

***Herramientas para la atención de la violencia y discriminación de género en una Institución de Educación Superior del Ecuador***  
***Tools to prevent gender violence and discrimination in a Higher Education Institution in Ecuador***

María Soledad Buendía<sup>1</sup>, Franklin Daniel Aguilar<sup>2</sup>, Patricia Arévalo<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Instituto Tecnológico Universitario Rumiñahui, mariasoledad.buendia@ister.edu.ec

<sup>2</sup> Instituto Tecnológico Universitario Rumiñahui, franklin.aguilar@ister.edu.ec

<sup>3</sup> Instituto Tecnológico Universitario Rumiñahui, veronica.arevalo@ister.edu.ec

Autor para correspondencia: mariasoledad.buendia@ister.edu.ec

***Fecha de recepción:*** 2022.03.08

***Fecha de aceptación:*** 2022.06.12

***Fecha de publicación:*** 2022.07.12

## **RESUMEN**

El objetivo del estudio fue diagnosticar la incidencia de la violencia de género y la discriminación en el Instituto Universitario Rumiñahui, el alcance de esta fue descriptiva. Se utilizó la fenomenología como método, se realizó análisis cualitativo orientado a la interpretación de la realidad emergente a partir de técnicas mixtas. Resultó de la investigación el desarrollo de herramientas para la atención de los fenómenos estudiados. Se concluyó que estas problemáticas están presentes como reflejo de la sociedad, el problema detectado fue la carencia de mecanismos institucionales para su denuncia y atención, por lo que se puso a consideración del Órgano Colegiado Superior (OCS) un protocolo para la atención del fenómeno de la violencia de género y la discriminación; junto con un programa de formación con enfoque de igualdad y no discriminación para docentes, personal administrativo y autoridades; y una propuesta de modificación de contenidos para la carrera de Administración en gestión del talento humano con enfoque de igualdad y no discriminación para fortalecer las capacidades institucionales y el perfil de egreso de los estudiantes.

**Palabras clave:** Educación, prevención, violencia de género, discriminación

## **ABSTRACT**

The aim of the study was to diagnose the incidence of gender violence and discrimination at the Rumiñahui University Institute, the scope of this was descriptive. Phenomenology as a method with qualitative analysis oriented to the interpretation of the emerging reality from mixed analysis techniques. It resulted from the research the development of tools for the attention of the phenomena studied. The research resulted from the development of tools for

the prevention, care and eradication of the phenomena studied. It was concluded that these problems are present as a reflection of society, the problem detected was the lack of institutional mechanisms for their complaint and attention, so it was put to the consideration of the Superior Collegiate Body (OCS) a protocol for addressing the phenomenon of gender-based violence and discrimination; together with a training program with a focus on equality and non-discrimination for teachers, administrative staff and authorities; and a proposal to modify the contents for the Administration career in human talent management with a focus on equality and non-discrimination to strengthen the institutional capacities and the graduation profile of students.

**Key words:** Education, Prevention, Gender violence, Discrimination

## **INTRODUCCIÓN**

La violencia y la discriminación de género constituyen problemáticas con gran incidencia a nivel mundial. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) “1 de cada 3 mujeres en todo el mundo (el 35%) ha sufrido violencia física y/o sexual. El 30% de las mujeres sufren en algún momento de su vida violencia física o sexual a manos de su pareja” (Organización Mundial de la Salud OMS, 2020, pág. 4). Ecuador presenta según los datos de la encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres realizada en 2019, del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), cuatro los tipos de violencia psicológica (56,9%), física (35,4%), patrimonial (16,4%) y sexual (32,7%) (INEC, 2019).

En lo que respecta a la violencia de género en las universidades el estudio realizado en 20 instituciones ecuatorianas por Vara-Horna (2021) titulado “De la evidencia a la prevención” (Vara-Horna, 2021) señala que “1 de cada 3 estudiantes fue víctima de violencia por parte de su pareja o expareja”. Se establece en el mismo estudio que 1 de cada 3 estudiantes fue victimada por miembros de la comunidad educativa” (Vara-Horna, 2021, pág. 22)

Estas cifras generan alerta, pues pocas instituciones de educación superior aplican la “Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres” vigente desde el 2018, cuerpo normativo que establece la obligatoriedad del impulso de varias acciones en el ámbito de la educación superior entre las que destacamos la implementación de actividades para generar conciencia al interior de las universidades; establecimiento y protocolos y procedimientos para tratar los casos asociados a la violencia; incorporación de asignaturas derechos humanos de las mujeres en los pénsum académicos; propuestas

formativas con perspectiva de género pasar la comunidad educativa; apoyo a investigaciones sobre violencia de género; entre otras (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018).

¿Por qué es importante conocer si la violencia y la discriminación de género están presentes en el Instituto Universitario Rumiñahui? Para identificar y desarrollar las herramientas adecuadas al contexto específico de prevención, atención y erradicación de los fenómenos estudiados (Buendía, 2022).

El objetivo es diagnosticar el impacto de la violencia de género y la discriminación en la institución. Los objetivos específicos son: generar un informe que evidencie el comportamiento de estos fenómenos a través de la obtención de información primaria de la aplicación de una encuesta; proponer y presentar al Órgano Colegiado Superior (OCS) un protocolo actuación para los casos de violencia, acoso, hostigamiento y discriminación a nivel institucional; proponer y presentar al OCS un programa de formación con enfoque de género para la institución, con el fin de sensibilizar y generar conciencia dentro del corpus académico y estratégicamente en la formación de los docentes y personal administrativo para permear la estructura institucional; y finalmente una propuesta de modificación de contenidos para la carrera de administración.

Los artículos, estudios y libros revisados son: “antropología, violencia y justicia: repensando matrices de la sociabilidad contemporánea en el campo del género y de la familia” (Rifiotis, 2011);” de la evidencia a la Prevención” (Vara-Horna, 2021); “las estructuras elementales de la violencia” (Segato, 2003); “violencia de género en la universidad; percepciones actitudes y conocimiento desde la voz de los estudiantes” (ChapaRomero, CedenaAlvear, & Almanza Avendaño, 2022) y “violencia estructural de género” (Arroyo, 2016). Se utiliza el método deductivo y la investigación exploratoria para su análisis.

El método usado es fenomenológico para describir la violencia y discriminación de género (Hernández-Sampieri, 2014). Se realiza un levantamiento de información a partir de una fuente primaria aplicando una encuesta a todas las personas de la institución. El resultado es un diagnóstico sobre el problema de la violencia y la discriminación de género en la institución y el desarrollo de herramientas para su prevención. Se concluye que el ISTER es

la primera institución de educación superior tecnológica en abordar la temática con un estudio de este tipo y desarrollar herramientas para la prevención con enfoque integral y sistémico.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

En un primer momento en Materiales se revisó algunos artículos, libros e investigaciones sobre: los fenómenos estudiados, conceptos, efectos, consecuencia y mecanismos de perpetuación en las universidades. En un segundo momento en Métodos se planteó como desarrollar herramientas para su prevención y atención.

### **MATERIALES**

Los artículos, estudios y libros revisados reafirman la necesidad de atención de esta problemática a nivel de las instituciones de educación superior. Vara-Horna en su investigación *De la evidencia a la Prevención* (Vara-Horna, 2021) introduce el concepto de prevención integral basada en la teoría de cambio sostenible. Este aporte conceptual parte de evidencias y es aplicada en todos los niveles de la institución y con todos los actores académicos. Vara-Horna recomienda desplegar acciones que articulen de forma sistémica cada una de las cadenas de valor. Las estructuras elementales de la violencia (Segato, 2003) aportan con el concepto de violencia como una construcción cultural, analiza sus relaciones e impactos sociales. En ese orden de ideas Chapa Romero enfatiza que la cultura institucional suele fomentar y legitimar la desigualdad a través de “pactos patriarcales, simulación y negación de diversas manifestaciones de violencia” (ChapaRomero, CedenaAlvear, & Almanza Avendaño, 2022, pág. 88). Roxana Arroyo desarrolla el concepto de violencia estructural de género como una categoría de análisis en distintos contextos, incluido el universitario. (Arroyo, 2016).

### **MÉTODOS**

Se realizó una investigación fenomenológica que llegó hasta el nivel descriptivo con profundidad de análisis cualitativo orientado a la interpretación de la realidad emergente a partir de técnicas de análisis mixtas (Hernández-Sampieri, 2014) de los fenómenos

estudiados en el Instituto Universitario Rumiñahui para entender los elementos estructurales, comprender su esencia; identificar los significados y los contextos; y a través del análisis y la interpretación abordar las condiciones que perpetúan la violencia y discriminación de género en las instituciones de educación superior.

La recolección de la información fue a partir de una fuente primaria aplicando una encuesta a todas las personas del Instituto Universitario Rumiñahui. Se utilizó una escala de Likert para la obtención de datos a través de la encuesta. Las variables de estudio fueron la violencia y discriminación de género, el supuesto de investigación fue que estos fenómenos están presentes en el entorno de educación superior y que, por la falta de protocolos, de formación y de comprensión de su magnitud, la denuncia, atención y prevención presentan múltiples dificultades.

Se revisó la aceptación o rechazo del supuesto de investigación a través de análisis de Chi cuadrado, utilizando el sistema SPSS, así como también el análisis descriptivo y multivariable. Con base en la información de los grupos focales con estudiantes, docentes y personal administrativo se elaboró un protocolo de atención. Finalmente, se propuso un programa de formación con enfoque de género para la prevención del fenómeno en la institución e incorporación de nuevos contenidos para la carrera de Administración.

Para la aplicación de la encuesta se contó con el apoyo de las autoridades y se utilizaron los mecanismos institucionales.

Para el procesamiento de la información, se buscó eliminar todo sesgo, sobre la fiabilidad de la información se obtuvo un Alfa de Cronbach de 755.

**Tabla 1.** Estadísticos de fiabilidad

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados</b>	<b>N de elementos</b>
<b>.701</b>	<b>.755</b>	<b>9</b>

En la investigación participó la comunidad educativa dividida por edad y género de la siguiente forma: 17,3% entre 18 y 25 años, 37,8% entre 26 y 33 años y 44,9 % de más de 33 años. De estas el 38,7% fueron hombres y el 60.9% mujeres. La tabla 2 muestra la frecuencia,

el porcentaje válido y acumulado de la edad de los participantes en la encuesta y la tabla 3 la frecuencia porcentaje válido y porcentaje acumulado de hombres y mujeres.

**Tabla 2. Edad**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válidos	18-25 años	39	17.2	17.3	17.3
	26-33 años	85	37.4	37.8	55.1
	Más de 33 años	101	44.5	44.9	100.0
	Total	225	99.1	100.0	
Perdidos	Sistema	2	.9		
	Total	227	100.0		

**Tabla 3. Género**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válidos	HOMBRES	87	38.3	38.7	38.7
	MUJERES	137	60.4	60.9	99.6
	PREFIERO NO DECIRLO	1	.4	.4	100.0
	Total	225	99.1	100.0	
Perdidos	Sistema	2	.9		
	Total	227	100.0		

## RESULTADOS

Los resultados que se obtuvieron en la fase de investigación son:

- Lineamientos para un protocolo de atención de los casos relacionados con violencia, acoso, hostigamiento y discriminación a nivel institucional
- Modelo de protocolo.
- Lineamientos para programas de formación y revisión de contenidos

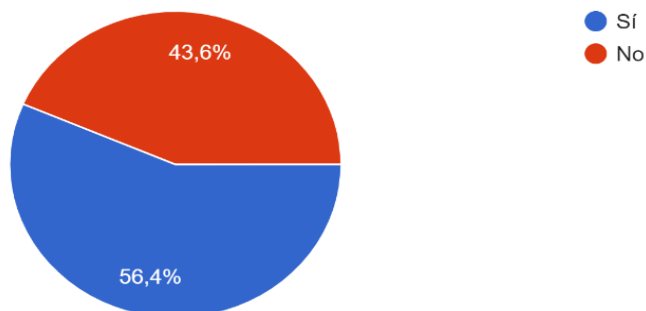
- Modelo de programa de formación
- Modelo de incorporación de contenidos para la carrera de administración

#### 1. Lineamientos para un protocolo de atención

Para establecer los lineamientos para el protocolo se partió de la información de la variable violencia de género, se estableció su frecuencia, los tipos de violencias, los lugares en que ocurre y las limitantes para su detección y atención en la institución. Los resultados permitieron señalar que la violencia o maltrato están presentes en la institución con un 43,6%.

**Fig. 1.** Violencia o maltrato

¿Ha sufrido maltrato o violencia en algún momento de su vida?  
225 respuestas



Al profundizar y consultar sobre cómo se manifiesta la violencia y el maltrato las respuestas ubicaron a los golpes, es decir la violencia física como la forma más frecuente con un 95,1%, los gritos, es decir la violencia psicológica con un 77,3 %, la agresión o la violencia sexuales con un 75,1%, intimidación o violencia psicológica con un 60,4% y control de recursos económicos o violencia patrimonial con un 35,6%.

Según la encuesta realizada los tipos de violencia más frecuentes son la violencia psicológica con el 63,2% y la violencia física con un 26,4%. 6 de cada 10 personas de la comunidad educativa sufrieron violencia psicológica, mientras se destaca que la violencia física está presente en 2 de cada 10 personas.

Para el 93,8% de las personas encuestadas la violencia es un reflejo de la sociedad y manifiestan la necesidad de un cambio en el contexto social y familiar. En la investigación se encontró que existen limitantes para la denuncia de los hechos de violencia ya que el 83,5%

no denunció. 8 de cada 10 víctimas de violencia en la comunidad educativa no denunciaron los hechos.

Los lugares donde sucede la violencia fueron mayoritariamente las casas de las víctimas con un 37,1%, el transporte público con un 16,1%, la calle con un 15,4 %. Las instituciones educativas tampoco fueron vistas como seguras, pues representaron la escuela el 3,5, el colegio 15,4, y las universidades e institutos técnicos superiores 2,1% de los lugares donde se produce la violencia.

## 2. Modelo de protocolo.

Frente a los resultados expuestos fue necesario el desarrollo de herramientas para la prevención y atención de los fenómenos estudiados. El modelo de protocolo plantea un procedimiento que incluye bases de actuación para la denuncia, la atención y el acompañamiento de los casos.

Incorpora algunas medidas para trabajar institucionalmente la prevención a través de la sensibilización y la empatía, lo que contribuye a la inclusión de la perspectiva de género en las prácticas institucionales.

La aplicación de estas se realizará sin dejar de tomar en cuenta las disposiciones legales vigentes tanto en el ámbito administrativo, civil o penal.

Los principios que incorporó la propuesta fueron: rechazo a las conductas señaladas; confidencialidad; presunción de inocencia; garantía de la dignidad; no revictimización; y transparencia.

## 3. Modelo de programa de formación

El modelo de formación se basó en la información procesada en la encuesta sobre la capacidad transformadora de la educación, el 64,9% de las personas de la comunidad educativa consideraron que la educación puede transformar prácticas asociadas con la violencia y la discriminación. La necesidad de asignaturas que aborden la violencia y la discriminación como problemática social tuvo el apoyo del 61,8% de las personas encuestadas.



El programa de formación institucional con perspectiva de igualdad y no discriminación, constituye una herramienta fundamental para este propósito, pues busca permear y sensibilizar sobre las causas, efectos y mecanismos de perpetuación de prácticas sociales discriminatorias y violentas. El programa se estructuró con dos módulos. El primer módulo desarrolló la participación y el principio de igualdad, la evolución de los derechos, marco jurídico internacional y nacional, conceptos básicos y enfoque de género. El segundo módulo desarrolló el concepto de violencia estructural de género y los tipos de violencia, causas y factores de perpetuación de ésta.

Los aprendizajes esperados fueron el conocimiento de herramientas conceptuales básicas sobre derechos de las mujeres, los marcos normativos nacionales e internacionales en la materia, la identificación de los principales conceptos relacionados con igualdad, paridad, violencia estructural y discriminación, así como el manejo de herramientas teórico-prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en la práctica profesional.

El programa incorporó la innovación educativa de la clase invertida, con una secuencia de actividades en interacción con el profesor como guía del proceso de enseñanza. Los aprendizajes previos serán acompañados de información nueva sobre el objeto de estudio (Díaz-Barriga, 2013), se suman a las actividades que buscan generar expectativa para lograr un aprendizaje significativo con la aplicación en estudios de casos reales sobre las violencias en diferentes circunstancias (Díaz-Barriga, 2013). Finalmente se plantearon actividades integradoras que permitieron sintetizar los conocimientos.

El programa planteó una interacción fuera del aula de clase, sea esta virtual o presencial, se trabaja con antelación los conceptos a través de lecturas sugeridas, posteriormente utilizando se utilizan preguntas detonadoras, ejercicios prácticos y dinámicas grupales para desarrollar las temáticas. Se busca sensibilizar en una secuencia de tres pasos: Antes de clases, se leen y preparan los temas para poder participar en las actividades del aula, el foro con la conducción del docente-facilitador pone en debate las teorías y conceptos aprendidos con análisis y discusiones interactivas y finalmente apoyados en recursos audiovisuales, se extiende el aprendizaje a la vida real, se problematiza con casos reales para lograr una

comprensión profunda y un aprendizaje significativo. Se plantea concluir con evaluación por productos, evaluación por procesos y autoevaluación.

#### 4. Modelo de incorporación de contenidos para la carrera de administración

Para aportar a los cambios curriculares, fortalecer las competencias y el perfil de egreso de los estudiantes de la carrera de administración se propuso la inclusión de contenidos incorporando la gestión del talento humano con enfoque de igualdad y no discriminación.

Se propuso de manera integral incorporar las políticas de igualdad y no discriminación en la carrera de Administración.

El objetivo fue incorporar contenidos para mejorar la capacidad de analizar e interpretar la gestión de talento humano con enfoque de igualdad, realizar manuales, protocolos, políticas de igualdad, reclutamiento de personal, mediciones de clima laboral, y otras herramientas de gestión de talento humano transversalizando el enfoque.

Los contenidos se dividieron en 4 módulos. Módulo 1 Introducción a la Gestión de Talento Humano: Módulo 2 Igualdad en la empresa; módulo 3 Política de Igualdad Laboral y módulo 4 Corresponsabilidad de la vida laboral y familiar, Lenguaje no sexista y Violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso sexual.

## **DISCUSION**

Los resultados de la investigación concuerdan con lo expuesto por Chapa Romero al señalar que en las universidades se manifiestan y reproducen la violencia epistémica, sexual y psicológica, todas estas basadas en desigualdades de género. En espacios universitarios la problemática persiste alrededor de la impunidad y la falta de atención adecuada (ChapaRomero, CedenaAlvear, & Almanza Avendaño, 2022).

En ese orden de ideas también hay concordancia con investigaciones realizadas en Universidades, no en Institutos Tecnológicos, en Ecuador que documentan la presencia de múltiples violencias, en estos contextos Vara-Horna señala la necesidad de herramientas de prevención.

Fue validado en la investigación el planteamiento de que la efectividad de las herramientas requiere de un análisis profundo que dimensione y contextualice el problema para incidir en su permanencia o no (Vara-Horna, 2021).

Se concuerda también con señalado por Vara Horna sobre que “la Violencia de género en las universidades vulnera principios esenciales de la educación superior y atenta también contra la formación integral del estudiantado, movilizarse hacia la prevención es un imperativo que ya no puede postergarse”. (Vara-Horna, 2021, pág. 164).

Con la investigación se cumple el imperativo normativo de las leyes vigentes (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018) avanzando más allá hacia un imperativo ético de responsabilidad social aportando a una “gestión socialmente responsable de la organización y los procedimientos institucionales, promoviendo un comportamiento organizacional responsable con todos los integrantes de la comunidad universitaria al reafirmar a diario valores de igualdad y no discriminación” (Francois Vallaeys, 2009, pág. 14).

La LOES señala en su última reforma de agosto de 2018 en el artículo 86 la obligación de promover los derechos y la integridad física, psicológica y sexual de toda la comunidad universitaria así como ambientes libres de todas formas de acoso y violencia (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018), en ese orden de ideas en el Reglamento para garantizar la igualdad de todos los actores en el sistema de educación superior se establecen los principios de igualdad, de equidad y protección y de participación y no discriminación (CES Consejo de Educación Superior, 2018).

La respuesta institucional, anclada en las normas y reglamentos vigentes y en los resultados de la investigación sintoniza con lo planteado por los autores señalados, sobre la importancia de la elaboración de herramientas para procesar de manera adecuada estas problemáticas.

## **TRABAJOS FUTUROS Y CONCLUSIONES**

Como trabajo futuro está prevista la aplicación, implementación y evaluación de las herramientas para retroalimentación y mejora continua: del protocolo, del programa de formación en categoría de género y de los contenidos de gestión del talento humano para la carrera de Administración.

Se concluyó que:

- 1) Que las instituciones de educación superior han abordado en los últimos años la problemática de la violencia y la discriminación (FLACSO, 2019), enfoque que lamentablemente en los institutos tecnológicos de educación superior no ha estado presente, el ISTER es el primer instituto tecnológico que aborda de manera integral y sistémica estos los fenómenos.
- 2) Los hechos observados y los resultados de la investigación concordaron con los datos a nivel nacional sobre la violencia en el ámbito social de la Encuesta Nacional realizada en 2019 (INEC, 2019).
- 3) La investigación reflejó que la violencia está presente en el ISTER, como en otros espacios sociales, se puede señalar que muchos casos quedan silenciados y en la impunidad por la falta de denuncia.
- 4) Es de vital importancia el compromiso, acompañamiento y atención de estos fenómenos para generar una cultura institucional libre de violencia.
- 5) Finalmente podemos señalar que la investigación deja abierta una multiplicidad de acciones a ser realizadas para la erradicación de estos fenómenos, así como el estudio del impacto en el rendimiento académico y la deserción estudiantil.

## REFERENCIAS

- Arroyo, R. (2016). *Violencia Estructural de género una categoría necesaria análisis para los derechos humanos de las mujeres*. Costa Rica: Centro de Estudios de las Masculinidades. Obtenido de <http://masculinidad.org/wp-content/uploads/2016/11/VIOLENCIA-ESTRUCTURAL-DE-G%3%89NERO-UNA-CATEGOR%3%8DA-NECESARIA-DE.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2018). *Ley Orgánica de Educación Superior. Reformada*. Quito: Registro Oficial 298 Suplemento 02 agosto 2018 .
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2018). *Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres*. Quito : Regsitro Oficial 175.

- Buendía, M. S. (2022). *Proyecto de Igualdad y no discriminación*. Sangolqui: ISTER.
- CES Consejo de Educación Superior. (2018). *Reglamento para garantizar la igualdad en la educación superior*. Quito: Registro Oficial educación especial 497 24 julio 2028.
- ChapaRomero, A. C., CedenaAlvear, I., & Almanza Avendaño, A. M. (2022). Violencia de género en la universidad: percepciones, actitudes y conocimiento desde la voz del estudiante. *Revista Guillermo de Ockham* 20(1), 77-91.
- Díaz-Barriga, Á. (2013). Guía para al elaboración de una secuencia didáctica. *Comunidad de Conocimiento*, 15.
- FLACSO Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. (2019). *Protocolo de actuación en casos de violencia y discriminación basada en género y sexualidad en FLACSO Ecuador*. Quito: Flacso.
- Francois Vallaey, C. D. (2009). *Responsabilidad Social Universitaria: manual de primeros pasos*. México: Banco Interamericano de Desarrollo BID.
- Hernández-Sampieri, R. (2014). *Metodología de al Investigación*. México: MACGRAWHILL.
- INEC, I. N. (2019). *Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres*. Quito: INEC.
- Organización Mundial de la Salud OMS. (2020). *Respeto a las mujeres : prevención de la violencia contra las mujeres*. México: OMS.
- Rifiotis, T. (2011). *Antropología, violencia y justicia: repensando matrices de la sociabilidad contemporánea en el campo del género y de la familia*. Buenos Aires: Antropofagia.
- Segato, R. (2003). *Las estructuras elementales de la violencia: ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*. Buenos Aires: Universisda Nacional de Quilmes.
- Vara-Horna, A. A. (2021). *De la evidencia a la Prevención. Cómo prevenir la violencia las mujeres en las universidades*. Quito: PreVi Mujer, GIZ.