



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE EDUCACIÓN PARVULARIA
MODALIDAD PRESENCIAL

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Licenciada en Ciencias de la Educación, Mención: Educación Parvularia.

TEMA:

“PERCEPCIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO IMPLEMENTADO EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”

Autora: Mónica Gabriela López Baño

Tutora: Dra. Sylvia Jeannette Andrade Zurita Mg.

AMBATO - ECUADOR

2019

APROBACIÓN DE LA TUTORA DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN

CERTIFICA:

Yo, Dra. Sylvia Jeannette Andrade Zurita Mg. en mi calidad de tutor del trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “**PERCEPCIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO IMPLEMENTADO EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**”, desarrollado por la egresada Mónica Gabriela López Baño considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el Honorable Consejo Directivo.



Dra. Sylvia Jeannette Andrade Zurita Mg

C. C. 180191189-0

TUTORA

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia de que el presente informe es el resultado de la investigación del autor, quien, basado en la experiencia profesional, en los estudios realizados durante la carrera, revisión bibliográfica y de campo, han llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la investigación. Las ideas, opiniones y comentarios especificados en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autor.



Mónica Gabriela López Baño
C.C. 1804665212
AUTORA

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTORA

Cedo los derechos en línea patrimoniales del presente trabajo final de grado o titulación sobre el tema: **“PERCEPCIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO IMPLEMENTADO EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”**, autorizo su reproducción total o parte del mismo, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autora y no se utilice con fines de lucro.



Mónica Gabriela López Baño
C.C. 1804665212
AUTORA

APROBACION DEL TRIBUNAL DE GRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN


La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“PERCEPCIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO IMPLEMENTADO EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”**, presentado por la Señorita Mónica Gabriela López Baño, estudiante de la Carrera de Educación Parvularia. Una vez revisada la investigación se APRUEBA, en razón de que cumple con los principios básicos técnicos, científicos y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.

TRIBUNAL



.....
Dr. Segundo Víctor Hernández Del Salto, Mg.
CI: 1801325968
Presidente del tribunal



.....
Lcda. Leticia Rosalía Chico Hidalgo Mg
CI: 1708670102
Miembro del tribunal



.....
Ing. María Cristina Páez Quinde, Mg.
CI: 1803091428
Miembro del tribunal

AGRADECIMIENTO

El presente proyecto es el resultado de todo el esfuerzo empleado durante su elaboración y el tiempo puesto en el que familiar y amigo e han brindado apoyo, fuerzas y motivación en momentos difíciles y han compartido momentos inolvidables a mi lado.

Agradezco a Dios por darme sabiduría y fortaleza, a la Universidad Técnica de Ambato por abrirme sus puertas y prepararme para ser una mejor persona y para enfrentarme a un futuro competitivo en mi vida profesional.

A los docentes a quienes les debo gran parte de mis conocimientos, que gracias a su sabiduría me han ayudado a culminar mi carrera.

En especial a mi Tutora quien con su motivación y paciencia logre culminar esta última fase de mi carrera.

Mónica Gabriela López Baño

DEDICATORIA

Dedico mi proyecto de grado en primer lugar a Dios por permitirme llegar hasta el momento actual de mi vida, por entregarme salud y fortaleza para llegar a lograr mis objetivos propuestos desde el inicio de mi carrera.

A mi esposo Jonathan David Zuleta quien fue la persona que me ayudo y me apoyo incondicionalmente durante todo este tiempo que recorrí para cumplir mi meta.

A mi hijo Christopher Zuleta quien es el motor primordial en mi vida y quien me ha impulsado y motivado con su ternura, sonrisa, comprensión y amor para superarme.

A mis padres Ángel Moposita e Imelda Baño quienes me han apoyado en toda circunstancia, que gracias a sus valores y motivaciones han sembrado en mi perseverancia para seguir continuando con mis estudios.

A mi Abuelito que en paz descansa Segundo Baño por darme la sabiduría y ánimo para seguir adelante con mi profesión.

Mónica Gabriela López Baño

ÍNDICE DE CONTENIDOS

A. PÁGINAS PRELIMINARES	Pág.
Portada	i
Aprobación de la Tutora	ii
Autoría de la Investigación	iii
Cesión de Derechos de Autora.....	iv
Al Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.....	v
Agradecimiento.....	vi
Dedicatoria.....	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	x
Índice de cuadros	x
índice de gráficos	xi
Resumen ejecutivo	xii
Executive summary.....	xiii
B. CONTENIDO	
CAPÍTULO I.- MARCO TEÓRICO	
1.1. Antecedentes investigativos	14
1.2. Categorías fundamentales	17
1.2.1. Fundamentación Teórica de la Variable Independiente	18
1.2.2. Fundamentación Teórica de la Variable Dependiente.....	28
1.3. Objetivos	41
1.3.1. Objetivo General.....	41
1.3.2. Objetivos Específicos	41
CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA	
2.1. Métodos.....	42

CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1.	Análisis y discusión de los resultados de la encuesta a estudiantes	45
------	---	----

CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1.	Conclusiones	52
4.2.	Recomendaciones.....	53

C. MATERIALES DE REFERENCIA

BIBLIOGRAFÍA	54
ANEXOS	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Conoce del protocolo de prevención	45
Tabla N° 2: Evidenciado casos de acoso.....	46
Tabla N° 3: Formas de acoso, discriminación y violencia de género	48
Tabla N° 4: Percepción del protocolo	50
Tabla N° 5: Razones por no activar el protocolo	51

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1: Marco normativo.....	20
Cuadro N° 2: Beneficios del protocolo de prevención.....	25
Cuadro N° 3: Procedimientos de actuación interna de la institución.....	31

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Categorías fundamentales.....	17
Gráfico N° 4: Ruta de atención en casos de violencia	32
Gráfico N° 5: Conoce del protocolo de prevención	45
Gráfico N° 4: Formas de discriminación y acoso observadas en la institución	46
Gráfico N° 5: Formas de acoso, discriminación y violencia de género	48
Gráfico N° 6: Percepción del protocolo	50
Gráfico N° 7: Razones por no activar protocolo de acoso	51

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE EDUCACIÓN PARVULARIA

Tema Percepción del protocolo de prevención de acoso, discriminación y violencia de género implementado en la Universidad Técnica de Ambato”

Autora: Mónica Gabriela López Baño

Tutora: Dra. Sylvia Jeannette Andrade Zurita Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

En el presente trabajo investigativo se analizó la percepción del Protocolo de Prevención de Acoso, Discriminación y Violencia de Género implementado en la Universidad Técnica de Ambato, en la cual se detalló una investigación de campo y bibliográfica con indagaciones de otros autores que dan sustento científico a la investigación. Se realizó el procesamiento análisis de resultados para llegar a establecer las respectivas interpretaciones y análisis de cada uno de las preguntas planteadas, para establecer conclusiones que hacen hincapié sobre la percepción que los estudiantes tienen sobre la aplicación del Protocolo en la institución, quienes han sido testigos y víctimas de discriminación y acoso, sin embargo prefieren no hacer nada, por temor y desconfianza. Crear un ambiente de confianza en los participantes de la comunidad universitaria, requiere de una actuación justa y equitativa para todos creando espacios de acompañamiento, además de las facilidades y obligaciones que tiene la institución con aquellas víctimas y victimarios.

Palabras claves: Prevención, acoso, discriminación,

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF HUMAN SCIENCES AND EDUCATION
PARVULARY EDUCATION RACE

THEME: Perception of the protocol of prevention of harassment, discrimination and gender violence implemented in the Technical University of Ambato”

Author: Mónica Gabriela López Baño

Tutor: Dr. Sylvia Jeannette Andrade Zurita Mg.

EXECUTIVE SUMMARY

In this research work, we analyzed the perception of the Protocol of Prevention of Harassment, Discrimination and Gender Violence implemented in the Technical University of Ambato, in which a field and bibliographic investigation was detailed with inquiries from other authors that give scientific support to the investigation. The analysis of results was carried out to establish the respective interpretations and analysis of each of the questions raised, to establish conclusions that emphasize the perception that students have about the application of the Protocol in the institution, who have been witnesses and victims of discrimination and harassment, however they prefer to do nothing, out of fear and distrust. Creating an environment of trust in the participants of the university community, requires a fair and equitable action for all creating spaces for accompaniment, in addition to the facilities and obligations that the institution has with those victims and perpetrators.

Keywords: Prevention, harassment, discrimination.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes investigativos

Para conocer la forma en cómo se ha procedido en el desarrollo del protocolo de prevención de acoso, discriminación y violencia de género, fue necesario recorrer de forma virtual los diferentes repositorios de las universidades nacionales e internacionales, para luego poder presentar los trabajos en que existían afinidad con el actual.

Universidad de Cádiz (2017) con el tema “PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO SEXISTA EN LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ” estableciendo como conclusión:

- La Comisión contra la Violencia de Género emitirá informe motivado en el plazo máximo de siete días hábiles desde que el director o directora de la Unidad de Igualdad le da traslado del expediente abierto. En este informe, la Comisión indicará la consecución o no de la finalidad del procedimiento previsto en este Protocolo, y en su caso, realizará las recomendaciones que se estimen convenientes, puede incluir la recomendación de apertura de expediente disciplinario y la inmediata separación entre la persona denunciante y persona denunciada para garantizar la salvaguarda de los intereses de la persona denunciante (p. 31)

A través de la normativa expuesta en el presente protocolo, se manifiesta que es necesario garantizar y difundir el conocimiento del mismo por intermedio de todos quienes integran la comunidad universitaria, con el propósito que todos conozcan que se encuentran respaldados ante esta situación de discriminación y pueden hacer efectivo cualquier denuncia antes las autoridades pertinentes.

Universidad de Málaga (2018) con el tema “PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA” presentando las siguientes disposiciones:

- Los procedimientos previstos en este Protocolo no serán óbice para que la persona denunciante, en cualquier momento, pueda acudir a la vía jurisdiccional y ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. La existencia de cualquier procedimiento disciplinario o de un proceso judicial sobre el mismo asunto suspende automáticamente la aplicación del presente Protocolo (p. 15)

A través del presente Protocolo la Universidad de Málaga establece un procedimiento de prevención y protección al acoso sexual, discriminación y acoso por identidad de género, con el propósito de amparar los derechos de quienes se encuentren afectados por lo antes mencionado, manteniendo la absoluta prudencia, reserva u confidencialidad del caso, tomando en cuenta cada uno de los estatutos y reglamentos educativos y judicial, con la finalidad que no quede impune el hecho acontecido.

Universidad de la Artes del Ecuador, (2017) con el tema “PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR” determinando los siguientes procedimientos:

- La Unidad de Bienestar Estudiantil es la instancia encargada de convocar al Comité de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género. El Comité ejercer sus funciones de forma autónoma y no depender de órgano de Gobierno alguno. En caso de tratarse de acoso al personal que trabaja en la institución de educación superior, la Comisión podrá actuar según lo indicado anteriormente y velará por salvaguardar el derecho de los/as trabajadores/as. (p. 24)

En este protocolo se detalla cada una de los procedimientos que debe desarrollar un estudiante que se encuentra expuesto ante cualquier hecho de acoso, discriminación y violencia de género, en primer lugar, se encuentra la identificación y comunicación del hecho al Departamento de Bienestar Estudiantil, para proceder con la denuncia a través

del reglamento interno y pasos correspondientes, el tercer punto se refiere a la actuación de la Comisión de Atención y Revisión de casos de Acoso, discriminación o violencia de género, para realizar el respectivo procedimiento legal y por último el informe de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género al Rector/a.

1.2. Categorías fundamentales

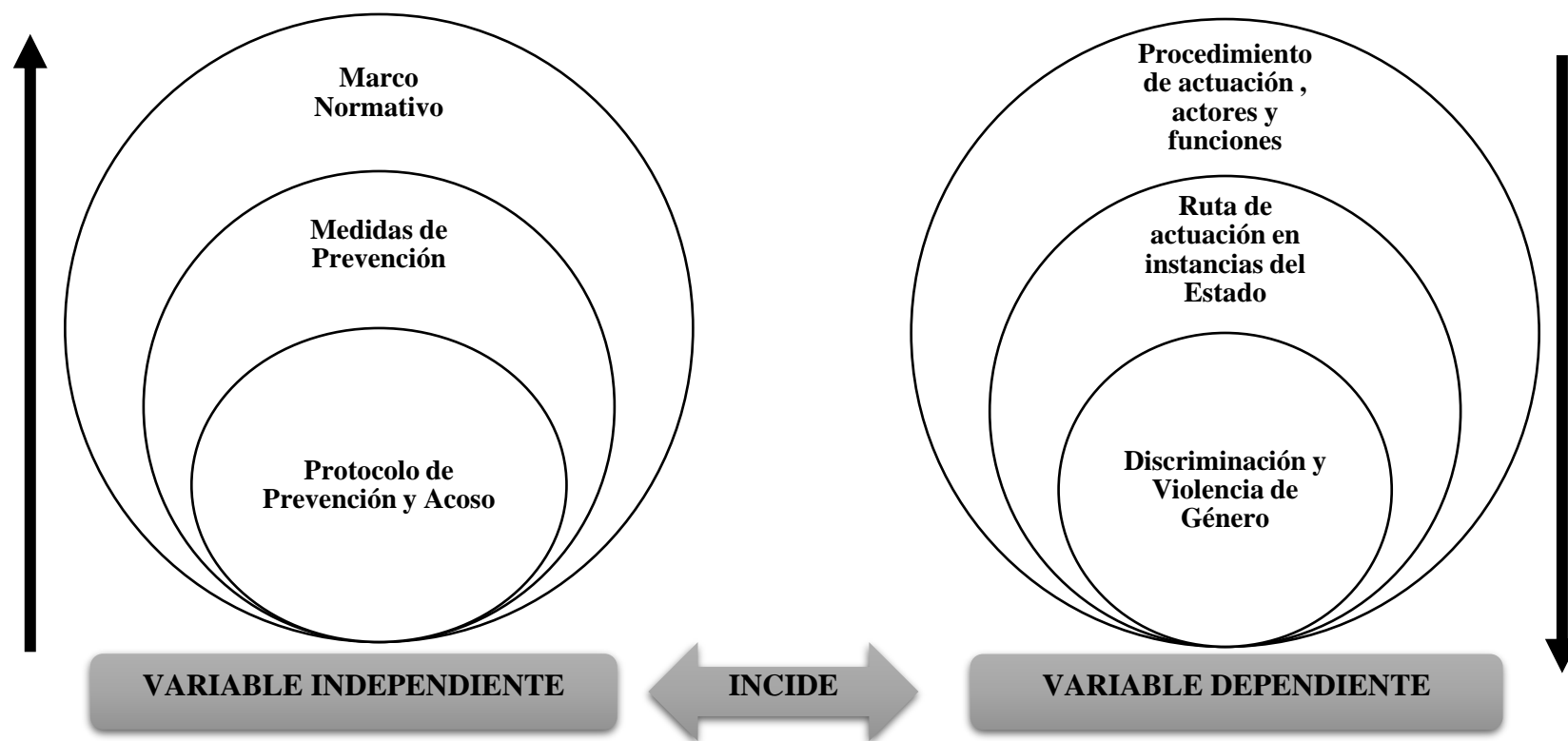


Gráfico N° 1: Categorías fundamentales
Elaborado por: Mónica López

1.2.1. Fundamentación Teórica de la Variable Independiente

Marco Normativo

De igual forma para el procedimiento legal y actuación e instancias del Estado según el Protocolo de prevención de acoso sexual en las instituciones de Educación Superior se rigen a los siguientes cuerpos legales:

Según la Secretaría de Educación Superior Ciencia Tecnología e Innovación (2018)

- Constitución de la República del Ecuador,
- Código Orgánico Integral Penal (COIP),
- Ley Orgánica Integral de Prevención y Erradicación de la Violencia contra la Mujer (LOIPEVCM),
- Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP),
- Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2018), y
- Reglamento de Sanciones del Consejo de Educación Superior. (p. 6)

La normativa revisada aborda el tratamiento de los siguientes aspectos:

- Derecho a la igualdad y no discriminación,
- Acoso sexual,
- Violencia de género contra las mujeres y las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género,
- Tipos de violencia,
- Disposiciones legales específicas para el Sistema de Educación Superior. (p. 7)

Entidad	Año	Fundamento
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	1979	Planteamiento de objetivos de desarrollo del milenio. Art. 2.- Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto.
Constitución de la República del Ecuador	2008	Art. 1.- El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada. Art. 166.- Acoso sexual: La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

		<p>Art. 170.- Abuso sexual: La persona que, en contra de la voluntad de otra, ejecute sobre ella o la obligue a ejecutar sobre sí misma u otra persona, un acto de naturaleza sexual, sin que exista penetración o acceso carnal, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.</p> <p>Art.171.- Violación: Es violación el acceso carnal, con introducción total o parcial del miembro viril, por vía oral, anal o vaginal; o la introducción, por vía vaginal o anal, de objetos, dedos u órganos distintos al miembro viril, a una persona de cualquier sexo. Quien la comete, será sancionado con pena privativa de libertad de diecinueve a veintidós años.</p> <p>Art. 176.- Discriminación: La persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.</p> <p>Art. 340.- El sistema nacional de inclusión y equidad social es el conjunto articulado y coordinado de sistemas, instituciones, políticas, normas, programas y servicios que aseguran el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo.</p> <p>Art. 341.- El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad</p> <p>Art. 347.- Será responsabilidad del Estado: 6. Erradicar todas las formas de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de las estudiantes y los estudiantes.</p>
Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género	2014	El Consejo Nacional de Igualdad de Género, actual Comisión de Transición para la definición de la Institucionalidad Pública que garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres, en el marco de la nueva institucionalidad pública, asume la responsabilidad de asegurar la plena vigencia de los derechos de las mujeres y personas de distintas identidades sexuales y de género.
Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)	2018	<p>Art. 86.- Unidad de Bienestar en las instituciones de educación superior- Las instituciones de educación superior mantendrán una unidad administrativa de bienestar, destinada a promover los derechos de los distintos estamentos de la comunidad académica....Entre sus atribuciones, están:</p> <p>a) Promover un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de toda la comunidad universitaria;</p> <p>b) Promover un ambiente libre de todas las formas de acoso y violencia;</p> <p>c) Brindar asistencia a quienes demanden por violaciones de estos derechos;</p>

		<p>d) Formular e implementar políticas, programas y proyectos para la prevención y atención emergente a las víctimas de delitos sexuales.</p> <p>Artículo 142.- Sustitúyase el Art. 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior, por el siguiente:</p> <p>e) Incurrir en actos u omisiones de violencia de género, psicológica o sexual, que se traduce en conductas abusivas dirigidas a perseguir, chantajear e intimidar con el propósito o efecto de crear un entorno de desigualdad, ofensivo, humillante, hostil o vergonzoso para la víctima.</p>
Reglamento de Sanciones CES y Resolución de Aprobación del CES	2015	<p>Art. 12.- Infracciones graves.- son infracciones graves: 1. Vulnerar los derechos de las y los estudiantes establecidos en el artículo 5 literales a), e) y f) de la LOES; 2. Vulnerar los derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras establecidos en el artículo 6 literales a), c), e) y f) de la LOES.</p>
Plan de desarrollo del Ecuador	2017	<p>Entre sus políticas consta:</p> <p>Erradicar toda forma de discriminación y violencia por razones económicas, sociales, culturales, religiosas, etnia, edad, discapacidad y movilidad humana, con énfasis en la violencia de género y sus distintas manifestaciones</p> <p>Plan para la Erradicación de la Violencia de Género La tolerancia social de la violencia de género –sobre todo contra las mujeres–, tanto histórica como actualmente, ha desembocado en una impasibilidad colectiva que potencia la reproducción de esta conducta de manera cada vez más profusa. La conducta violenta hacia las mujeres y su naturalización e impunidad se afianzan en el convencimiento de que mujeres y hombres no pueden vivir en igualdad de condiciones y derechos porque son diferentes. Desde este convencimiento, los roles y estereotipos de género se asumen como realidades inmutables con consecuencias inaceptables</p>

Cuadro N° 1: Marco normativo

Fuente: Secretaría de Educación Superior Ciencia Tecnología e Innovación (2018)

Medidas de Prevención

Entre las medidas más importantes que se debe establecer en el desarrollo de protocolo de prevención de acoso, discriminación y violencia de género, para fomentar un ambiente adecuado y agradable en el ámbito educativo son los siguientes.

Acciones de difusión, información y comunicación: Con el fin de facilitar dicho acceso a todas las personas que integran la comunidad universitaria, se elaborará un Plan de Comunicación para difundir el presente Protocolo. Entre otras acciones, y como parte de este Plan, se incorporarán y mantendrán en la página web de la universidad espacios dedicados a la difusión de información sobre la prevención de los diferentes tipos de acoso, con especial atención al momento de la aprobación del presente Protocolo. Se elaborará asimismo una guía sencilla y clara que oriente respecto a los criterios de detección de las conductas constitutivas de estos tipos de acoso, y de los procedimientos a seguir en la comunicación y tramitación de las reclamaciones, quejas y denuncias en esta materia. (Universidad de Extremadura, 2017, p. 7)

Con el propósito de prevenir y sancionar los acontecimientos de acoso y discriminación, es pertinente que el protocolo sea difundido y conocido por todos los integrantes de la institución educativa, garantizando ambientes adecuados de trabajo, donde se respete sus derechos y dignidad de los/las estudiantes. Se debe utilizar todos los medios posibles como paginas web, difusión escrita, hablada; para su conocimiento.

Acciones de formación y concienciación a la comunidad universitaria: Según la Universidad de Extremadura, (2017) Dichas acciones formativas irán dirigidas a los diferentes colectivos de la comunidad universitaria y estudiantes, además de terceras personas y empresas que presten sus servicios en la institución, y se integrarán en los planes estratégicos de formación para la igualdad de Género. Se ofertarán seminarios y cursos en materia de prevención, detección y eliminación del acoso sexual y sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género especialmente dirigidos a personas con responsabilidades y con gente a su cargo, con el objetivo principal de ayudarles a identificar situaciones de acoso y aquellos factores que puedan generar reclamaciones por acoso, así como a canalizar adecuadamente las posibles quejas en esta materia en sus equipos de trabajo. (p. 8)

La formación debe ser realizada de una forma general a toda la comunidad educativa, en la cual se pueda identificar los diversos factores para prevenir casos de acoso y familiarizarse con las responsabilidades cada una de las instancias y roles dentro de este protocolo, cabe destacar que la formación se debe desarrollar a través de seminarios, talleres, con el propósito de difundir cada una de las fases en beneficio de los estudiantes.

Estudios y diagnósticos sobre situaciones de acoso y los riesgos de que se produzcan: en este sentido, la universidad promoverá, a través de la actuación coordinada en las instancias pertinentes, la realización y difusión de estudios de carácter general sobre la presencia o incidencia de este tipo de conductas en la comunidad universitaria y las características que presenta, además de sobre percepciones y conocimiento de situaciones de acoso sexual, sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género. (Universidad de Extremadura, 2017, p. 7)

Es fundamental que existan procedimientos de actuación tras una situación de acoso sexual, de forma que resuelvan el problema de una manera rápida y eficaz. En este sentido, el presente Protocolo regula los procedimientos para tratar de buscar solución a la situación. Los y las responsables de las distintas áreas, deberán tener especialmente encomendadas la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de organización.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACOSO

La igualdad entre hombres y mujeres se establece como un principio jurídico a nivel mundial y sobre todo es reconocido por las normativas nacionales e internacionales; pero en la actualidad la realidad es otra la igualdad de género queda únicamente en teoría.

“El protocolo de acoso es una forma fácil y útil de cumplir con la obligación que toda institución educativa debe tener, con independencia de su tamaño, de cumplir con la obligación legal de la Ley de Igualdad, es una medida ágil de prevenir y actuar en casos de acoso” (Conesa, 2017, p. 2).

El acoso es una de las manifestaciones principales de desigualdad que existe a nivel mundial, sobre todo en las instituciones educativas, atentando contra los derechos de las personas como es la libertad, la dignidad, integridad física, seguridad, la salud, daños a la moral e intimidad; todos estos factores que son vulnerados al tener presencia del acoso.

Elementos claves del protocolo de prevención y acoso

Según Mata & Pujols (2016) manifiesta los siguientes elementos que son necesarios en un protocolo de prevención y acoso, argumentando cada uno de estos:

Identificación: Se relaciona con la identificación del protocolo, en la cual debe constar el título, fecha de aprobación, y su vigencia, de esta forma tendrá mayor relevancia su implementación.

Presentación y ámbito de aprobación: El protocolo debe presentar motivaciones por la cual ha llevado a su desarrollo, enfocándose en aspectos como la declaración, compromiso, necesidad de abordar la prevención en la institución, la actuación, implicación y participación de todas las personas de la institución.

Objetivos: El propósito principal del protocolo se debe basar en la actuación ante la presencia de acoso sexual, discriminación y violencia, con la finalidad de erradicar y sancionar este tipo de conductas.

Ámbito de aplicación: El protocolo es aplicable a todos quienes conforman la institución educativa, y tiene la responsabilidad de proteger a las personas que en ella se encuentre sobre todo tipo de conductas inapropiadas y casos de acoso que se puedan suscitar.

Definiciones: Es pertinente que se defina el protocolo, al igual que los tipos de acoso, y poder visualizar de mejor forma cualquier situación de acoso, a pesar que las definiciones se expresan diferente en normas o sentencias, difiriendo algunos detalles, pero manteniendo el mismo elemento clave.

Principios y garantías: Es recomendable que el protocolo contenga principios y garantías, con el propósito de entregar confianza a las personas que integran la institución, en la cual se tenga respeto, protección, confidencialidad, derechos, apoyo, trato justo, celeridad, colaboración, medidas cautelares y cuidados en su salud.

Derechos y obligaciones: Al presentarse algún caso de acoso, se debe apegarse a las obligaciones legales impuestas en la institución, además que la normativa ampara a los estudiantes por medio de los derechos y obligaciones estudiantiles.

Proceso de intervención: Cuando se presenta una situación de acoso, existente dos vías de resolución: interna (institución) y externa (organismos pertinentes)

Principios en la prevención de casos de acoso, discriminación y violencia de género

A continuación, se presenta los principios en la prevención de casos de acoso, discriminación y violencia de género que rigen en la Institución de Educación Superior

La Secretaría de Educación Superior Ciencia Tecnología e Innovación (2018) manifiesta los siguientes principios que debe mantener un protocolo de prevención. Contextualizando cada uno de ellos.

Confidencialidad: Es importante que se garantice la confidencialidad de una forma estricta a las personas que denuncien este tipo de acciones de acoso, discriminación y violencia de género.

Profesionalismo: Las personas que están involucradas en el protocolo de prevención y acoso, debe desarrollar un ejercicio profesional y técnico en aspectos de género y derechos humanos.

Imparcialidad: Las instancias pertinentes deben evitar conjeturas y juicios previos. caso de conflicto de intereses es preciso facultar la posibilidad de abstención.

No re-victimización: En principio es importante puesto que se establece que ninguna víctima volverá a ser agredida por las personas que intervienen en el proceso de prevención, atención, protección o reparación, es decir la víctima no será revictimizadas a través de rechazo, indolencias, indiferencias, minimización de hechos, negación, falta de atención afectiva, etc.

Integralidad: Tiene relación con la vinculación y relación que deben tener las instancias para la atención en hechos de acoso, discriminación y violencia.

Derecho a la defensa: La persona involucrada o denunciada ante un caso de acoso, debe ser notificada para que realice el descargo de acuerdo al marco legal institucional.

Transversalidad: Los derechos, necesidad y demandas deben ser parte fundamental en casos de acoso, discriminación y violencia de género, serán parte de la sensibilización, prevención, protección, garantía, protección y reparación.

Principio Pro ser humano: “En todos los servicios, procesos o cualquier otro medio destinado para la protección frente al acoso, discriminación y a la violencia basada en género u orientación sexual contra cualquier persona de la comunidad universitaria se

aplicará la norma y criterio más favorable a los derechos de las personas víctimas de violencia” (Secretaría de Educación Superior Ciencia Tecnología e Innovación, 2018)

Atención, protección y acompañamiento: La primera intervención a realizar en casos de acoso será la contención emocional, al igual que la asesoría gratuita, otro aspecto necesario será el acompañamiento en los trámites pertinentes, si la víctima lo desea.

Derivación, notificación y respuesta efectiva: Los casos de acoso que se presente en la institución debe ser atendidos de forma oportuna en las diferentes instancias del proceso hasta que tenga su respectiva resolución.

Beneficios del protocolo de prevención

El protocolo de prevención tiene una funcionalidad muy importante en los actos de acoso sexual y discriminación, sirve para erradicar estas situaciones de las instituciones de educación superior, a través de la prevención y actuaciones que favorezcan a la igualdad entre hombres y mujeres, estableciendo procedimientos y garantías en todo el proceso.

Cuadro N° 2: Beneficios del protocolo de prevención

Para la persona acosada	Mejora de la salud física y psíquica. Mejorar su estabilidad estudiantil. Reducción del fracaso académico. Cumplimiento de objetivos planteados
Para la institución	Mejora del clima académico. Mejora sus capacidades. Mejora de la imagen de la institución.
Para la sociedad	Ahorro de costes en el sistema de salud, el sistema judicial, las políticas sociales, etc. Fomento de valores como la igualdad, la democracia y la justicia social.

Enfoques del protocolo de prevención

En el protocolo, acorde con la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la violencia contra las mujeres, se consideran los siguientes enfoques:

Enfoque de género: permite comprender la construcción social y cultural de roles entre hombres y mujeres, que históricamente han sido fuente de inequidad, violencia y vulneración de derechos y que deben ser modificados a favor de roles y prácticas sociales que garanticen la plena igualdad de oportunidades entre personas diversas y de una vida libre de violencia. (Secretaría de Educación Superior Ciencia Tecnología e Innovación, 2018, p. 7)

Este enfoque se prioriza en la igualdad de género, estableciendo los roles que han sido estipulados históricamente es decir hombre y mujer, y en varios casos han sido vulnerados sus derechos, en la actualidad se esta tomando medidas necesarias a favor de los roles y prácticas sociales, garantizando la igualdad.

Enfoque de derechos humanos: La Secretaría de Educación Superior Ciencia Tecnología e Innovación, (2018) “determina como objetivo y resultado, el reconocimiento, el respeto irrestricto y la realización plena de los derechos humanos de todas las personas, incluidos el derecho a la integridad y a una vida libre de violencia” (p. 7).

Los derechos humanos son la prioridad en este tipo de protocolos de prevención y acoso, al igual que el respeto a cada uno de los roles establecidos y el derecho a su integridad, a vivir en ambiente adecuado para su desarrollo tanto personal como educativo.

Enfoque de interculturalidad: Secretaría de Educación Superior Ciencia Tecnología e Innovación, (2018) “reconoce la existencia de las distintas comunidades, pueblos y nacionalidades que integran el Estado, respetando todas aquellas expresiones en los diversos contextos culturales. Bajo este enfoque no se aceptan prácticas discriminatorias que favorezcan la violencia” (p. 7).

Tiene relación a su identidad cultural, sus raíces donde la persona se ha desarrollado, aceptando sus tradiciones y costumbres, las cuales deben ser respetadas a toda cabalidad, sin ningún tipo de discriminación que afecte al estudiante.

Enfoque intergeneracional: “reconoce la existencia de necesidades y derechos específicos en cada etapa de la vida, niñez, adolescencia, madurez y adultez; y, establece la prioridad de identificar y tratar las vulnerabilidades en dichas etapas de la vida” (Secretaría de Educación Superior Ciencia Tecnología e Innovación, 2018, p. 7).

A través de este enfoque se reconoce cada una de las etapas de la vida, respetando sus derechos y necesidades, identificando y previniendo las vulnerabilidades que afecten a su desarrollo.

Enfoque de interseccionalidad: identifica y valora las condiciones sociales, económicas, políticas, culturales, religiosas, étnicas, geográficas, físicas y otras que son parte simultánea de la identidad individual y comunitaria de las mujeres y adecua a estas realidades las acciones, servicios y políticas públicas destinadas para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y la atención, protección y restitución de derechos de la víctima. (Secretaría de Educación Superior Ciencia Tecnología e Innovación, 2018, p. 7).

Se relaciona los diversos factores que identifican a las personas, tanto en sus orígenes como en su integridad y condición social, con la finalidad de erradicar la violencia y tenga protección a sus derechos.

Enfoque empoderamiento de las mujeres: es una herramienta que permite desafiar la ideología patriarcal, transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación de género y la desigualdad social y capacitar a las mujeres pobres para que logren acceso y control de la información y de los recursos materiales. (Secretaría de Educación Superior Ciencia Tecnología e Innovación, 2018, p. 7).

La sociedad ha mantenido por mucho tiempo una ideología de género equivocada en la cual el hombre es quien tiene la razón e impone la fuerza y la mujer sumisa ante sus demandas, existiendo discriminación y desigualdad social, motivos por el cual debe ser erradicado esta percepción y establecer una nueva ideología igualitaria, prevaleciendo los derechos de cada uno de los roles.

1.2.2. Fundamentación Teórica de la Variable Dependiente

Procedimiento de actuación, actores y funciones

Se detalla a continuación los diferentes procedimientos que se debe seguir internamente en la Institución de Educación Superior, así como las instancias competentes.

1. Primera etapa: Prevención de las distintas formas de violencia y discriminación en contra de las mujeres y colectivo LGBTI: En las Instituciones de Educación Superior, para prevenir las distintas formas de violencia y discriminación, es importante contribuir a la transformación de imaginarios y prejuicios que perpetúan la violencia contra las mujeres y colectivo LGBTI en el ámbito universitario, así como de las prácticas culturales que naturalizan e invisibilizan esta problemática, a través de procesos de sensibilización y de formación dirigidos a la comunidad universitaria en su conjunto. Para ello, es importante promover conjuntamente con la mesa de género de la universidad (en caso de que exista al interior de la IES) y la Unidad de Bienestar en las instituciones de educación superior. (Secretaría de Educación Superior Ciencia Tecnología e Innovación, 2018, p. 25)

En esta primera etapa se deberá realizar campañas comunicacionales que mejoren los procesos de sensibilización, con la finalidad de prevenir todo de formas y ámbitos de violencia que se generen en contra de las mujeres en las universidades. De igual forma se debe desarrollar programas de formación permanente direccionados a la comunidad estudiantil y docentes, sobre aspectos relacionados con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

2. Primera etapa: identificación y comunicación del hecho: La persona que sufre cualquier tipo de acoso, discriminación o violencia de género debe acudir a la Unidad de Bienestar Estudiantil para poner en conocimiento de dicha instancia cualquier situación relativa a la vulneración de derechos. En caso de que el hecho sea comunicado por una persona de la comunidad de la institución de educación superior distinta a la víctima, está deber ser informada sobre el particular para decidir si quiere que se inicie el procedimiento de denuncia, si precisa de apoyo y si quiere activar alguna ruta de solución en las instancias del Estado o en otras que sean pertinentes. (Secretaría de Educación Superior Ciencia Tecnología e Innovación, 2018, p. 26)

Aquí se sugiere que, si la persona conecedora de un caso de acoso, discriminación o violencia sexo genérica no decide denunciar el hecho, por una u otra causa, la institución de educación superior investigue los hechos y brinde atención psicológica

a la víctima. De igual forma, los servidores públicos se encuentran en la obligación de denunciar cualquier presunto delito suscitado al interior de la institución en las instancias pertinentes del Estado. La acción de la Unidad de Bienestar en las instituciones de educación superior puede regirse de una forma inmediata o mediata según las características del acoso y las necesidades particulares de la víctima.

Actuación inmediata: La Unidad de Bienestar en las instituciones de educación superior darán asistencia urgente y brindado protección la integridad y vida de la víctima.

Actuación mediata: La Unidad de Bienestar en las instituciones de educación superior, entregará toda información necesaria y tiene la obligación de orientar a las víctimas sobre opciones de denuncia dentro y fuera de la institución

3. Tercera etapa: de la denuncia: Luego del primer contacto y una vez que se hayan atendido y orientado los requerimientos básicos relativos con la salud y con el bienestar emocional inmediato, se informará a la persona sobre el proceso de denuncia al interior de la institución de educación superior y en las instancias del Estado acorde con la gravedad de la lesión sufrida. En este sentido, la orientación va dirigida a recuperar la estabilidad emocional de la víctima quitándole el miedo, la vergüenza y la culpa que con frecuencia se da en estos casos. (Secretaría de Educación Superior Ciencia Tecnología e Innovación, 2018, p. 27)

La Unidad de Bienestar deberá apoyar en las diferentes diligencias según el formato estándar de denuncia de cada institución, tomando en cuenta que el formato debe estar debidamente sustentado, información básica de la víctima, descripción del delito y posibles evidencias, cabe recalcar que el formato debe ser entregado de forma oportuna a la Comisión de Atención y Revisión de casos de acoso, con el propósito de evitar una posible re-vitimización, a los organismos de justicia. Siendo necesario dirigir la denuncia en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas desde la recepción de la Comisión

4. Cuarta etapa: actuación de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación o Violencia de Género: La Unidad de Bienestar en las IES es la instancia encargada de convocar a la comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género. La comisión ejercerá sus funciones de forma autónoma y no dependerá de órgano de gobierno alguno. En caso de tratarse de acoso al personal que trabaja en la institución de educación superior, esta podrá actuar según lo indicado anteriormente y velará por salvaguardar el derecho de los/as trabajadores/as. (Secretaría de Educación Superior Ciencia Tecnología e Innovación, 2018, p. 28)

En este sentido, al presentarse casos que involucren a autoridades de la institución de educación superior o algún integrante del Consejo Académico o del Consejo Superior, es necesario que la comisión garantice que la resolución del caso no se involucre a dichas personas.

Según la Secretaría de Educación Superior Ciencia Tecnología e Innovación (2018) manifiesta que la Comisión de Atención y Revisión de Casos de acoso, discriminación y de violencia de género estará integrado por:

- Representante Mesa de Género,
- Representante de Comité de Ética,
- Representante de la Unidad de Bienestar en la institución de educación superior,
- Representante del Consejo Superior,
- Representante estudiantil, y
- Representante externo/a especialista. (p. 28)

Esta comisión se encargará de proseguir con la denuncia, desarrollar el procedimiento de indagación y recomendar sanciones y si es necesario con conocimiento y aprobación del Rector/a; dicha instancia no puede exceder el plazo de veinte días (20), que posterior a esto se emitirá una resolución. Dicha resolución realizada por la Comisión, es recomendable entregar al Rectos de la institución, para acoger y resolver el caso según el informe elaborado por la Comisión, solicitando aclaraciones o ampliación de la información. La instancia pertinente se deberá informar en el lapso de (48) horas de la resolución tomada por el Rector, garantizado por parte de la Comisión el procedimiento con profesionalismo e imparcialidad del caso, por tal motivo es recomendable un experto o especialista en casos de violencia.

5. Quinta etapa: informe de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género al Rector/a: La Comisión especial para casos de acoso, discriminación y violencia de género y sexualidad sesionará tantas veces como sea pertinente recabando la información necesaria y guiándose por los principios recogidos en la sección II del marco normativo del presente protocolo. Tendrá dos meses para concluir el proceso. Podrá citar a las personas implicadas en el caso, escuchando a las partes y considerando cuidadosamente las implicaciones que el mismo tiene, especialmente para la persona denunciante. Al término de las sesiones realizará un informe con una resolución, que elevará al/a Rector/a, a modo de recomendación sustanciada. (Secretaría de Educación Superior Ciencia Tecnología e Innovación, 2018, p. 29)

Las instancias que se encuentran involucradas en este proceso deben evitar la revictimización y la falta de principios de intervención determinados en el protocolo. Es pertinente tener un registro de este tipo de casos, al igual de realizar investigaciones y diagnósticos con información cuantitativa y cualitativa sobre los casos de violencia y acoso de sus diversas manifestaciones en las instituciones universitarias, de esta forma se podrá tener datos confiables y se proceda a elaborar procedimientos, informes, mecanismo y políticas oportunas y adecuadas en beneficio de las mujeres y colectivo LGBTI.

Procedimientos de Actuación Internos en la Institución de Educación Superior

Cuadro N° 3: Procedimientos de actuación interna de la institución

Instancia	Función
Unidad de Bienestar en las instituciones de educación superior y Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional	Recepción de casos, derivación y acompañamiento a instancias de apoyo interno y externo, seguimiento y registro final de casos.
Centro de Psicología Aplicada	Atención psicológica según se requiera, dependiendo de los distintos casos.
Consultorios Jurídicos	Asesoría legal.
Centro Médico.	Atención médica en caso de que se requiera.
Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género (conformado por representantes de la mesa de género, Comité de Ética, Unidad de Bienestar en las IES y Consejo Superior, representante estudiantil y un/a representante externo/a especialista).	Análisis de casos y sugerencia de medidas de actuación y/o procesos disciplinarios, medidas de protección a las víctimas. Seguimiento a ejecución de la resolución tomada por la instancia institucional competente.
Máxima autoridad u organismos colegiado académico superior (OCAS) de la institución de educación superior.	Toma de decisiones con base en los informes y análisis de la Comisión especializada.

Fuente: Secretaría de Educación Superior Ciencia Tecnología e Innovación (2018)

Ruta de actuación en instancias del estado

Las rutas de actuación o procedimiento habitual se encuentran conformada por tres tipos de instancias: Médico, Psicológico y Social; y por último legal; estas instancias precautelarán la integridad y confidencialidad de la víctima de acoso sexual, discriminación o violencia de género.

Gráfico N° 2: Ruta de atención en casos de violencia



Fuente: ACDemocracia 2016

Las instituciones que intervienen en casos de violencia contra las mujeres y las niñas específicamente en la provincia de Tungurahua son las siguientes:

- United Nations Trust Found
- Acdemocracia (Acción ciudadana por la democracia y el desarrollo)
- Gobiernos Autónomos de la ciudad
- Honorable Consejo Provincial de Tungurahua
- Universidad Técnica de Ambato

La Secretaría de Educación Superior Ciencia Tecnología e Innovación (2018) plantea las tres instancias del Estado en casos de acoso, discriminación y violencia de género, en la cual se argumenta cada una de ellas.

Procedimiento médico: Este procedimiento se refiere al examen médico que tiene carácter legal y es una de las pruebas más importantes en este tipo de casos, dichas pruebas deben realizarse en las Unidades de Atención de Peritaje Integral (UAPI) de la Fiscalía. Facilitando en esta dependencia la atención integral como, médica, social y psicológica además de la asistencia legal pertinente. También pueden desarrollarse estos exámenes médicos en las salas de primera acogida del Ministerio de Salud que se encuentran en los hospitales y entregan atención integral y especializada a las víctimas en este tipo de casos.

Procedimiento psicológico: En caso de ser víctima de acoso, discriminación y violencia de género, por parte de un miembro vinculado a la institución de Educación Superior, la Unidad de Bienestar será la encargada de intervenir en un proceso de contención y gestión, precautelando la integridad de la víctima y prestando todas las facilidades pertinentes a la persona afectada.

Procedimiento legal: En caso de ser víctima de acoso, discriminación y violencia de género, el estado faculta o pone en conocimiento que debe seguir los tramites legales, debe establecer una denuncia. Recibiendo protección inmediata, asistencia psicológica, reparación integral, protección efectiva y especializada, al igual que la

asesoría legal gratuita por parte de la Defensoría Pública e investigación de la Fiscalía con el propósito de sancionar a quien sean los involucrados.

La denuncia que acorde a la gravedad y tipo de agresión puede ser delito o contravención se debe realizar en las siguientes dependencias, todas ellas integradas al Consejo de la Judicatura:

- Fiscalía,
- Unidades de Flagrancia
- Unidades de violencia de género,
- Unidades judiciales especializadas contra la mujer y la familia,
- Defensoría Pública, (patrocinio legal) y
- Juntas Cantonales de protección de derechos, se pueden presentar denuncias en las juntas solo en caso de que la agresión constituya una contravención tiempo de incapacidad menor de tres días laborales. (Secretaría de Educación Superior Ciencia Tecnología e Innovación, 2018, p. 17)

Contextualizando cada uno de ellos:

Fiscalía: A través de este organismo se puede efectuar denuncias de casos de violencia física, psicológica y sexual; además de la violación, abuso, acoso y discriminación, en la cual personas facultadas y especializados tomarán un testimonio anticipado. Lo cual es fundamental y tendrá fuerza legal, además de evitar la revictimización al volver a repetir el relato de los hechos; siendo un procedimiento grabado e ingresa a custodia.

Unidades de Flagrancia: Cuando el acto de violencia de género ya sea sexual, psicológica o física, se ha perpetrado en el tiempo de veinte y cuatro horas, se lo denomina como delito flagrante y se puede denunciar de forma inmediata en este tipo de entidades.

Unidades judiciales especializadas contra la mujer y la familia: Son las instancias que proporcionan atención integral a mujeres víctimas de violencia. Están conformados por médicos, psicólogos y trabajadores sociales. Disponen de un área de atención primaria donde la víctima recibe asesoría en relación con el proceso legal.

Juntas Cantonales de Protección de Derechos: En estos organismos se precautela la protección de derechos, siendo su función pública la defensa, exigibilidad y protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes en cada uno de los cantones

Defensoría Pública: Es un organismo autónomo que es parte de la Función Judicial, siendo su propósito facilitar defensores públicos, es decir abogados/as a personas de bajos recursos económicos no pueden contratar servicios de defensa legal y continuar con el procedimiento legal

Discriminación y violencia de género

La discriminación: “La discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido” (Segob, 2015, p. 3).

La discriminación conlleva graves efectos negativos en la vida de las personas, se relaciona con la pérdida de derechos y la desigualdad para acceder a ellos, ocasionando aislamiento, casos de violencia, desacuerdos, lo cual limita el convivir social o relacionarse fácilmente en su entorno.

La violencia de género: La violencia de género ha sido y sigue siendo una de las manifestaciones más claras de la desigualdad, subordinación y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. Este tipo de violencia se basa y se ejerce por la diferencia subjetiva entre los sexos. En pocas palabras, las mujeres sufren violencia por el mero hecho de ser mujeres, y las víctimas son mujeres de cualquier estrato social, nivel educativo, cultural o económico. (Instituto de la Mujer, 2017, p. 2)

Se trata de una violencia que afecta a las mujeres por el mero hecho de serlo. Constituye un atentado contra la integridad, la dignidad y la libertad de las mujeres, independientemente del ámbito en el que se produzca. Según el Instituto de la Mujer (2017) “La discriminación de las mujeres y la violencia de género como la manifestación más brutal de las desigualdades entre hombres y mujeres es un problema que traspasa fronteras y que está presente en la mayor parte de los países del mundo con la particularidad de que las vivencias del maltrato son enormemente parecidas en todos los lugares y culturas” (p. 4).

“En la actualidad la violencia se ve representada de varias formas. El bullying conocido como el acoso o violencia escolar, el mobbing - violencia en el trabajo -, la violencia intrafamiliar, la violencia de género, entre otras. A este último se lo relaciona mucho con la violencia hacia la mujer, a pesar de que la violencia de género considera ambos sexos, la mayor parte de casos de violencia de género se da hacia la mujer, y a su vez estos son de carácter sexual en su mayoría” (Sánchez & Allende, 2016)

Tipos de discriminación

Existen diferentes formas de discriminación, pero según Sánchez y Allende (2016) expone los siguientes, contextualizando cada uno de ellos.

Discriminación social: En este tipo las más vulnerables son las personas con algún tipo de capacidades especiales, a pesar que el gobierno ha puesto énfasis en este tipo de grupos vulnerables, siguen presentándose problemas tanto en el ámbito educativo, laboral y social.

Discriminación laboral: En la actualidad la crisis económica que afecta al país, genera altos índices de desocupación y en algunos casos los estudiantes al no tener los recursos económicos necesarios en su proceso educativo, prefieren abandonar sus estudios.

Discriminación sexual: A pesar de realizar campañas en contra de la discriminación, aún persiste diferencias entre hombres y mujeres, estableciendo diferencia entre géneros, en una ideología de machismo y feminismo.

Discriminación racial: En ocasiones la discriminación también parte por el color de piel, cultural, origen e identidad social, promoviendo burlas, bromas, en contra de estas personas, son rechazadas y experimentan, en ocasiones, agresiones físicas.

Discriminación religiosa: La falta de comprensión por las costumbres de nuestros semejantes es la razón del rechazo a aquellos que practican otra religión o credo. Para muchos es difíciles comprender que alguien tenga una creencia distinta. La intolerancia muestra una inmadurez de pensamiento y entendimiento.

Discriminación ideológica: Existe un rechazo hacia los ideales, pensamiento de otras personas, siendo uno de los más utilizados en las instituciones educativas, por no tomar en cuenta las ideas de las otras personas y solamente prevalece la de unos.

Tipos de violencia de género

La violencia de género se puede manifestar afectando aspectos físicos, sexual, psicológico y emocional de una persona.

Alarcón (2019) manifieta que la violencia de género se divide en los siguientes grupos, en lo cual se conteatualiza cada tipo.

Violencia física: Son actos producidos por agresión directa, ocasionando un daño físico a las víctimas, se puede originar a través de golpes, fracturas, heridas, empujones y sacudidas

Violencia psicológica: No existe agresión física, se caracteriza más por dañar la estabilidad emocional de una persona, se presenta por medio de insultos, humillaciones, desprecio, amenazas, y desvalorización del individuo.

Violencia sexual: Se encuentra ligada a la violencia física, puesto que la víctima se ve forzada y obligada a realizar actividades de carácter sexual en contra de su voluntad, tomando en cuenta que en este tipo de violencia puede o no existir penetración.

Violencia económica y patrimonial: Se refiere a todo tipo de omisión o privación de recursos económicos o materiales básicos tales como alimentación, ropa, vivienda y el acceso a la salud, los mismos que son necesarios para la manutención del hogar.

Violencia social: El objetivo de esta violencia se basa en el aislamiento social de la persona, el agresor influye en la víctima temor, miedo; e inclusive poniéndole en contra de su entorno, lo cual origina distanciamiento de su círculo social.

Violencia vicaria: Se encuentra ligado a la violencia psicológica, la violencia vicaria se refiere a lo daños psicológicos que sufrió una persona al ver el maltrato de otra.

Se evidencia la violencia de género se puede presentar de diferentes formas. Sin embargo, debido a su controversia, cifras alarmantes y a la gran problemática que se ha generado, la violencia sexual y física son las más discutidas en el mundo entero. “No cabe duda que la violencia de género ha sido y es en la actualidad un problema grave en todo el mundo, la cual ha sido invisibilizada, denuncias las cuales no han sido prestadas la atención e importancia necesaria, dejando así víctimas con problemas y traumas psicológicos llegando incluso en algunos casos al suicidio de las víctimas” (Alarcón, 2019, p. 28).

Acoso Sexual en Instituciones de Educación Superior del Ecuador

Las agresiones, acosos, discriminación y violencia de género, trae graves consecuencias en los estudiantes, se genera un ambiente inadecuado de trabajo, generándose disturbios en la vida de la víctima y en quienes hayan presenciado de forma directa este tipo de actos, ocasionando miedo, represalias y daño mental a través del acoso sexual, afectando el desempeño y desarrollo académico.

“El acoso sexual producido por profesores hacia los alumnos, en cualquier etapa educativa produce consecuencias psicológicas y emocionales, las mismas que limitan el aprovechamiento académico y educativo” (Cuenca, 2016, p. 4).

En las Instituciones de Educación Superior este tipo de casos de acoso sexual se pueden suscitar por diversos actores y escenarios. Se puede presentar varios casos y no únicamente de docente a estudiante, se puede presentar en sentido contrario o entre estudiantes, trabajadores e inclusive en el personal administrativo. Cabe resaltar que en las instituciones educativas de nivel superior se encuentran estructuradas bajo un nivel jerárquico y de poder. Generando un poder de supremacía ante un poder inferior, siendo el aspecto organizacional, el poder y la jerarquía aspectos relevantes para presentarse casos de acoso sexual.

“Las universidades han desfavorecido a las mujeres quienes durante siglos no tenían ni siquiera el derecho de acceder a dicho nivel educativo. La presencia de las mujeres dentro de las Instituciones de Educación Superior se convierte incluso en un asunto cultural” (Palermo, 2016, p. 13).

Es evidente que la falta de educación conlleva a diversos problemas dentro de su entorno o sociedad, partiendo desde la desigualdad de género, donde la mujer es un ser inferior que no tiene los mismos niveles de educación, generando esa idea equivocada de la mujer en la casa y el hombre al trabajo, es decir un pensamiento patriarcal y machista.

Universidad Técnica de Ambato: Estatuto con enfoque de género

De acuerdo a los estatutos de la Universidad Técnica de Ambato en los siguientes artículos y literales manifiesta lo siguiente:

Art. 153.- Constituyen faltas imputables a los profesores o investigadores, sancionadas con separación definitiva de la Institución:

s) Cometer actos de acoso, discriminación y violencia de género contra cualquier miembro de la Comunidad Universitaria, vulnerando directa o indirectamente la permanencia y normal desenvolvimiento de la persona afectada en la Institución

Art. 157.- Constituyen faltas imputables a estudiantes sujetas a la separación definitiva de la Institución:

f) Cometer actos graves de acoso, discriminación y/o violencia de género contra los miembros de la Comunidad Universitaria. (Universidad Técnica de Ambato, 2019)

Como se puede visualizar dentro de los estatutos de la Universidad Técnica de Ambato, existen artículos en la cual precautela y respalda actos de discriminación, acoso y violencia de género, respetando los derechos, integridad, confidencialidad, en el transcurso de su etapa educativa.

A través de resolución: 0394-CU-P-2019 del Honorable Consejo Universitario de la Universidad Técnica de Ambato, en sesión extraordinaria efectuada el viernes 01 de marzo de 2019, se considera lo siguiente:

Que, el **Artículo 351** de la Constitución de la República del Ecuador establece que el sistema de educación superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la ley establecerá los mecanismos de coordinación del sistema de educación superior con la Función Ejecutiva. Este sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, Integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global. (Universidad Técnica de Ambato, 2019, p. 1)

El respaldo que existe por parte de la Universidad Técnica de Ambato a través de la Constitución de la República del Ecuador, en la que ofrecen un ambiente de igualdad de oportunidades, calidad de educación, integralidad, con el propósito de garantizar una educación digna y de calidad.

De igual forma en el régimen disciplinario de los estatutos de la Universidad Técnica de Ambato, con relación a la Prevención del Acoso determina que:

Art. 158.- Se considera que existe acoso, discriminación y violencia de género, cuando se vulnera directa o indirectamente la permanencia y normal desenvolvimiento de la persona afectada en la Universidad Técnica de Ambato.

Estos casos serán siempre conocidos por el Honorable Consejo Universitario, previo informe de la Dirección de Bienestar Universitario y en aplicación del "Protocolo de Prevención y Actuación en caso de Acoso, Discriminación y Violencia basada en Género y Orientación Sexual en las Instituciones de Educación Superior", aprobado por el Consejo de Educación Superior, sin perjuicio de las acciones administrativas, civiles y/o penales a que hubiera lugar. (Universidad Técnica de Ambato, 2019, p. 51)

En casos de discriminación, violencia de género dentro de la institución de una forma directa o indirecta se dará paso a que la víctima desarrolle el procedimiento legal pertinente para estos casos, bajo el conocimiento e informe de los departamentos institucionales que existen y aplicación del protocolo de prevención y actuación en caso de acos, discriminación y violencia basada en género y actuación sexual de las instituciones de Educación Superior.

La discriminación y violencia de género son aspectos representativos que va incrementándose cada vez más, derivándose inclusive en acoso sexual, se ha ido convirtiendo en algo cotidiano, aumentando la mal denominada cultura patriarcal y de abuso de género.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Indagar la percepción del protocolo de prevención de acoso, discriminación y violencia de género implementado en la UTA.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Elaborar un instrumento que permite levantar información sobre la percepción del protocolo en la UTA.
- Analizar e interpretar la información obtenida en los resultados.

Para llegar al cumplimiento de los objetivos planteados en el presente proyecto de investigación con el tema la percepción del protocolo de prevención de acoso, discriminación y violencia de género implementado en la UTA; se desarrolló los siguientes pasos:

1. Se formó un focus group
2. Se planteó las preguntas para el respectivo cuestionario
3. Se realizó la discusión de las preguntas propuestas
4. Se ejecutó la validación de cada una de las preguntas
5. Se aplicó el instrumento
6. Posterior a esto se tabuló cada una de las preguntas aplicadas
7. Se desarrollo las tablas y gráficos estadísticos con los respectivos resultados
8. Se analizó e interpreto cada una de las preguntas tabuladas

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1. Métodos

Enfoque de la investigación

Cuali-cuantitativo porque el problema de la investigación se basa en precepción del protocolo de prevención de acoso, discriminación y violencia de género implementado en la UTA, porque a través de la encuesta a los estudiantes se pudo cuantificar matemática y estadísticamente los datos recopilados, los mismos que fueron interpretados mediante un análisis numérico y reflexivo .

UNIR (2015) manifiesta que “la investigación cuantitativa hace uso de herramientas tales como cuestionarios, encuestas, mediciones y otros equipos para recoger información numérica o medible”. (p. 3) Es decir que este tipo de investigación es objetiva, es decir que estudia las conductas y comportamiento de las personas frente a situaciones naturales u originadas de forma artificial. Obteniendo respuesta a partir de una muestra sobre una población en estudio y aplicando preguntas concretas y específicas.

Modalidad de la investigación

Con el fin de realizar la presente investigación, su fundamentación y el estudio del tema propuesto se revisaron la siguiente documentación

Investigación de campo: porque se realiza en el lugar donde suceden los hechos, en este caso la Universidad Técnica de Ambato permitiendo mantener un vínculo directo con los individuos asociados a la vivencia y problemática.

Investigación bibliográfica o documental: con el propósito de sustentar el marco teórico de la presente investigación, se utilizará libros, analizando información sobre

el tema propuesto; conjuntamente se revisará artículos científicos, leyes, páginas de internet, reglamentos y normas que conforman una guía de consulta.

Nivel o tipo de investigación

Exploratoria: porque no existe un estudio relacionado al tema en la UTA esta investigación posee una metodología flexible, logrando familiarizar al investigador con el fenómeno objeto de estudio, este sondea un problema poco estudiado o desconocido en un contexto particular.

Interpretativa: porque se fundamenta o basa en un enfoque holístico e inductivo, esto quiere decir que estudia la realidad de la investigación en su totalidad, sin fragmentarla o contextualizarla, los análisis e interpretaciones surgen de los datos e investigaciones previas.

Técnica

La técnica que se utilizó es la encuesta, según Espinoza, (2016) “una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con intención de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población” (p. 3). Cuyo instrumento para el levantamiento de información fue un cuestionario con cuatro interrogantes, planteadas de acuerdo a las variables planteadas y el marco teórico construido.

Población

La población es 17539 estudiantes distribuidos en 6948 hombres y 8726 mujeres; se trabajó con una muestra de 2294 estudiantes de los cuales 911 son hombres y 1338 mujeres.

Cabe anotar que los estudiantes corresponden a los diferentes niveles de formación desde el segundo hasta el noveno semestre de las 35 carreras de cada una de las 10

facultades de la Universidad Técnica de Ambato, hombres y mujeres cuyas edades fluctúan entre los 18 y 26 años de edad.

.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis y discusión de los resultados de la encuesta a estudiantes

Pregunta 1.- ¿Conoce usted la existencia de un protocolo de prevención de acoso, discriminación y violencia de género implementado en la UTA?

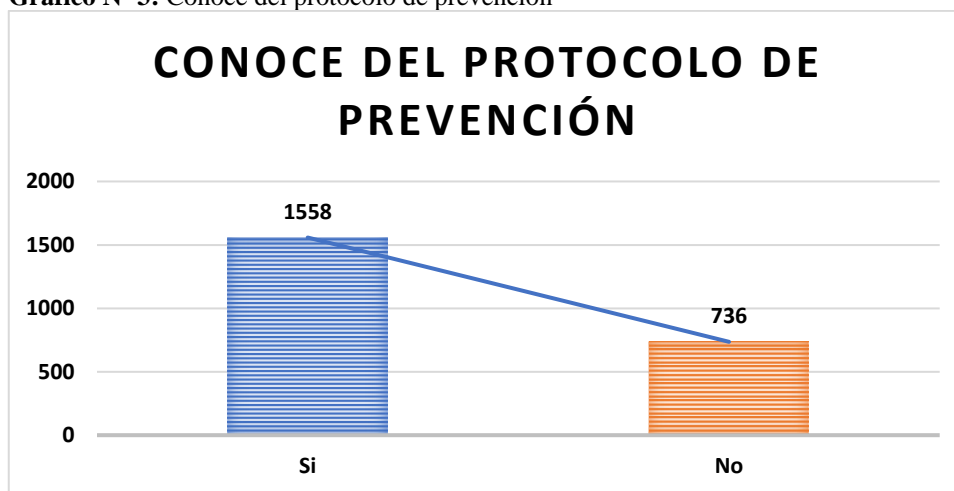
Tabla N° 1: Conoce del protocolo de prevención

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	1558	68%
No	736	32%
Total	2294	100%

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Mónica Gabriela López Baño

Gráfico N° 3: Conoce del protocolo de prevención



Fuente: Encuesta a padres de familia

Elaborado por: Mónica Gabriela López Baño

Análisis e interpretación: Como se puede evidenciar 1558 estudiantes con el 68% tienen conocimiento sobre el protocolo de prevención acoso, discriminación y violencia de género implementado en la Universidad Técnica de Ambato, mientras que 736 estudiantes que constituye el 32% no tienen conocimiento sobre dicho protocolo, lo que se interpreta como una difusión que requiere de una mayor cobertura estudiantil, se debe indicar que algunos alumnos tienen conocimiento, pero no saben cual es el procedimiento a seguir.

ASPECTO 1: Formas de acoso, discriminación y violencia de género observadas en la institución

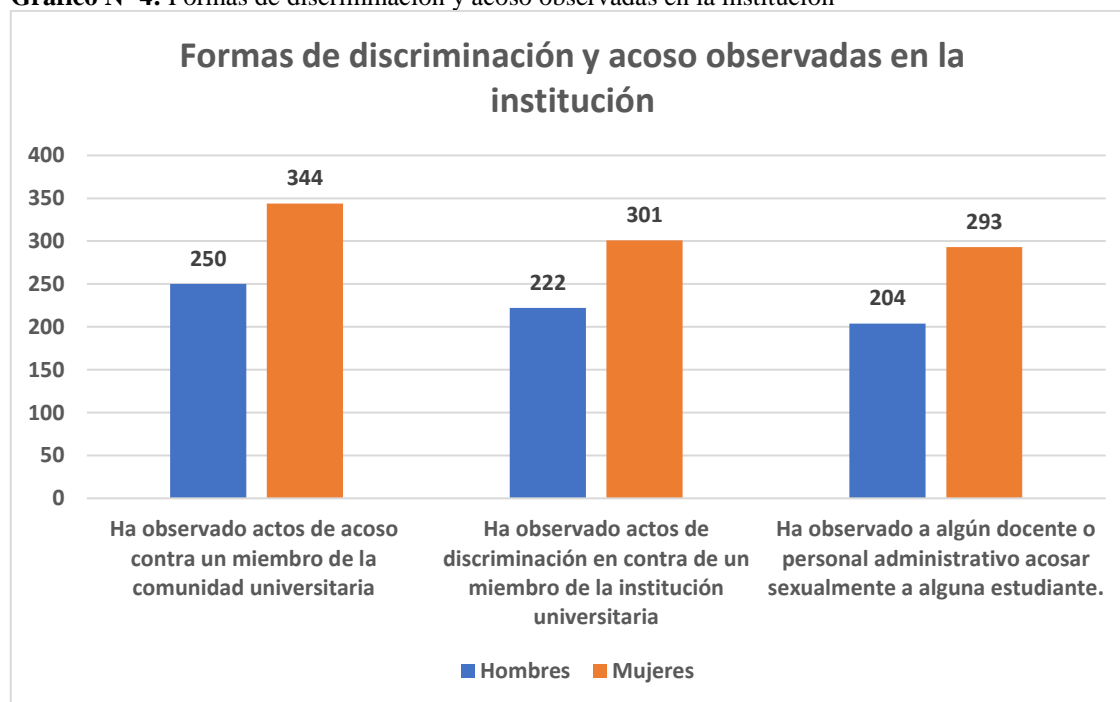
Tabla N° 2: Formas de discriminación y acoso observadas en la institución

#	Ítems	Hombres		Mujeres	
		Frec.	%	Frec.	%
1	Ha observado actos de acoso contra un miembro de la comunidad universitaria	250	27,4%	344	24,9%
2	Ha observado actos de discriminación en contra de un miembro de la institución universitaria	222	24,4%	301	21,8%
3	Ha observado a algún docente o personal administrativo acosar sexualmente a alguna estudiante.	204	22,4%	293	21,2%
	Total	967	42.15%	938	40.88

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Mónica Gabriela López Baño

Gráfico N° 4: Formas de discriminación y acoso observadas en la institución



Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Mónica Gabriela López Baño

Análisis e interpretación.

Los casos de acoso son percibidos en la comunidad universitaria por todos sus miembros, en mayor proporción por las mujeres y en menor escala por los hombres lo que significa que son ellas quienes reconocen el acoso con mayor exactitud que ellos, es decir que no se trata de falta de conocimiento sobre el tema porque tanto hombres como mujeres saben lo que es el acoso y la reconocen cuando la observan.

La observación de discriminación en contra de un miembro de la comunidad universitaria de igual manera es percibida en mayor proporción por las mujeres y en menor escala por los hombres lo que significa que todos conocen lo que es la discriminación y la reconocen. Una vez establecido que los estudiantes saben y reconocen el acoso y la discriminación se pregunta si ha observado a algún docente o administrativo acosar sexualmente a alguna estudiante y la percepción no cambia son las mujeres quienes perciben las situaciones en mayor proporción que los hombres.

ASPECTO 2: Formas de acoso, discriminación y violencia de género practicadas en la institución

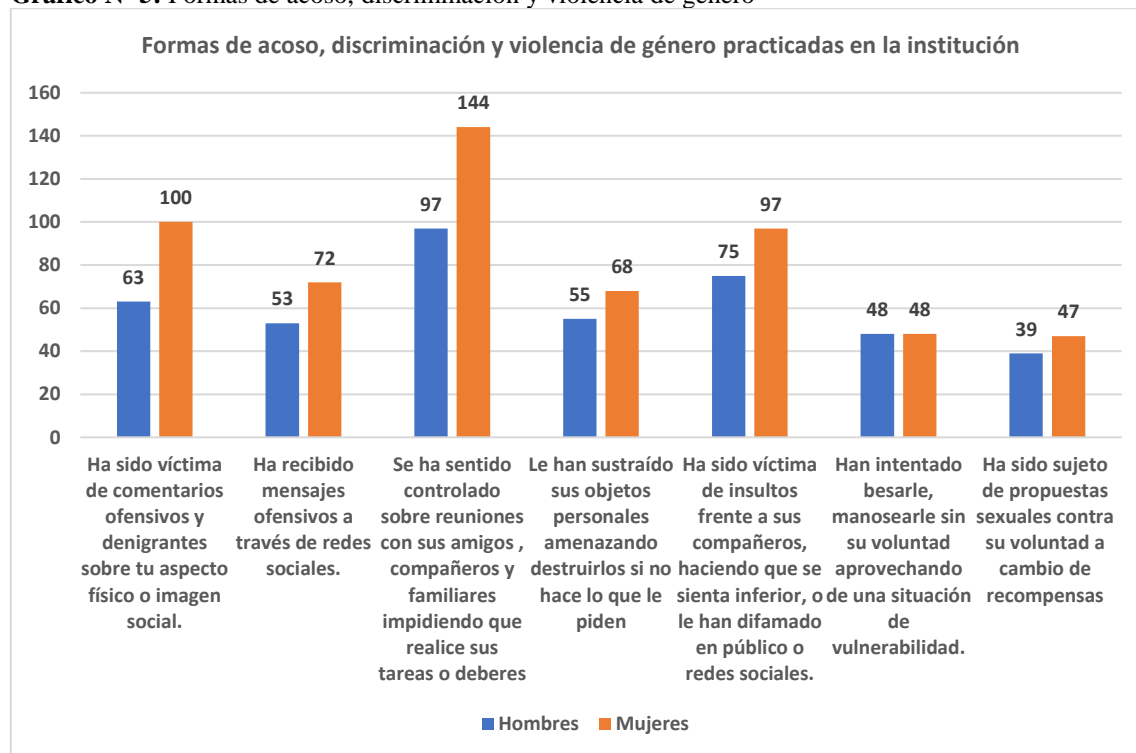
Tabla N° 3: Formas de acoso, discriminación y violencia de género

#	Ítems	Hombres		Mujeres	
		Frec.	%	Frec.	%
4	Ha sido víctima de comentarios ofensivos y denigrantes sobre tu aspecto físico o imagen social.	63	6.9%	100	7.2%
5	Ha recibido mensajes ofensivos a través de redes sociales.	53	5.8%	72	5.2%
6	Se ha sentido controlado sobre reuniones con sus amigos, compañeros y familiares impidiendo que realice sus tareas o deberes	97	10.7%	144	10.4%
7	Le han sustraído sus objetos personales amenazando destruirlos si no hace lo que le piden	55	6.0%	68	4.9%
8	Ha sido víctima de insultos frente a sus compañeros, haciendo que se sienta inferior, o le han difamado en público o redes sociales.	75	8.2%	97	7.0%
9	Han intentado besarle, manosearle sin su voluntad aprovechando de una situación de vulnerabilidad.	48	5.3%	48	3.5%
10	Ha sido sujeto de propuestas sexuales contra su voluntad a cambio de recompensas	39	4.3%	47	3.4%
	Total	497	21.66	680	29.64

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Mónica Gabriela López Baño

Gráfico N° 5: Formas de acoso, discriminación y violencia de género



Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Mónica Gabriela López Baño

Análisis e interpretación: Como se puede evidenciar en la gráfica entre las formas de acoso, discriminación practicadas en la institución la percepción de las mujeres en el indicador “**se ha sentido controlado sobre reuniones con sus amigos, compañeros y familiares impidiendo que realice sus tareas o deberes**”, es el de mayor ejecución tanto en mujeres como en hombres, constituyendo una de las formas más sutiles de violencia psicológica ejercida en la institución.

Los comentarios ofensivos y denigrantes sobre su aspecto físico o imagen social es la forma de violencia que en segundo lugar se practica en la institución percibido en mayor proporción por las mujeres y en menor escala por los hombres, situación que recae en violencia psicológica.

Los insultos frente a compañeros haciendo que se sienta inferior o la difamación en público o redes sociales se encuentra en el tercer lugar de percepción de igual manera en mayor proporción de las mujeres que de los hombres, encasillándose así en violencia psicológica

Los mensajes ofensivos a través de redes se encuentran en un cuarto lugar de igual manera percibido en mayor escala por las mujeres, constituyendo otra de las formas de violencia psicológica.

Las formas de acoso y discriminación “le han sustraído objetos personales, han intentado besarle, manosearle sin su consentimiento, ha sido sujeto de propuestas sexuales contra su voluntad” en menor escala que las anteriores son formas de violencia percibidas practicadas porque no se trata de lo observado se trata de lo vivido por los estudiantes en los predios universitarios.

ASPECTO 3: Percepción del Protocolo

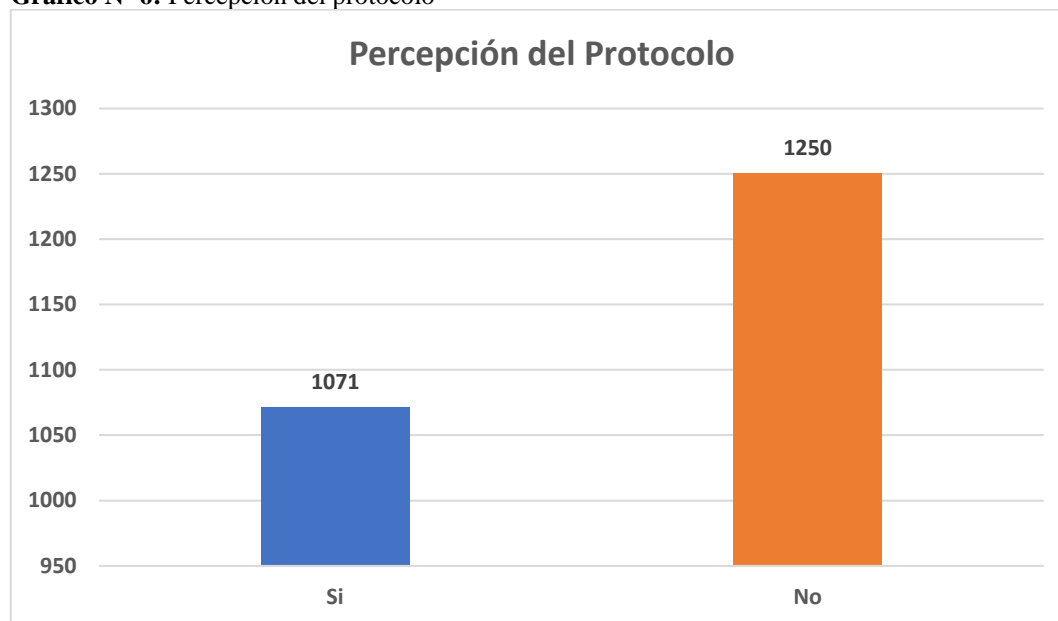
Tabla N° 4: Percepción del protocolo

Alternativas	Si		No	
	Frec.	%	Frec.	%
Frente a un acto de acoso, discriminación y violencia usted estaría dispuesto a denunciar	1071	46,7%	1250	54,5%

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Mónica Gabriela López Baño

Gráfico N° 6: Percepción del protocolo



Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Mónica Gabriela López Baño

Análisis e interpretación: A través de la investigación realizada por medio de la encuesta se puede evidenciar que la mayoría de estudiantes tanto hombres como mujeres al observar o ser víctima de acoso o discriminación NO están dispuestos a denunciar en un 54.5%; mientras que 46.7% SI está dispuesta a hacerlo, significa que la comunidad universitaria conoce el protocolo, está consciente de que existe acoso y discriminación en la institución, la socialización del protocolo realizada en la institución ha dado resultado sin embargo falta más confianza.

ASPECTO 4: Razones para no activar el protocolo

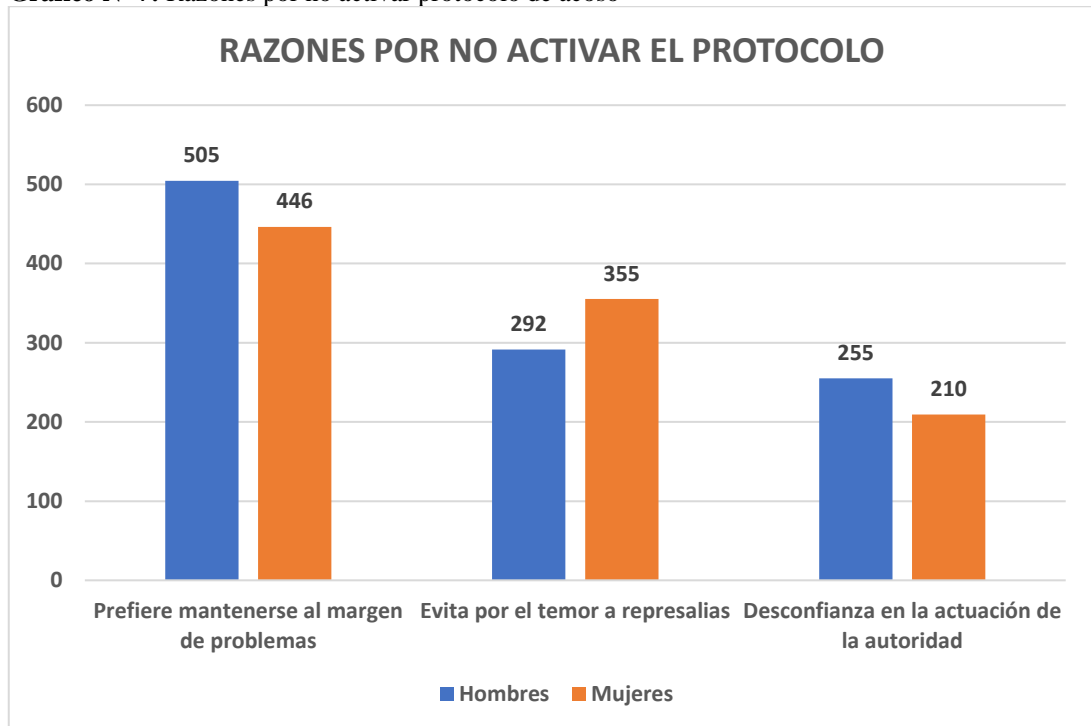
Tabla N° 5: Razones por no activar el protocolo

#	Ítems	Hombres		Mujeres	
		Frec.	%	Frec.	%
1	Prefiere mantenerse al margen de problemas	505	55.4	446	49
2	Evita por el temor a represalias	292	32	355	39
3	Desconfianza en la actuación de la autoridad	255	28	210	23
	Total	1051	45,82	1011	44,07

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Mónica Gabriela López Baño

Gráfico N° 7: Razones por no activar protocolo de acoso



Fuente: Encuesta a padres de familia

Elaborado por: Mónica Gabriela López Baño

Análisis e interpretación: Como se puede evidenciar entre las causas más representativas que tienen los estudiantes tanto hombres como mujeres es que prefieren mantenerse al margen de los problemas, tanto legales como educativos, otro aspecto que ellos manifiestan es el temor a represalias, puesto que este tipo de acosos se da en niveles jerárquicos, y ellos temen a tener problemas con el docente; por último se encuentra la desconfianza en la actuación de la autoridad, manifiestan que ellos serán siempre los que pierden en este tipo de casos.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- Se determinó que a través del instrumento de investigación aplicado a los estudiantes, en este caso la encuesta, se puede concluir que el protocolo de prevención de acoso, discriminación y violencia de género implementado en la Universidad Técnica de Ambato, sí es conocido por la mayoría de estudiantes, de igual forma han observado y sido víctimas de los diferentes tipos de acoso y discriminación, pero ellos prefieren no involucrarse por miedo a represalias.
- Se comprobó por medio de los datos obtenidos tener una mejor perspectiva sobre la percepción del protocolo en la UTA, si cumple con los objetivos planteados y propuestos en el mismo, tomando en cuenta que cada una de las preguntas se desarrolló el respectivo análisis e interpretación de los resultados obtenidos a través del instrumento elaborado.
- Se observó que en la institución las formas de acoso, discriminación y violencia de género se dan casi permanentemente, por lo que se aplicó un instrumento de investigación en el cual se recabó información necesaria e importante para la percepción del protocolo en la Universidad Técnica de Ambato, obteniendo resultados importantes que permitirán que las autoridades conozcan y tomen las acciones pertinentes para eliminar las mismas.

4.2. Recomendaciones

- Es necesario que los estudiantes de la Universidad Técnica de Ambato, conozcan el protocolo de prevención, lo utilicen y prevenir cualquier tipo de acoso, discriminación y violencia de género sin temor a represalias.
- Se recomienda que el instrumento de investigación se aplique de forma periódica, con la finalidad de conocer y prevenir este tipo de aspectos negativos que afecta significativamente al estudiante y se lleve un registro de los avances, incremento o decremento, esta información permitirá que las autoridades tomen las acciones pertinentes según los resultados obtenidos.
- Es necesario dar a conocer la información obtenida, los criterios, análisis e interpretación presentada a las autoridades y principalmente a los estudiantes sobre la realidad de la utilización del protocolo, de esta forma tomarán conciencia que existe instancias legales, educativas, personal, que los respalda ante todo tipo de violencia, discriminación y acoso.

BIBLIOGRAFÍA

- Mata, M., & Pujols, Á. (2016). *Guía de elaboración del protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa*. Obtenido de http://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Decaleg_i_guia_assetjament_/Guia/Guia_Protocol_Aassetjament_CAST_Interactiu_DEF.pdf
- Alarcón, I. (2019). *El acoso sexual en el personal administrativo de instituciones de educación superior*. Obtenido de <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/20165/1/CD%209626.pdf>
- Cáceres. (2018). *Protocolo de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo*. Obtenido de http://www.dip-caceres.es/opencms-caceres/opencms/handle404?exporturi=/export/sites/default/comun/galerias/galeriaDescargas/caceres/igualdad/PROTOCOLO_ACOSO.pdf
- Conesa. (2017). *Protocolo de prevención de acoso*. Obtenido de <https://theartofbeinglegal.com/producto/protocolo-de-prevencion-de-acoso/>
- Cuenca, C. (2016). *El acoso sexual en el ámbito académico una aproximación*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5144551.pdf>
- Espinoza, G. (2016). *¿Qué es una encuesta?* Obtenido de <http://www.estadistica.mat.uson.mx/Material/queesunaencuesta.pdf>
- Fortes, Ó. (2017). *Protocolo de prevención de Acoso Escolar en Canarias*. Obtenido de <https://www.wefort.es/protocolo-prevencion-acoso-escolar-canarias/>
- Instituto de la Mujer. (2017). *Definición de Violencia de Género*. Obtenido de http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/Pymes/docs/Introduccion/02_Definicion_de_violencia_de_genero.pdf
- Palermo, A. (2016). *El acceso de las mujeres a los estudios universitarios*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3360053.pdf>
- Sánchez, P., & Allende, I. (2016). *Di no a la discriminación*. Obtenido de <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/madig/discriminacion/docs/triptico.pdf>
- Secretaría de Educación Superior Ciencia Tecnología e Innovación. (2018). *Protocolo de actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género*

- y *orientación sexual en el ámbito universitario*. Obtenido de <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/2018/10/Folleto-Protocolo-Acoso-Discriminacion-violencia.pdf>
- Segob. (2015). *Discriminación e igualdad*. Obtenido de https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142&op=142
- UNIR. (2015). *Investigación Cuantitativa y Cualitativa*. Obtenido de <https://explorable.com/es/investigacion-cuantitativa-y-cualitativa>
- Universidad de Cádiz. (2017). *Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso sexista en la Universidad de Cádiz*. Obtenido de https://igualdad.uniovi.es/c/document_library/get_file?uuid=0d242ec7-e58a-4c51-9d2e-2c40a9b5f12a&groupId=336079
- Universidad de Extremadura. (2017). *Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género*. Obtenido de <https://www.unex.es/organizacion/servicios...para.../file>
- Universidad de la Artes del Ecuador. (2017). *Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en las instituciones de educación superior*. Obtenido de http://www.uartes.edu.ec/descargables/protocolo_acoso/protocolo.pdf
- Universidad de Málaga. (2018). *Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género en la Universidad de Málaga*. Obtenido de https://www.uma.es/media/files/protocolo_de_acoso.pdf
- Universidad Técnica de Ambato. (2019). *Estutos*. Obtenido de <https://www.uta.edu.ec/v3.2/uta/estatuto/estatuto.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta

ENCUESTA APLICADA A ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

Nota: Seleccione la respuesta correcta según su percepción

Pregunta 1.- ¿Conoce usted la existencia de un protocolo de prevención de acoso, discriminación y violencia de género implementado en la UTA?

Si

No

ASPECTO 1: Formas de acoso, discriminación y violencia de género observadas en la institución

- Ha observado actos de acoso contra un miembro de la comunidad universitaria
- Ha observado actos de discriminación en contra de un miembro de la institución universitaria
- Ha observado a algún docente o personal administrativo acosar sexualmente a alguna estudiante.

ASPECTO 2: Formas de acoso, discriminación y violencia de género practicadas en la institución

- Ha sido víctima de comentarios ofensivos y denigrantes sobre tu aspecto físico o imagen social.
- Ha recibido mensajes ofensivos a través de redes sociales.

- Se ha sentido controlado sobre reuniones con sus amigos , compañeros y familiares impidiendo que realice sus tareas o deberes
- Le han sustraído sus objetos personales amenazando destruirlos si no hace lo que le piden
- Ha sido víctima de insultos frente a sus compañeros, haciendo que se sienta inferior, o le han difamado en público o redes sociales.
- Han intentado besarle, manosearle sin su voluntad aprovechando de una situación de vulnerabilidad.
- Ha sido sujeto de propuestas sexuales contra su voluntad a cambio de recompensas

ASPECTO 3: Percepción del Protocolo

Si

No

ASPECTO 4: Razones para no activar el protocolo

Prefiere mantenerse al margen de problemas

Evita por el temor a represalias

Desconfianza en la actuación de la autoridad