resolución final. Este documento deberá ser firmado por ambas partes y por el resto de quienes asistan, a modo de testigos.

REPARACIÓN DEL DAÑO

Ambas partes tienen derecho a la confidencialidad durante todo el proceso. En caso de que no se hubiesen contado con pruebas suficientes para sancionar a la persona deununciada, ésta queda eximida de cualquier situación relacionada con dicha denuncia. Es importante mencionar que si la misma persona es denunciada por segunda vez, el caso anterior se reabre con el fin de analizarlos en conjunto para observar patrones que permitan llegar a una sanción a la altura de las denuncias, dado que la reincidencia no será tolerada en ningún caso.

Aunado a la resolución que el comité junto con el grupo de trabajo asignó a la persona denunciada, en CINEMA se contempla un trabajo de formación alterno, por ello:

SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DEL DICTAMEN Y DE LOS ACUERDOS DE MEDIACIÓN

Las personas integrantes del grupo de trabajo junto con el comité especializado deberán dar seguimiento al cumplimiento del dictamen y los acuerdos de mediación, esto mediante la observación y una comunicación con la persona afectada. Esta comunicación será vía correo electrónico desde Atención Oportuna y se dará 3 partes:

- Al mes de haber llegado a la resolución final se le pregunta si se han cumplido los acuerdos y el dictamen.
- Si todo continúa bien, se le contacta nuevamente a los 3 meses siguientes para corroborar que todo esté de acuerdo a lo planteado.
- Si es así, se le hace un contacto final a los 6 meses siguientes dando por cerrada la situación.

En caso de que la persona afectada muestre inconformidad en el cumplimiento de los acuerdos se reabre el caso, se consideraría una reincidencia de actos de violencia de género por parte del acusado, lo que llevaría el tema directamente al grupo de trabajo para contemplar su expulsión.

PASOS A SEGUIR

El plan de trabajo de CINEMA, busca generar recursos como diagnósticos, capacitaciones, materiales de formación y promoción que impacten en las prácticas y políticas de nuestro universitario tendiente a asumir la construcción de la equidad de género equidad de derechos, oportunidades y condiciones como una política educativa que garantice los derechos de las mujeres y disidencias sexuales.

Estudiantes, docentes, personal administrativo y directivo, tendrán formación en equidad de género y contra las violencias. Los cursos se integrarán al programa académico y serán obligatorios.

Las y los estudiantes matriculados en CINEMA, tendrán capacitaciones para que conozca las pautas que rigen el comportamiento en todas las actividades y ámbitos de acción; así como en comprender el Protocolo de Intervención en casos de violencia y las sanciones.

Todo estudiante de nuevo ingreso deberá firmar un documento donde se le notifique lo que se consideran como actos de violencia de género dentro de CINEMA, sus derechos y obligaciones frente al tema.

Asimismo, dentro del proceso de reclutamiento de docentes y personal administrativo se contempla una revisión sobre su historial garantizando que no haya sido denunciado o señalado por algún acto que pueda poner en riesgo la seguridad de las y los integrantes de CINEMA.

Por generación se abrirá un grupo de whatsapp exclusivo para alumnas, el cual tendrá como objetivo ser un espacio de soporte para el cuidado de las mismas en sus trayectos fuera de la universidad, el grupo tendrá como integrantes a las alumnas de cada generación, así como a una colaboradora ya sea administrativa o docente de CINEMA, que pueda dar seguimiento a las rutas de las integrantes. En este espacio se pueden compartir ubicaciones en tiempo real, la información del Uber, Didi u otros medios de transporte que las alumnas prefieran. Esto con el fin de que se logre un cuidado y seguimiento en colectivo sobre los caminos recorridos por las compañeras.

El proceso reparativo es un compromiso colectivo: mecanismos de contención de violencia de género, la reparación del daño en casos expuestos ante el equipo de atención y su respuesta, el compromiso a la no repetición, serán mecanismos consensuados pero determinantes de la actuación y respuesta institucional.

Se seguirá un protocolo de comportamiento en todas las actividades prácticas donde se dé la participación de estudiantes y docentes en trabajos y proyectos universitarios, así también en proyectos profesionales, de colaboración y coorganización con otras entidades y equipos de trabajo:

La conformación de equipos de trabajo será consensuada: las estudiantes y docentes de CINEMA tendrán preferencia en la elección de compañeros de equipo. Todo estudiante que haya sido señalado como agresor, deberá atenerse a una carta compromiso de comportamiento para participar en proyectos, dicha carta deberá notificarle lo que se considera como actos de violencia de género con el fin de que se comprometa a respetar a las y los colegas, en caso de que durante el trabajo exista una segunda denuncia en contra de la persona firmante, se le dará de baja de inmediato de dicho proyecto.

Todos los integrantes de proyectos universitarios o en colaboración, participarán en un taller de equidad de género impartido por las instancias independientes profesionales que se consideren.

Cualquier indicio de violencia o discriminación deberá ser expuesto ante el canal institucional para ello, el Equipo de Atención de Género de CINEMA (de acuerdo al presente protocolo de Atención). La intervención y solución será propuesta por el Equipo de Atención de Género y basada estrictamente en las pautas del Modelo de Equidad de Género y contra las violencias.

Ningún estudiante o colaborador puede excluirse de un grupo de trabajo o proyecto por decisión unilateral de una o varias personas. A menos que la persona en cuestión haya sido denunciada por un acto de violencia de género por alguna de las personas integrantes de dicho equipo; es importante que esta denuncia siga los pasos establecidos en el protocolo de atención.

En los proyectos de CINEMA propios o en colaboración en los que participen personas que no formen parte de la comunidad educativa, se asignará un contrato en el que se consignen las acciones y sanciones que garanticen la aplicación de las pautas del Modelo de Equidad y contra las Violencias de CINEMA. Dicho contrato se realizará mediante una asesoría jurídica y el acompañamiento de expertos en perspectiva de género.

En cualquier proyecto, estímulo, premio o convocatoria donde CINEMA sea parte de la organización y ejecución, se presentará por escrito a los participantes el Protocolo de Comportamiento, quienes se comprometerán a llevarlo a cabo.

Estas acciones se realizan con la colaboración del Observatorio Ciudadano de Derechos Sexuales y Reproductivos (ODESYR); la capacitación inmediata para estudiantes será impartida por la Secretaría para la Igualdad Sustantiva de Género (Ayuntamiento de Puebla); en capacitación permanente, desarrollo de actividades y actividades universitarias nos acompañará la Red Universitaria de Géneros, Equidad y Diversidad Sexual de la Unión de Universidades de América Latina y el Caribe (RUGEDS) de la que CINEMA es miembro a partir de Junio 2021 y de Odesyr.

REFERENCIAS

Protocolo de actuación para la prevención y atención de violencia de género en el instituto tecnológico y de estudios superiores de Monterrey.

<https://tec.mx/sites/default/files/2018-01/ProtocoloViolenciadeGenero.pdf>

Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM:

<https://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2019/09/-nuevo-protocolo-amigable.pdf>

Martin Casares, Aurelia (2006) Antropología del género. Culturas, mitos y estereotipos sexuales. España. Ediciones cátedra. Universitat de Valencia. Instituto de la Mujer.

Programa Institucional de Gestión con perspectiva de género (2012) Género y amor: principales aliados de la violencia en las relaciones de pareja que establecen estudiantes del IPN. México: IPN.

Saucedo González Irma (2010) "Identidades de género y violencia: la prevención en el sistema educativo" en Lara López Ana Laura (coord.) Género en educación. Temas, avances, retos y perspectivas. México. UPN, SNTE, Fundación para la cultura del maestro, Plaza y Valdés Editores. pp. 201-214.

Sol de Puebla (2017). [Entrevista] Apuesta Gali a la corresponsabilidad social para frenar feminicidios, 16 de octubre. Recuperado de:

<https://www.elsoldepuebla.com.mx/local/apuesta-gali-a-la-corresponsabilidad-social-para-frenar-feminicidios>

Francés García, Francisco. J., A. A. (2015). La investigación participativa: métodos y técnicas. Ecuador: PYDLOS Editores.

Ragin, C. C. (2007). La construcción de la investigación social. Introducción a los métodos y su diversidad. Bogota: Siglo del hombre editores.