

A large, expressive red brushstroke graphic that starts on the left side of the page and sweeps across towards the right, partially overlapping the text area. It has a textured, layered appearance with varying shades of red.

VIOLENCIA DE GÉNERO Y UNIVERSIDAD

Programa educativo para la prevención e intervención
La experiencia desde FLACSO Ecuador

VIOLENCIA DE GÉNERO Y UNIVERSIDAD

Programa educativo para la prevención e intervención.

La experiencia desde FLACSO Ecuador

Cordinadoras:

Nancy Carrion

Cristina Vega

Lina Polo

Katherine Ullauri

Kuymi Tambaco



FLACSO
ECUADOR



INDICE

Presentación	5
PARTE 1:	6
1. Definiendo la violencia de género en la universidad	7
2. Movimientos por la transformación de la violencia de género	15
3. La educación en el centro de la prevención	18
4. ¿Cómo desarrollar un programa de educación para la prevención?	21
	12
PARTE 2: Los talleres	30
1. Introducción	31
2. (Anti)definiciones de la violencia de género	31
Actividad 1: La violación en una palabra	32
Actividad 2: La rueda de poder y control en el entorno académico	33
Actividad 3: La violencia de género como ejercicio de poder y control	35
Actividad 4: Definiendo las manifestaciones de violencia de género en la academia	38
3. La cultura de violación	39
Actividad 5: Los estereotipos de género frente a la violencia sexual	40
Actividad 6: sexo y consentimiento	42
Actividad 7: definiendo la cultura de violación	44
4. Identificar, enfrentar y transformar la violencia machista	46
4.1. Casos para analizar y resolver en los talleres con estudiantes	47
4.2. Casos para analizar y resolver en los talleres con profesores y autoridades	53
4.3. Casos para analizar y resolver con personal administrativo y de servicios	59
5. Casos para ensayar cómo apoyar a una sobreviviente	63
5.1. Casos de escucha activa para el taller con estudiantes	63

5.2. Casos de escucha activa para el taller con personal docente y autoridades	64
5.3. Casos de escucha activa para el taller con personal administrativo y de servicios	64
6. Cierre y evaluación del taller	65
Anexos	66
Anexo 1: Encuesta sobre desigualdad, discriminación y violencia de género	66
Anexo 2: Guía para grupos focales	76
Anexo 3: Flujo de acción del Protocolo	79
Anexo 4: Servicios de información, apoyo y acompañamiento legal	80
Anexo 5: Fiscalías, Unidades de Flagrancias y Unidades Judiciales Especializadas	81
Anexo 6: Cómo apoyar a una sobreviviente y claves para la escucha activa	83
Anexo 7: Evaluación del taller	85

PRESENTACIÓN

El texto que aquí presentamos es el esfuerzo de un grupo auto-convocado en FLACSO Ecuador en torno al problema de la violencia basada en género y sexualidad entre inicios de 2017 y marzo de 2019. Dicho grupo estuvo formado durante este tiempo por una trabajadora, tres estudiantes del Programa de Maestría en Género y Desarrollo, que participaron de forma consecutiva, una docente, también de dicho programa y, más tarde, una compañera contratada para poner en marcha un programa piloto de prevención en la institución¹.

Como sucede con frecuencia, el proceso comenzó por un caso de violencia en el que tuvimos ocasión de implicarnos. En su abordaje pudimos contemplar de primera mano las deficiencias de la institución y, en general, de la comunidad educativa para tratar estos casos. Dichas deficiencias nacen de la falta de instrumentos y rutas, pero sobretodo, de la ausencia de una reflexión conjunta sobre el problema, que en aquel momento era común a casi todas las universidades del país, y como muestran los reclamos e iniciativas de las mujeres, del mundo. Después de varios intentos frustrados de crear una comisión plural para desarrollar iniciativas, decidimos organizarnos para sacar adelante un primer instrumento: el *Protocolo de actuación en casos*

.....
 1 Las promotoras de este proceso en este período han sido: Katherine Ullauri, psicóloga educativa encargada inicialmente de la oficina de Bienestar Estudiantil, que más tarde se convirtió en Bienestar Universitario; Liliana Illescas, estudiante de la Maestría de Género, que reunió información para el Protocolo contra la violencia de la institución, Kuymi Tambaco, también estudiante de esta maestría, que contribuyó a dar forma y ejecutar el proyecto piloto de prevención realizado durante 2018, y Lina Polo, estudiante de género, que está apoyando en tareas de coordinación y realización del proyecto de prevención presentado para el curso 2019 y que aportó a este cuaderno; Cristina Vega participó como docente desde el Departamento de Sociología y Estudios de Género, y, finalmente, Nancy Carrión, experta en violencia de género, fue contratada para diseñar e implementar el piloto de prevención, además de trabajar este manuscrito. El piloto fue realizado gracias a una financiación de Plan Parenthood Global coordinada por la profesora Ana María Goetschel, también del Departamento de Sociología y Estudios de Género. Cristina Cardona, ex estudiante de FLACSO, ha apoyado en la tarea de diseñar un formato de presentación para este documento.

de violencia y discriminación basadas en género y sexualidad en FLACSO Ecuador². El Consejo de Educación Superior (CES) ya había instado a elaborar este tipo de documentos, sin embargo, no había previsto ningún tipo de apoyo o directrices para ello, de modo que tuvimos que apoyarnos en lo que ya otras había hecho antes en otras universidades y de los conocimientos que teníamos en el campo de los Estudios de Género en nuestra universidad y en otras.

Iniciamos el proceso en abril y entregamos el documento en septiembre de 2017. El 31 de octubre de ese mismo año fue aprobado por el Consejo Académico y presentado por y entre la comunidad universitaria en la Jornada *Hacerle frente a la Violencia nos Compete*, organizada por las estudiantes del programa de género, durante el día contra la violencia machista. El protocolo se hizo acompañar con cartelería, folletos, una sección en la guía estudiantil, la presentación institucional en la nueva convocatoria de estudiantes e impresión y difusión del propio protocolo al interior de la institución.

Desde el inicio pensamos que este instrumento, a pesar de ser un paso importante, no podía ser el único. Confiar en que los protocolos o las respuestas institucionales son la solución resulta en una posición limitada, que cede todo el protagonismo y confía demasiado en soluciones de arriba a abajo. El objetivo siempre es, siempre ha sido, cambiar la cultura machista que permea a los centros educativos y al conjunto de la sociedad, crear una comunidad que responda y acompañe en el día a día, también cuando la violencia y el acoso, el machismo y la fobia a las diversidades sexo-genéricas se produce en pequeñas dosis a las que asistimos en nuestro cotidiano. Evidentemente, esta cultura común, ordinaria, se apoya en desigualdades estructurales, en las políticas estatales, en el sistema educativo, en el mercado de trabajo, en los medios de comunicación, en la familia, en la cama... Por ello, la respuesta siempre es luchar para cambiar estas estructuras, al tiempo que creamos nuevas ideas, sensibilidades y formas de relacionamiento.

El clima general propiciaba esta orientación. Un nuevo ciclo de luchas feministas atravesaba el continente y el mundo desde 2015 al grito de *Me Too, Mi primer acoso, Yo sí te creo, Mira como nos ponemos* y otros lemas parecidos, todos ellos de respaldo a quienes se atrevían a hablar

.....
2 Para ello nos basamos en otros elaborados en distintos países y muy particularmente en el elaborado, aunque aún no aprobado, por compañeras y compañeros de la Universidad Central del Ecuador, que también colaboraron, junto a otros colegas, en una sesión de validación del de FLACSO.

y de reclamo de justicia frente a las distintas formas de impunidad; el grito se contagiaba de un país a otro. La plataforma *Vivas Nos Queremos* y otras semejantes movilizaban las calles, mientras estudiantes, docentes y, en menor medida, trabajadoras comenzaban a compartir y desnaturalizar sus experiencias. También en Ecuador se expandía esta nueva conciencia. En la Universidad Central del Ecuador, a lo largo de 2017 y 2018, las estudiantes se movilaron frente a la inacción de las autoridades y el Estado. Casos como el de Cristina Álvarez contra un docente de la Facultad de Arte, finalmente destituido después de un prolongado y doloroso esfuerzo, animaron a otras mujeres a romper el silencio. A este clima, generado por las estudiantes, se sumaban esfuerzos de docentes comprometidas, que comenzaron a crear importantes iniciativas. Entre ellas, la elaboración participativa e interuniversitaria de la Encuesta de *Medición de la Prevalencia del Acoso Sexual en las Instituciones de Educación Superior (IES)*, proceso al que nos sumamos desde 2017, y que en la actualidad ya se está aplicando en distintos centros³. En 2018, al calor de los distintos casos que iban surgiendo, se creó la *Coalición Contra el Acoso en la Universidad*, que fue creciendo a medida que aparecían nuevos casos. Actos, foros, protestas, tweetazos, marchas, instrumentos y acompañamientos comenzaron a conjugarse en un período de crisis en el que arreciaba la violencia y en el que las fuerzas conservadoras "anti-género" conjuran el miedo evocando la restitución de un orden patriarcal amenazado.

Tras la aprobación del protocolo, iniciamos una segunda iniciativa: el *Proyecto piloto de prevención de la violencia basada en género y sexualidad* (marzo-junio 2018), para el que conseguimos una pequeña financiación, con la que pudimos contratar a una compañera experta en estos temas: Nancy Carrión. Los objetivos eran tres: (1) levantar información sobre la incidencia de la discriminación y la violencia en nuestra comunidad, (2) diseñar y desarrollar un programa educativo piloto dirigido a transformar tanto la cultura institucional como quienes hacíamos la comunidad FLACSO y (3) sistematizar los resultados. Lo primero se concretó en una encuesta propia que se realizó de forma presencial y virtual entre los distintos grupos (*En-*

.....
3 Dicho proceso, encabezado por la docente Paz Guarderas, de la Universidad Politécnica Salesiana, se desarrolla en un texto académico: "Acoso sexual en las universidades ecuatorianas: validez de contenido de un instrumento de medición", *Alteridad. Revista de Educación*, julio-diciembre 2018, Vol. 13, No. 2, 214-226. <https://alteridad.ups.edu.ec/index.php/alteridad/article/view/2.2018.05/2751>

cuesta sobre desigualdad, discriminación y violencia de género, FLACSO Ecuador), lo segundo en grupos focales y talleres, para los que elaboramos guiones y fichas que validamos con otras colegas y expertas. Este segundo insumo lo aplicamos con un colectivo reducido de estudiantes, administrativos, personal de servicios y docentes. Finalmente, lo tercero se plasmó en este cuaderno metodológico que aquí presentamos. Durante el trayecto fuimos creando un lenguaje; hablamos de transformar la cultura educativa, caminar hacia una auténtica democracia sexual y de género y enfatizamos no sólo el papel de la institución, sino el del conjunto de actoras y actores. Todo ello lo contamos en una pequeña pieza audiovisual, que se difundió junto al trabajo de otras compañeras en otros centros de América Latina⁴. El proyecto contó con la aprobación de la institución y al término del mismo entregamos un informe con los resultados y con la interpretación y evaluación de los mismos. Parte de los mismos también se vuelcan en este texto, que justamente construye una metodología a partir de las observaciones y fenómenos que fuimos detectando.

Así pues, este es el proceso que recogemos en este cuaderno. Más cosas ocurrieron por el camino. Entre ellas, la revisión y ajuste del propio protocolo de parte de la Subdirección Académica y nuevos casos que suscitaron malestar entre las estudiantes por la demora en el tratamiento, por la no aplicación del protocolo o por el tipo de respuesta que se les dio. Como decimos, el protocolo, con todo lo mejorable que pueda ser a partir de una práctica continua de su aplicación, no es una varita mágica, y para el equipo que lo promovimos es un elemento que debe acompañarse por un cambio de sensibilidad mucho más complejo y de largo aliento. Para nosotras, dicha sensibilidad está hecha de una combinación de varias premisas: la visibilización de los casos, el acompañamiento de las víctimas desde los entornos sociales próximos, la deliberación plural y respetuosa de los derechos y la búsqueda de respuestas justas según los casos. Para ello es preciso el seguimiento profesional y la experticia de quienes han pensado y actuado ante este tipo de problemas desde una perspectiva feminista. Muchas personas, desde la docencia, la abogacía, la psicología, etc. cuentan con estos conocimientos, que son el producto de años de reflexión y experiencia, y no un conjunto de impresiones, valores y concepciones improvisadas

.....
4 Esta pieza, solicitada por la profesora de FLACSO Mercedes Prieto, por petición de LASA, respondía ya a las dimensiones que estaba adquiriendo el problema de la violencia machista en el ámbito académico a nivel internacional. https://www.youtube.com/watch?v=pS3vM_0YAgY&feature=youtu.be

que reproducen el orden dominante. Lo que hay detrás de estos saberes es una genealogía en el pensamiento y la praxis que se ha gestado al interior del feminismo y el campo de los Estudios de Género, y cuyo móvil no ha sido otro que el de producir conocimiento a partir de la comprensión de las desigualdades de género y sexualidad y su vínculo con distintas formas de violencia. Esta experticia, para nosotras, no camina sola, sino que lo hace de la mano de un movimiento, el feminista, que por muchas décadas ha desnaturalizado la opresión de las mujeres y de las diversidades en sus cruces con la clase social, la etnicidad, la raza, la edad o la diversidad funcional.

Después de implementar este piloto presentamos un nuevo proyecto a la institución en diciembre de 2018 (*Proyecto de prevención de la violencia y la discriminación por motivos de género y sexualidad. FLACSO Ecuador, 2019*). Éste incorporaba nuevos elementos para una amplia campaña que incluye que incluía: (1) la creación colaborativa de un hashtag, videos institucionales, cuñas y piezas radiales creadas por estudiantes, (2) una intervención artística que pudiera desplazarse hacia otras universidades, (3) un proceso de sensibilización de la comunidad, (4) cursos de formación basados en la capacitación de actores estratégicos y la formación de formadores/as y (5) becas de investigación específicas sobre violencia en el marco de las instituciones de educación superior. Todas estas iniciativas ya están en marcha, y en el mes de mayo, la institución contrató a una comunicadora especializada en género para coordinar acciones desde el Comité de de Bienestar Universitario.

Entendemos que la institucionalización de este proceso ya se ha iniciado y que lo que hace falta en adelante es el firme compromiso de quienes hacemos esta comunidad para andar el camino hacia la construcción de un espacio colaborativo contrario a la violencia y, lo que es más importante, un entorno entusiasta a la hora de inventar y crear experiencias de transformación para la igualdad de género y sexualidad.

¡Seguimos!

Cristina Vega, Nancy Carrión, Katherine Ullauri, Lina Polo y Kuymi Tambaco

PARTE 1



1. DEFINIENDO LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD

Quién y cómo se define la violencia de género⁵ es, igual que la propia violencia, un asunto de poder. La historia de los conceptos vinculados a la violencia de género es la de una lucha semántica y política. Reconocer, nombrar y visibilizar esta violencia ha sido una de las principales tareas de los feminismos, y para ello han desafiado las costumbres, normas, reglas y leyes de las sociedades patriarcales. A través de una atenta escucha a las resistencias cotidianas e históricas de las mujeres y las diversidades sexuales, las críticas feministas a las categorías hegemónicas de la violencia de género han señalado que éstas dejan fuera gran parte de las experiencias de víctimas, afectadas y sobrevivientes porque han sido definidas por hombres para perpetuar la dominación masculina (Brownmiller, 1975), o porque no han tomado en cuenta la complejidad de las experiencias de violencia que viven mujeres no blancas al enfrentar múltiples formas de discriminación (Crenshaw 1991).

Los movimientos feministas alrededor del mundo han ampliado significativamente la comprensión de la violencia de género en sus diversos contextos. Varios instrumentos de derecho internacional dan cuenta de un proceso progresivo, desde el reconocimiento de la discriminación⁶

.....
5 En este texto hablamos de *violencia de género* para incorporar tanto la violencia machista como aquella que va dirigida hacia las personas LGBTI. Existe una continuidad entre ambos fenómenos en la medida en que la violencia contra personas transgénero, transexuales, gays, etc. suele implicar contemplar estos cuerpos como feminizados, hecho que se presenta como despreciable, aberrante, anti-natural y patológico. La violencia contra lesbianas es violencia machista y además puede tener un componente de castigo a lo que algunas autoras denominan como formas de masculinidad femenina, también consideradas aberrantes y merecedoras de respuestas violentas “correctivas”. En este texto enfatizamos la violencia de género machista, que es la que hemos podido detectar en mayor medida a través del proyecto piloto. Las propuestas aquí descritas pueden ser aplicadas, desarrolladas y perfiladas en mayor medida para estas otras expresiones de la violencia de género y también cuando se entrecruza con la clase, la etnicidad, la raza o la edad.

6 “Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo” que afecta el ejercicio y goce de los derechos (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - CEDAW, ONU: 1979)

a la definición de la violencia contra la mujer⁷, ambas formas de privar o limitar el ejercicio y goce de los derechos humanos, que resultan de relaciones estructurales de desigualdad y las perpetúan. Tales instrumentos señalan el rol que juegan las costumbres y tradiciones en la reproducción de la desigualdad, resaltan la responsabilidad de la educación para transformar los estereotipos y roles tradicionales de género en lo público y lo privado, y establecen estándares obligatorios para los Estados parte.

Pero estos importantes avances en las nociones de la violencia de género conviven con permanentes y preocupantes retrocesos en las legislaciones y planes de política pública nacionales. Existe un sinnúmero de problemas en la manera cómo las sociedades y los sistemas de justicia entienden la violencia, procesan los casos y prestan servicios a víctimas y sobrevivientes. Por ejemplo, los tipos penales de la violencia sexual en el mundo han aumentado y se han hecho más específicos, pero los procedimientos indagatorios y forenses orientados a recolectar evidencias físicas en el cuerpo de las víctimas han creado nuevos obstáculos para la denuncia. Las leyes sobre las múltiples formas de violencia de género siguen siendo estrechas y la interpretación que de ellas hacen los operadores de justicia, influenciada por la denominada cultura de la violación, sigue representando un punto de vista patriarcal, afín al de los perpetradores. Los resultados en diferentes países son los mismos: una violencia de género institucionalizada que provoca revictimización, bajas tasas de denuncia y alarmantes niveles de impunidad (Simon y Casas, 2004; Ernst, 2008; Jaramillo, 2009, p. 122; Quilter, 2011; McGlynn y Munro, 2013)

¿De qué nos sirve, entonces, conceptualizar las múltiples formas de violencia de género? Los conceptos, teorías y perspectivas de género que permiten el entendimiento de la violencia de género son producto del pensamiento feminista y su búsqueda de explicaciones a la subordinación de las mujeres y diversidades sexo-genéricas. Construir una democracia sexual exige que el nombrar la violencia continúe siendo un ejercicio activo enmarcado en procesos de transformación social. Por esto, la comprensión de la violencia de género que proponemos aquí no se centra en la repetición de los conceptos específicos sobre el fenómeno que componen las legislaciones nacionales e internacionales. Éstos son importantes de muchas maneras, pero

7 Aquella que provoca daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico por el hecho de ser mujer (Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, ONU: 1993)



también lo es promover la capacidad crítica para identificar y desarrollar destrezas que transformen la compleja violencia de género que ocurre en el propio entorno inmediato.

Para hacer posible una conceptualización dinámica de la violencia de género proponemos una estructura flexible. Como se verá más adelante, ésta considera múltiples formas de acción cometidas sin el consentimiento de quien las recibe; toma en cuenta una lista inacabada de formas de vulnerar o someter la capacidad de control de sí, que a menudo actúan de manera interseccional, combinando el machismo y la fobia a las diversidades sexuales con formas de racismo y clasismo; y fundamentalmente coloca en el centro a las sobrevivientes y afectadas, al plantear que su percepción de aquello que constituye violencia no puede ser ignorada y mucho menos suprimida. Esta violencia en la universidad se desprende de una estructura jerárquica que asigna a hombres mayor prestigio y poder y es usada para limitar o condicionar derechos, oportunidades y beneficios, afectando de este modo a la permanencia en el propio sistema educativo.

Si definir la violencia de género es un asunto de poder, el objetivo del programa educativo que proponemos es facilitar que las comunidades universitarias participen en la arena donde se disputan los sentidos profundos de la violencia de género: aquéllos de los que depende si las sobrevivientes pueden ser escuchadas, respetadas y apoyadas por las personas del entorno y por la propia institución. Esperamos que estudiantes, profesores, trabajadores, autoridades, todos quienes hacen una universidad, puedan asumir como suya la tarea de eliminar la violencia de género.

2. MOVIMIENTOS POR LA TRANSFORMACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Las mujeres e identidades sexo-genéricas diversas, a través de mecanismos distintos según su contexto y cultura, han evidenciado que la violencia contra ellas, las niñas y los niños es un asunto de poder. Varias estrategias nos han permitido abrir más oportunidades para aliviar el impacto de esta violencia, acabar con la impunidad y, por encima de todo, generar una cultura verdaderamente democrática, de respeto y paz. Sin embargo, erradicarla es todavía un desafío y seguimos preguntándonos cómo enfrentarla de manera efectiva. Esta propuesta de educación para la prevención y la intervención propone detener la violencia antes de que ocurra, e intervenir tempranamente a través de soluciones que incluyen pero no se limitan a las aulas de clase, sino que consideran el espacio y la comunidad universitaria en su conjunto.

Cifras oficiales en el Ecuador muestran que 6 de cada 10 mujeres ha vivido algún tipo de violencia de género y que a menor grado de instrucción formal, mayor es su prevalencia (INEC, 2011). Se podría concluir que acceder a estudios universitarios disminuye la vulnerabilidad frente a la violencia, pero información proporcionada por actores clave en universidades ecuatorianas revela que formas de violencia de género específica al espacio universitario no logran salir a la luz pública debido a la ausencia de mecanismos apropiados para el tratamiento de los casos. Es más, la propia organización jerárquica de la universidad, que se expresa a través del prestigio intelectual o artístico incuestionable otorgado a figuras masculinas, les autoriza simbólicamente a acosar, amedrentar y abusar de quienes ocupan posiciones subalternas en la institución. La impunidad en el ejercicio de poder a través de medios sexuales es, también en la universidad, una de las causas de la violencia de género.

se tiende a responsabilizar a quienes son agredidas por haberlo provocado... las autoridades recurren a artimañas —acciones administrativas que sortean la ley—, para permitir que los agresores vuelvan a ejercer sus funciones... Lejos de conformar un espacio de transformación social, las IES (instituciones de educación superior) parecerían constituir mecanismos para perpetuar relaciones desiguales. (Guarderas, et. al, 2018: 216)

Como resultado de una sostenida transformación cultural internacional traída por una nueva ola feminista, en los últimos años se han hecho públicas numerosas denuncias individuales y colectivas de violencia de género. Éstas generan nuevos espacios de escucha, contención y acompañamiento, íntimos y comunitarios, incluso virtuales como #MiPrimerAcoso y #PrimerAcoso #NoCallamosMás en el Ecuador. Otros espacios organizados, como la Coalición Interuniversitaria Contra el Acoso Sexual, que agrupa a estudiantes y docentes de nueve universidades del Ecuador, se han formado haciéndose eco de las movilizaciones y proponiendo acciones que visibilicen la violencia y contribuyan al cambio.

Las universidades y colegios ya no son los mismos después de que historias normalmente silenciadas se tomaran las aulas y salieran a las calles exigiendo otras respuestas. En el Ecuador, como en otros países latinoamericanos, estudiantes y profesoras están generando estrategias colectivas para apoyar denuncias de acoso sexual en las comunidades educativas. Una de estas denuncias en Ecuador fue conocida a través de la campaña #YoSiTeCreoCristina. A Cristina se sumaron otras estudiantes de la Universidad Central que, a través de sus denuncias, mostraron un patrón de violencia sexual abusiva de parte de un profesor, protegido por formas de violencia institucional con las que funcionarios y autoridades de la universidad desalentaron las denuncias y mantuvieron silencio durante años. Igual que en otros países latinoamericanos, este caso estuvo acompañado de movilizaciones estudiantiles para defender sus derechos frente a las autoridades de las universidades y romper el silencio frente a una sociedad que no habla sobre este problema.

La movilización aumenta porque, a pesar del creciente empoderamiento y los avances en derechos humanos de las mujeres y diversidades sexo-genéricas, seguimos enfrentando leyes y culturas que, como remanentes del viejo Código de Hammurabi, colocan sobre nosotras la culpa y la vergüenza, mientras los perpetradores son justificados y protegidos con renovados argumentos.

¿Cuál es la raíz de la violencia machista que todavía debemos dismantelar? Necesitamos respuestas que orienten transformaciones radicales, pero sabemos que no hay una raíz en singular, ni una respuesta acabada para frenar este tipo de violencia. Las causas profundas son históricas y cambiantes, y las estrategias para enfrentarla pueden ser más efectivas atendiendo los nuevos desafíos que la propia movilización social propone.

La pedagogía de la liberación, impulsada especialmente por Paulo Freire defiende la necesidad de aprender a ver el mundo como algo que se puede cambiar. En el centro de esta apuesta pedagógica y política, el diálogo con el otro o la otra significa el reconocimiento del mundo a través de su mirada. Desaprender y transformar la violencia de género y sexualidad exige reconocer la experiencia de quienes reciben esa violencia en sus cuerpos y sobreviven a ella. Hay mucho más que trauma en el esfuerzo de sobrevivir, hay también reconocimiento y resistencia. Un conocimiento inconmensurable de la violencia y de cómo transformarla, desarrollado por las propias sobrevivientes, sus aliadas y aliados, ha sido plasmado en testimonios, ensayos, investigaciones dentro de diversas disciplinas, herramientas para la educación popular y el arte. Este conocimiento deconstruye las ideas que siguen fundamentando leyes y conceptos oficiales sobre la violencia de género basados en la perspectiva de quienes la ejercen; muestra las enormes fallas de los sistemas de justicia y las debilidades de los recursos de apoyo; señala las fisuras y limitantes de comunidades y familias y el modo en que éstas acaban reproduciendo la violencia. También ilumina alternativas y defiende, desde la esperanza, el potencial reparador de aquellas comunidades que, a través del reconocimiento y la escucha, son capaces de crear estrategias efectivas frente a las violencias.

Hablar de la violencia basada en género y sexualidad en las universidades es imprescindible y para ello se desarrolló el trabajo que presentamos en este cuadernillo. Esperamos que sea útil para incentivar y fortalecer espacios de diálogo acompañados de respuestas críticas por parte de todos quienes forman parte de una comunidad universitaria; transformaciones culturales que hagan de la erradicación de la violencia de género una tarea de todas y todos. Sabemos que los desafíos que proponen estudiantes, feministas y personas de la diversidad sexo-genérica exigen más: una transformación radical de la democracia en las universidades, así como del papel político que ésta juega en la sociedad. Esto implica transformar las relaciones jerárquicas de poder entre sus integrantes, también en términos de género; requiere que el aprendizaje sea un proceso crítico para los y las estudiantes; exige que el conocimiento producido por la universidad, en cualquier disciplina, se posicione del lado de quienes impugnan las relaciones de poder. La educación permite crear condiciones transformadoras y la universidad debe, a partir de un compromiso activo institucional y comunitario, acompañar y ser parte de aquella marea de movilización contra el patriarcado y por la erradicación de la violencia de género.

3. LA EDUCACIÓN EN EL CENTRO DE LA PREVENCIÓN

Las acciones para erradicar la violencia de género en América Latina se concentran principalmente en dos áreas: 1) la producción de información y conocimiento para hacer visible el problema y orientar acciones subsecuentes, y 2) la generación de recursos de apoyo y legales para proteger y ampliar los derechos de las afectadas y sobrevivientes. La prevención generalmente se concentra en la difusión de la información a través de distintos medios, y se asume que la sanción de la violencia emite un mensaje que contribuye a prevenir nuevos incidentes. La educación para la prevención ha sido menos atendida por las políticas públicas nacionales y existen pocas experiencias desarrolladas por la sociedad civil en ámbitos universitarios.

El programa de prevención de FLACSO Ecuador fue diseñado con el objetivo de transformar la cultura de la comunidad universitaria frente a la violencia por razones de género. Se propuso comprender la violencia a partir de la empatía con las sobrevivientes para facilitar que sus derechos y necesidades sean garantizados y atendidos apropiadamente. Este abordaje facilitó que los participantes contribuyan con propuestas para fortalecer y perfeccionar los procedimientos ya institucionalizados y propongan nuevas iniciativas que complementen políticas integrales de prevención. Adicionalmente, permitió que los participantes desarrollen destrezas para intervenir tempranamente frente a incidentes, previniendo que escalen, y apoyar efectivamente a las afectadas cuando ocurren actos de discriminación y violencia.

Pero las leyes y la información no actúan por sí solas. El desafío común cuando se avanza en derechos es facilitar que las personas se apropien de ellos y desarrollen destrezas prácticas para usarlos, rebasarlos y reinventarlos. Este es el rol de la educación para la prevención. Los programas educativos de prevención existentes generalmente integran información sobre la incidencia de la violencia, enfoques teóricos feministas y un acercamiento a los marcos normativos internacionales, nacionales y locales, incluyendo reglamentos internos de las organizaciones a cuyos miembros se dirigen los programas. Buscan, de esta manera, que el conocimiento de la violencia pueda ser difundido y reelaborado por grupos y comunidades, y que sus miembros puedan apropiarse de los recursos con los que podrían enfrentarla.



La organización pedagógica de los programas de prevención exige establecer aprendizajes significativos entre la teoría y la práctica. Es necesario comprender la violencia de género en sus intersecciones con múltiples formas de opresión y aterrizada en el entorno o vida cotidiana de la gente. El conocimiento existente sobre la violencia es muy útil porque permite ilustrar el panorama a través de datos estadísticos e información cualitativa. Un cuidadoso trabajo metodológico es imprescindible para que los participantes se identifiquen a sí mismos y a personas cercanas en tal panorama, y puedan crear soluciones efectivas para los problemas que enfrentan.

Es el diálogo a través de tales **conexiones significativas** lo que permite que el conocimiento pueda ser elaborado colectivamente como un proceso de transformación cultural que también puede gestar otras transformaciones. Esto garantiza que las acciones encaminadas a la erradicación de la violencia de género puedan generarse, diversificarse, fortalecerse, sostenerse en el tiempo e incluso transformarse según las necesidades y exigencias del momento y el contexto.

Programas, servicios, leyes, y protocolos para el tratamiento de casos, pueden ser analizadas a través de la misma clave crítica. Éstos adquieren mayor significado práctico cuando son examinados en relación con las experiencias concretas de violencia y discriminación de género que enfrenta una comunidad específica. De esta manera se facilita que los participantes de un proceso educativo piensen en éstos como recursos que pueden ser legítimamente usados, pero también transformados para lograr respuestas más integrales y eficaces. La inclusión de recursos legales y de apoyo en un programa educativo permite de esta manera incrementar su uso, generar posibilidades de vigilancia y rendición de cuentas, fortalecer las políticas ya existentes, e incentivar la participación e incidencia en la propia universidad y otras esferas públicas.

En síntesis, los programas educativos otorgan a las políticas de prevención y atención de casos mayor eficacia y coherencia, a la vez que empoderan a la comunidad para participar activamente de las estrategias de implementación y fortalecimiento de las mismas, así como en la creación de nuevas iniciativas.

4. ¿CÓMO DESARROLLAR UN PROGRAMA DE EDUCACIÓN PARA LA PREVENCIÓN?

Investigaciones sobre las mejores prácticas de prevención de la violencia por razones de género en ámbitos universitarios proponen una ruta común de planificación estratégica que parta del conocimiento del problema y del contexto a transformar. Sugieren que, para ser efectivos, los programas de intervención pueden tomar en cuenta el contexto cultural, las expresiones y experiencias de violencia, la incidencia y prevalencia, las formas en que se ha abordado y los límites que han encontrado, al igual que las experiencias de sobrevivientes y los recursos con los que pueden contar los distintos actores para enfrentar y transformar situaciones de agresión y abuso. Abordar la violencia por razones de género es, sin embargo, un asunto político que requiere mayor profundización. En entornos en los que la violencia de género está normalizada y hasta institucionalizada, cualquier acción puede implicar enfrentar resistencias culturales y político-institucionales que limitan las posibilidades de conocer las dimensiones reales del problema y construir respuestas colectivas efectivas. Por esto, un programa de educación para la prevención requiere pensar y planear estratégicamente no solamente la generación de conocimiento previo, el contenido y metodología del programa, sino también los actores con los que se puede contar para facilitar el desarrollo de cada fase del proceso y la institucionalización futura del programa.

En FLACSO se consideró **actores estratégicos** dentro y fuera de la universidad que puedan participar y aportar en el diseño e implementación del diagnóstico y del programa educativo. Profesionales y activistas con diferentes experiencias en los ámbitos de la educación, la investigación de la violencia de género, y la provisión de servicios a sobrevivientes participaron en grupos de trabajo para diseñar, poner a prueba y afinar los instrumentos de diagnóstico y el programa educativo.

Reuniones de trabajo con actores estratégicos dentro de la universidad ayudaron a enmarcar el programa educativo en objetivos y líneas de desarrollo institucional ya iniciados para promover una cultura democrática, así como en la reciente normativa nacional que obliga a las universidades a desarrollar programas de prevención de la violencia. Estos actores también facilitaron la

difusión e incentivaron la participación de la comunidad educativa en las actividades propuestas.

Lo que presentamos a continuación es una breve síntesis del proceso que desarrolló FLACSO Ecuador para crear su programa de educación para la prevención y abordaje de la violencia basada en género y sexualidad. Para una exposición más clara, lo dividimos en fases organizadas en torno al foco principal de las actividades. En los recuadros grises mostraremos algunos de los resultados de las actividades o aportes de los participantes. Más adelante también mostraremos las herramientas creadas para trabajar con la comunidad en las distintas fases de este proceso.

4.1. La planificación

En un escenario ideal, los **recursos económicos y humanos** para desarrollar un programa de amplio alcance pueden ayudar a asegurar desde el inicio un proceso sostenido. En contextos como el Ecuador, donde existen escasas políticas públicas e incentivos que promuevan la prevención de la violencia de género, las universidades con frecuencia carecen de políticas, agendas y recursos económicos dedicados específicamente a este objetivo. Por esto, iniciar con un proyecto piloto, con actividades bien delimitadas y menos costosas, puede generar oportunidades para un proceso que crezca paulatinamente. Un proyecto piloto permite conocer mejor el problema que se quiere abordar, demostrar la necesidad de intervenir y diseñar estrategias de acción que puedan implementarse en el futuro.

Al planificar el proyecto piloto, se debe anticipar los **objetivos de transformación** a largo plazo y organizar las actividades del proyecto en función de éstos. Así, por ejemplo, si un objetivo a largo plazo es que toda la comunidad universitaria participe en un programa educativo, en el proyecto piloto se analizará cómo la violencia de género afecta a los distintos actores de la comunidad educativa, y se diseñarán estrategias y contenidos para en el futuro involucrar a todos ellos. Considerar fuentes de financiamiento externas a la universidad para implementar el proyecto piloto puede ser necesario, especialmente cuando no exista un compromiso institucional.

Para iniciar es importante desarrollar un grupo o **equipo de trabajo** y fortalecer las capacidades ya existentes para impulsar y desarrollar un programa de educación para la prevención. Como en cualquier intervención estratégica, también se debe analizar qué actores pueden ser aliados,

cuál es su poder de decisión o cuáles son sus posibilidades de influencia en la toma de decisiones, qué alianzas pueden fortalecer dicho programa, qué resistencias pueden presentarse y qué estrategias de intervención pueden transformarlas y convertirlas en apoyo al proceso.

4.2. El diagnóstico

El **diagnóstico** previo a un programa de intervención tiene un doble objetivo. El primero es conocer las formas de violencia de género que se presentan en la universidad, su incidencia y prevalencia, y cómo los actores la perciben y actúan frente a ella. El segundo objetivo es establecer un punto de partida para que en el futuro sea posible medir el impacto de la intervención. La utilidad de un diagnóstico puede ser mayor si permite hacer análisis comparados con el contexto social más amplio. Para esto es importante que las variables del diagnóstico sean construidas teniendo en cuenta el conocimiento previo que existe a nivel nacional e internacional sobre la violencia de género, particularmente en espacios universitarios.

El diagnóstico de FLACSO se realizó a través de tres instrumentos: entrevistas, una encuesta sobre desigualdad, discriminación y violencia de género, y grupos de discusión organizados de acuerdo a los roles que desempeñan los diferentes actores de la comunidad universitaria⁸.

Para diseñar la **encuesta** se partió de la revisión de la Encuesta Nacional de Relaciones Familiares y Violencia de Género en el Ecuador (INEC, 2011) y varias encuestas desarrolladas en universidades de otros países. Esto permitió identificar probabilidades, y a partir de éstas decidir qué variables eran necesarias y pertinentes para la encuesta en FLACSO Ecuador. La encuesta se diseñó con el fin de recoger experiencias vividas de primera mano, así como también otras conocidas por miembros de la comunidad universitaria.

Las preguntas de la encuesta se dirigieron a conocer los siguientes aspectos: 1) las características de la desigualdad y de los incidentes de discriminación y violencia por razones de género, 2) los datos demográficos de quienes vivieron estos incidentes, 3) su relación con los perpetradores, 3) la ruta de denuncia y búsqueda de apoyo, 4) las respuestas institucionales e individuales que encontraron, 5) el conocimiento sobre los recursos de apoyo y legales de FLACSO y

.....
8 Ver en Anexos el formulario de la encuesta y la guía para grupos focales.

5) la percepción sobre la necesidad de programas de capacitación y sensibilización. Un primer borrador de la encuesta fue sometido a prueba con una muestra de 20 personas que ejercen diferentes roles en la universidad para afinar las preguntas y la propia estructura de la encuesta, asegurándose de que sean pertinentes y de fácil comprensión. Para aplicar la encuesta se contó con el apoyo de las y los representantes estudiantiles de los departamentos de la Sede y de los distintos colectivos. La mayor parte de estudiantes recibieron formularios escritos durante horas de clase y los entregaron en sobres cerrados, a fin de garantizar la confidencialidad. En otros casos, recibieron un formulario en línea. La oficina de Bienestar Universitario ayudó a repartir y recolectar las encuestas a docentes, personal administrativo y de servicios. Finalmente, la encuesta fue respondida por un 40% de la comunidad universitaria.

El 25% de integrantes de la comunidad universitaria en FLACSO Ecuador ha vivido experiencias de discriminación por género, especialmente quienes se identificaron como GLBTQI o mujeres. Las experiencias más recurrentes de discriminación son: comentarios despectivos, invisibilización o desvalorización del trabajo, menor salario o remuneración que otras personas que realizan la misma actividad y no ser tomada en cuenta. El 29% de la población general y el 32,3% de mujeres encuestadas dijeron haber sufrido alguna forma de acoso sexual. Además, el 42,2% de las personas encuestadas dijo haber visto a otra persona cometer actos o tener comportamientos de acoso sexual.

Cinco **grupos de discusión** fueron organizados para profundizar en la información obtenida a través de la encuesta y permitir la comprensión cualitativa de aspectos específicos de la violencia de género en esta universidad. Las preguntas indagaron sobre las percepciones de los participantes sobre desigualdad, discriminación y violencia de género, de qué modo les afecta a nivel personal y colectivo, cómo responden cuando enfrentan en primera persona un incidente o cuando observan uno que involucra a otros miembros de la comunidad, qué rutas siguen las sobrevivientes y sus aliados al buscar ayuda o denunciar un incidente, cuáles son los problemas que encuentran en esas rutas, y de qué manera se puede modelar la cultura de la comunidad universitaria relacionada con la desigualdad, discriminación y violencia de género. Se formaron cuatro grupos: dos con estudiantes de distintos programas, uno con profesores, uno con trabajadores administrativos y otro con trabajadores de servicios. Todos ellos fueron mixtos.

Los participantes de los grupos focales identificaron dinámicas de poder y control, abusos de autoridad, asignación de puestos de trabajo de acuerdo a roles de género, brechas salariales, entre otras formas de desigualdad de género que constituyen factores de vulnerabilidad frente a la violencia por razones de género. Varios observaron que además existe una tendencia a desprestigiar al feminismo y deslegitimar las respuestas cotidianas frente a la violencia de género.

El diagnóstico en FLACSO permitió profundizar en el conocimiento que las personas tienen sobre los recursos con los que cuenta la comunidad para prevenir y tratar discriminación y violencia. Con esta información se pudo valorar cuán accesibles son para los distintos grupos de población y de qué modo se podría abordarlos en el programa educativo.

Todos los grupos observaron que la institución no tenía un programa para prevenir la violencia de género. La mayor parte de participantes dijo saber que FLACSO tiene el nuevo Protocolo de actuación en casos de violencia y discriminación basada en género y sexualidad⁹ (en adelante Protocolo), pero sabían muy poco sobre sus procedimientos y algunos tuvieron dificultades para discernir qué incidentes de violencia pueden ser tratados a través de él. Esta fue una de las razones por las cuales todos los participantes coincidieron en la necesidad de desarrollar talleres, charlas y campañas comunicacionales de prevención que incluya información sobre los recursos legales y de apoyo con los que puedan contar. Argumentaron que esto ayudaría a que el Protocolo y cualquier otra norma interna o nacional pueda tener un uso práctico más amplio y democrático.

En síntesis, el diagnóstico desarrollado en FLACSO permitió conocer cómo la violencia se expresa en la comunidad universitaria, identificando experiencias personales, dinámicas colectivas e institucionales que la generan, así como el alcance y efectividad de las acciones que intentan prevenirla. Esto constituyó un insumo importante para diseñar posteriormente los contenidos del programa educativo.

⁹ Disponible en https://www.flacso.edu.ec/docuflax/vademecum_legal.flacso

4.3. El enfoque y diseño del programa

Qué contenidos y metodología usar en un programa de prevención depende principalmente del enfoque que se decida adoptar para comprender la violencia de género. El programa de FLACSO Ecuador fue diseñado desde un enfoque ecológico de la violencia de género, que la aborda como un problema estructural, sin dejar de tomar en cuenta al sujeto en relación con la comunidad y la cultura específica en la que se inscribe. Éste toma en cuenta distintas experiencias de violencia de género, para promover un entorno empático con las sobrevivientes, que apoye sus necesidades y evite su revictimización, y que tome en cuenta a las mujeres y personas de la diversidad sexo genérica expuestas a situaciones de acoso y violencia. También se incluyó una perspectiva interseccional que facilita la comprensión de cómo interactúan múltiples factores de discriminación con la violencia por razones de género.

Para el programa de FLACSO se definió como objetivos del programa educativo: a) comprender la discriminación y violencia de género a través de la experiencia y necesidades de las sobrevivientes generando entornos de apoyo; b) reconocer tempranamente y actuar de manera efectiva y segura frente a situaciones de desprotección en interacciones con otros, incluyendo personas conocidas; y c) profundizar en el conocimiento de recursos legales y de apoyo para mujeres en general y para aquellas que hayan sufrido violencia, así como para sus aliados.

Los contenidos incluyeron un acercamiento conceptual a la violencia de género, ejercicios para reflexionar sobre la discriminación y violencia tomando en cuenta la experiencia de sobrevivientes y afectadas, casos reales y ficticios para discutir y resolver colectivamente, pautas para usar de manera práctica la normativa nacional e institucional sobre la violencia y discriminación de género, así como las rutas de actuación existentes, y ejercicios para escuchar y ofrecer apoyo de manera efectiva a las sobrevivientes.

Tres talleres fueron diseñados en función del rol de los distintos actores: 1) docentes y autoridades, 2) estudiantes y 3) personal administrativo. Los contenidos y su organización metodológica fueron contruidos para que los participantes desarrollen reflexiones y destrezas que, desde sus distintos lugares, les permitan responder a situaciones reales de violencia y apoyar de manera efectiva a quienes la sufren.

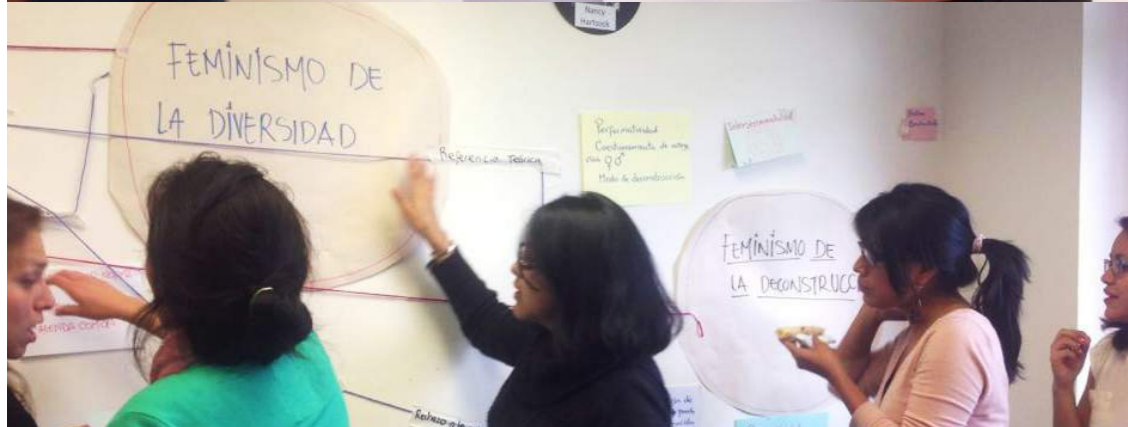
Las definiciones y los ejercicios de reflexión incluyeron testimonios de sobrevivientes para construir conocimiento a partir de la empatía con ellas y de la identificación con quienes han temido o introyectado alguna forma de violencia. Varios casos ficticios de violencia de género fueron contruidos con base en la información proporcionada por los grupos de diálogo, para que reflejen de manera verosímil experiencias comunes.

La información del diagnóstico también permitió diseñar estrategias metodológicas para ampliar el conocimiento práctico de los distintos actores sobre los recursos legales y de apoyo con los que cuenta la universidad para tratar casos de discriminación y violencia. Durante los talleres, los participantes propusieron ideas para fortalecer estos recursos y la estructura institucional a fin de lograr políticas más integrales de prevención que promuevan la participación activa de la comunidad universitaria.

Ejemplos de los **problemas identificados** por los participantes respecto a la atención de casos son:

- Desconocimiento de la comunidad sobre qué incidentes de discriminación y violencia pueden ser denunciados.
- Falta de información sobre cómo se inicia y desarrolla el curso de una denuncia al interior de la universidad.
- Debilidad de recursos para atender apropiadamente y acompañar a las afectadas.
- Pocas capacidades de la comunidad universitaria para proveer apoyo a las sobrevivientes y, en particular, de los actores estratégicos que deben proveer servicios en las diferentes etapas de una denuncia.

El diseño pasó por una fase de revisión y validación con diferentes actores de la universidad, profesionales de distintas áreas y activistas con experiencia en la docencia, investigación, la prevención y tratamiento de la violencia de género. Estas validaciones, a lo largo del proceso, nos ayudaron a afinar los instrumentos, además de ponernos en relación con otras personas que estaban en el mismo camino en otros centros educativos. Intercambiar protocolos, seguimientos de casos, informaciones, metodologías, etc. resulta fundamental.



PARTE 2: Los talleres



Los talleres para los distintos actores fueron diseñados siguiendo los segmentos que se muestran a continuación, con variaciones puntuales para cada grupo de participantes. Cada segmento se organiza a partir de un objetivo y para desarrollarlo se propone una o varias actividades, que las facilitadoras pueden seleccionar para diseñar su taller según el tiempo del que dispongan.

1. INTRODUCCIÓN

Los talleres inician permitiendo que los participantes se presenten y compartan sus expectativas, las dudas o preguntas que quisieran que se aborde. Se propone al grupo establecer acuerdos de participación para generar un espacio de confianza, donde todos y todas puedan asumir un rol activo en la creación colectiva de los conocimientos. Un acuerdo importante que las facilitadoras deben proponer para prevenir riesgos de revictimización a las o los sobrevivientes es el no compartir historias personales de violencia de género. Las razones para este acuerdo son el tiempo limitado de cada taller, que impediría otorgar la atención y contención necesaria a casos particulares, y el hecho de que no es posible garantizar que los participantes respondan apropiadamente ante una revelación.

En este momento también es importante plantear las razones del enfoque, los objetivos y temas que serán cubiertos durante el taller, escuchar las expectativas del grupo y delimitar las que serán cubiertas o solventadas una vez finalizado el taller.

2. (ANTI)DEFINICIONES DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La primera sección de los talleres tiene el objetivo de introducir una comprensión empática del impacto que tiene la violencia de género sobre las mujeres y las personas de la diversidad sexo genérica y sus comunidades. También permite pensar en factores interseccionales de discriminación que aumentan la vulnerabilidad frente a la violencia. Por otro lado, ayuda a problematizar las definiciones hegemónicas de la violencia de género (ej. las definiciones legales o las que usan los medios masivos de comunicación) y sus limitaciones para representar las experiencias de las víctimas y de las personas afectadas en general.

Actividad 1: La violación en una palabra

10 MINUTOS

La facilitadora pide a los participantes pensar en una emoción que podría condensar el impacto de una violación y compartirla, nombrándola con una sola palabra. La facilitadora puede pedir respuestas verbales al grupo y dialogar con ellas a medida que son compartidas o solicitar a los participantes que escriban en tarjetas sus respuestas para luego agruparlas según distintos criterios y reflexionar colectivamente sobre lo que expresan esos conjuntos.

La actividad propone a los participantes reflexionar a través de un proceso inductivo sobre el impacto que tienen sobre las sobrevivientes los diferentes tipos de violencia, desde la violación hasta la violencia interpersonal. Se propone la actividad como una "antidefinición", para incentivar respuestas concisas y empáticas que ayuden a comprender el impacto de la violencia sin pasar por conceptos complejos que podrían ser confusos, contradictorios, o problemáticos por no tomar en cuenta la experiencia de las mujeres y personas de la diversidad sexual afectadas.

Algunas de las respuestas de los participantes en los talleres en FLACSO fueron: dolor, rabia, confusión, soledad, miedo, trauma, horror, impotencia, vulnerabilidad, silencio, incomprensión, depresión, ansiedad.

La actividad ayuda a las facilitadoras a relacionar las emociones planteadas por los participantes con las dimensiones sociales, comunitarias e individuales de la violencia de género. Por ejemplo, los sentimientos de soledad, incomprensión o similares, ayudan a reflexionar sobre cómo nuestra sociedad trata la violación como un tabú o como un horror; algo de lo que ni se debe ni se puede hablar. Otros como dolor, miedo, confusión, culpa, pueden abrir una conversación sobre el trauma o el síndrome de trauma por violación, sus efectos y cómo éstos son tratados por el entorno de las sobrevivientes. La revictimización de las sobrevivientes responde, entre otras razones, al desconocimiento de este impacto y es muy común en instituciones de atención médica, en el sistema de justicia, en las instituciones educativas y muchos otros espacios.

Palabras señaladas por los participantes pueden ser comprendidas como elementos que generan vulnerabilidad ante la violencia de género y otros ejes de desigualdad. Por ejemplo, una persona que ha tenido experiencias adversas o traumáticas en la niñez (ej.: discriminación por su orientación sexual, raza, clase social, violencia intrafamiliar, violencia sexual) podría ser más vulnerable a sufrir alguna o varias expresiones de violencia de género en su etapa adulta. La vulnerabilidad aquí debe entenderse no como una condición o característica intrínseca del sujeto contra quien se ejerce la violencia, sino como un mecanismo de la propia violencia (la gente no es vulnerable por se, sino que es vulnerada).

Actividad 2: La rueda de poder y control en el entorno académico¹⁰

15-30 MINUTOS

Las facilitadoras pueden pedir a los participantes leer la rueda de poder y control que se ofrece a continuación y conversar en grupos o plenaria sobre situaciones comunes de violencia de género en su propia universidad. Ya que ésta se enfoca en relaciones interpersonales entre estudiantes, las facilitadoras pueden solicitar a los participantes que complementen la rueda agregando ejemplos de otras relaciones como profesor-estudiante o autoridad-trabajador. Los participantes también podrían hacer su propia versión de la rueda.

Este ejercicio es útil para comprender la violencia de género como una manifestación de relaciones de poder y control que enfrentan los estudiantes u otros miembros de la comunidad universitaria a quienes se dirige el taller.

10 Adaptación de las rueda de poder y control creadas por el [Proyecto de intervención contra la violencia intrafamiliar de Duluth](#) y por [estudiantes de la Universidad de Wisconsin-Madison](#). Otro material interesante es el "violentómetro", inicialmente desarrollado Instituto Politécnico Nacional de Gestión con Perspectiva de Género, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/434158/Violent_metro_2019.pdf



Actividad 3:

La violencia de género como ejercicio de poder y control

15 MINUTOS

Las facilitadoras pueden pedir a los participantes que definan en pocas palabras la violencia de género y responder validando y complementando sus aportes hasta llegar a la estructura conceptual propuesta a continuación, compuesta por tres partes (Ver Figura 1).

Esta actividad es útil para desarrollar una comprensión más definida de la violencia de género: actos no deseados o patrones de comportamiento que se producen contra una mujer o persona de la comunidad LGBTQI por el hecho de serlo, sin su consentimiento, y como forma de ejercer u obtener poder-control. Actúa como forma de discriminación porque inhibe gravemente la capacidad de la otra de gozar de derechos y libertades en condiciones de igualdad con el hombre. En la academia, como lugar de estudios o de trabajo, la violencia de género puede limitar o condicionar derechos, oportunidades, beneficios o la propia permanencia.

En este concepto se destaca que las acciones en sí mismas no son lo que constituyen la violencia sino una combinación compleja de elementos que incluyen la forma en que se ejecutan (de manera no deseada o sin el consentimiento), y fundamentalmente a través de una amplia gama de formas de ejercer o afirmar el poder y el control sobre la víctima. Siendo así, es la mujer/persona LGBTQI quien recibe la acción, y no otra persona, en mejor posición para responder ante la violencia.

Los actos o el patrón de comportamiento: porque proponemos comprender la violencia tomando en cuenta la experiencia de las sobrevivientes, es importante que su palabra sobre lo que es violencia sea central, especialmente si se trata de las propias experiencias. Un beso es violencia si quien lo recibe lo vive como algo no deseado, algo que se impone sin capacidad de elegir, generando incomodidad, malestar, inseguridad o algún síntoma de trauma; es violencia si quien lo recibe lo vive como violencia. La palabra de una sobreviviente debe ser escuchada y creída, a la vez que nuestra sensibilidad e intelecto tienen que disponerse a una necesaria transformación para considerar las experiencias reconocidas como violencia.

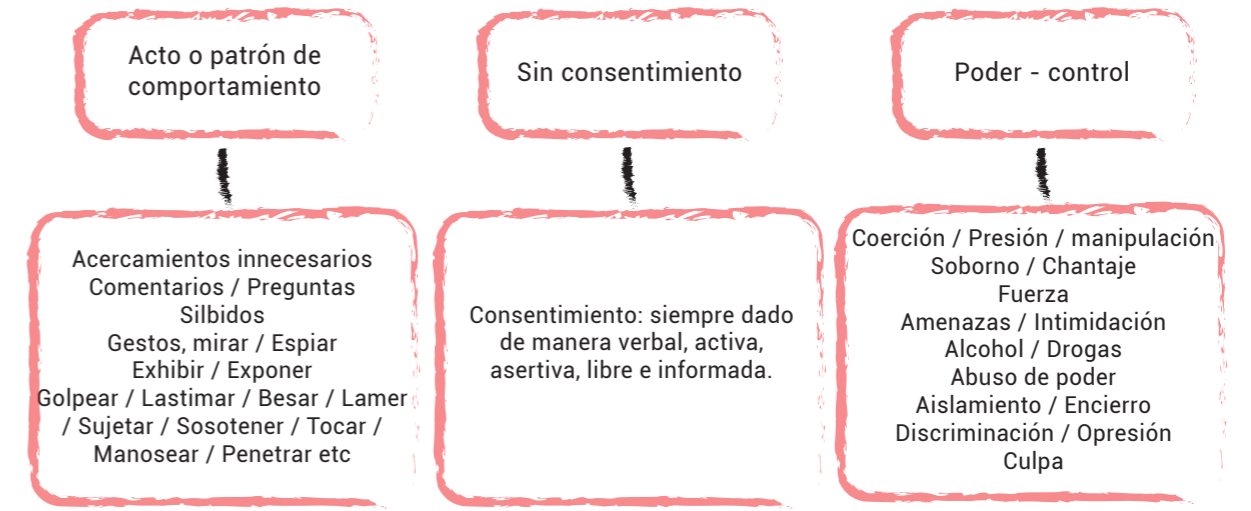
El consentimiento: muchas veces los procesos legales y la sociedad culpan a la quienes viven violencia de género o basada en sexualidad porque no dijeron "NO". Pero es preciso entender que las razones que les impide decir "NO" pueden resultar de la relación de poder del perpetrador sobre la víctima y del impacto traumático que tiene la violencia. Por ejemplo, ésta puede tener miedo a perder la vida o derechos y recursos importantes; puede estar en un estado de shock, efecto del trauma; puede estar incapacitada para actuar con conciencia, a causa del uso del alcohol u otras sustancias; puede desconocer el significado o las implicaciones del acto (especialmente si es una persona con discapacidad mental, un niño o adolescente) o puede quedar paralizada por el shock que supone la acción. Por eso, se resalta que el consentimiento es tal sólo cuando se da de manera activa, asertiva, libre e informada.

El poder-control: a diferencia de lo que se acostumbra a pensar, el ejercicio de poder y control en la violencia de género normalmente no se desarrolla a través de la fuerza física. Las formas en las que se logra el sometimiento pueden tomar la forma de mecanismos psicológicos como la manipulación, el chantaje, la intimidación, la culpa, entre otras. Algunos de estos incluyen condicionamientos económicos o materiales. También puede tomar forma de opresión cuando es estructural y está atravesada por desigualdades y discriminaciones basadas en el género, la clase, la raza/etnia, el lugar de procedencia, la discapacidad, el nivel de educación formal o la procedencia. En el entorno académico, además de estas desigualdades sociales, el estatus intelectual y el lugar en la jerarquía puede ser usado como poder-control para ejercer violencia impunemente. Cuando hay violencia de género de un profesor contra una estudiante, ambas partes saben que en un contexto académico común la palabra de él tiene generalmente más valor que la de ella. El poder-control también se ejerce afectando la capacidad de actuación, decisión o control de sí, por ejemplo a través del alcohol u otras sustancias.

Reconocer estas múltiples formas en que se ejerce el poder-control puede ayudar a descargar la culpa de los sobrevivientes y colocar la responsabilidad en los perpetradores. Las facilitadoras pueden señalar un par de formas de ejercer poder-control y dar ejemplos de situaciones concretas con las que los participantes se identifiquen en el entorno universitario.

En los talleres con trabajadores analizamos el caso de un jefe que hace comentarios sobre el cuerpo de una trabajadora porque se siente protegido por su estatus jerárquico (abuso de autoridad); o de el de una trabajadora que aunque quiere renunciar a su trabajo porque se ve muy afectada por el acoso sexual, no puede hacerlo porque necesita su salario (opresión). En los talleres con estudiantes usamos el caso de un profesor que acosa sistemáticamente a una estudiante ante la mirada de otros profesores y autoridades. En este último caso se evidencia que la falta de conciencia crítica del entorno naturaliza la violencia e impide cuestionar y denunciar.

VIOLENCIA DE GÉNERO



En el la academia / el trabajo:
Limita o condiciona derechos, oportunidades, beneficios o la permanencia.

Actividad 4:

Definiendo las manifestaciones de violencia de género en la academia

15 MINUTOS

El mismo concepto de violencia de género trabajado en la actividad previa puede ayudar a comprender sus distintas manifestaciones y los elementos particulares de cada una. Las facilitadoras pueden solicitar a los participantes distribuirse en cinco grupos y encargar a cada uno la definición de uno de los siguientes conceptos. Después de 5 minutos de trabajo en grupos, los conceptos pueden ser revisados en plenaria. Las facilitadoras pueden complementar las definiciones propuestas por los participantes para asegurarse que incluyan los siguientes elementos:

a) **La violencia sexual** puede estar constituida por cualquier acto cuando éste tiene una connotación sexual y se realiza sin el consentimiento, haciendo uso de diferentes formas del poder-control. Aquí puede ser necesario volver al concepto de violación discutido en la actividad previa para profundizar en él. Algunos participantes pueden mostrar resistencia a definir la violación como cualquier acto de naturaleza sexual ejercido sin el consentimiento y en este momento se puede dialogar sobre las razones, inquietudes, dudas o preguntas.

b) En el **acoso sexual** se destaca la relación de poder del agresor sobre su víctima, pero es importante resaltar que aunque el acoso sea entre pares (ej.: entre estudiantes, o de un profesor a una profesora), las desigualdades de género ya forman una relación de poder y ésta puede ser más compleja si además hay desigualdades de clase, raza/etnia, u otros privilegios. La relación de poder de un profesor sobre su estudiante puede ser usada para condicionar calificaciones o valoraciones del desempeño académico de la estudiante, la permanencia, continuidad o ascenso en la academia, el acceso a redes y recursos. Otra desigualdad que puede ser usada es la estabilidad laboral de un profesor frente a la precariedad de otra profesora, o la posición de autoridad desde la que una autoridad puede tomar decisiones sobre el personal.

c) El **acoso laboral de género** también puede darse a través de actos que no tienen connotación sexual, pero sí llegan a ser un patrón de comportamiento controlador y violento que condiciona oportunidades, derechos, beneficios y la permanencia de una persona en un trabajo. Para esta forma de actos se suele usar el anglicismo **mobbing** o simplemente acoso laboral; sin duda, esta

actuación puede presentar un componente de género. El **Código de Trabajo** del Ecuador lo define como un **comportamiento reiterado que atenta contra la dignidad de la persona, humilla, maltrata, amenaza o menoscaba la situación laboral**. En ambos casos este tipo de violencia genera un ambiente hostil.

d) El **acoso o la discriminación académica de género y sexualidad**, sea o no sexual, puede desarrollarse de manera similar al acoso laboral, pero limitando y condicionando las oportunidades, derechos, beneficios y la permanencia de una mujer o persona de la diversidad sexo-genérica en la institución o en relación al intercambio educativo y académico.

e) En la **violencia interpersonal**, de pareja o intrafamiliar, pero también en las relaciones laborales o académicas, los actos pueden derivar en patrones de comportamiento debido a que las relaciones son más permanentes.

3. LA CULTURA DE VIOLACIÓN

A través de las actividades propuestas a continuación, los participantes reflexionan sobre el continuum de la violencia de género y cómo algunas manifestaciones que generalmente pensamos como violencias menores tienen relación con las formas más duras y directas. También discuten el concepto "cultura de violación" como aquella sostenida y reproducida por mitos y prejuicios que responsabilizan y revictimizan a las sobrevivientes por la violencia que reciben, mientras naturaliza una masculinidad violenta y tóxica. Los ejercicios permiten reconocer a los participantes cómo la violencia sexual limita los derechos y la libertad de mujeres e identidades de género y sexuales diversas.

Actividad 5:

Los estereotipos de género frente a la violencia sexual

10 MINUTOS

Las facilitadoras piden a los participantes pensar en los mensajes que han escuchado de la propia familia y de la sociedad en general sobre cómo deben mujeres/LGBTQI y hombres cuidarse de la violencia sexual y más específicamente de la violación. Anota las respuestas en un diagrama que asigna una columna para las respuestas de mujeres y cuerpos feminizados y otra columna para las respuestas otorgadas por hombres. Si se cuenta con limitado tiempo o se considera que el grupo puede tener poca apertura para realizar este ejercicio, se puede presentar un cuadro ya lleno y conducir al grupo hacia el análisis de éste.

Este ejercicio permite observar cómo la "cultura de violación" y limita la libertad de las mujeres y las personas de la diversidad sexo-genérica. A menudo las mujeres tienen muchas respuestas y normalmente los hombres se limitan a "evitar parecer mujer o afeminado" y "desarrollar musculatura". La primera respuesta de los hombres confirma que lo que la sociedad castiga con la violencia sexual es lo femenino. La segunda respuesta muestra que es de otros hombres de quienes ellos quieren protegerse. Esta última respuesta también permite ver que la violencia sexual es un asunto de poder y control y por eso, para escapar de ella, los hombres buscan una apariencia que comunique fuerza (sinónimo de poder y control). El análisis de la disparidad en este cuadro permite concluir que todas las mujeres y las personas LGBTQI enfrentan por lo menos el riesgo o miedo de ser violadas de una manera mucho más aguda que los hombres y que esto limita enormemente sus actividades cotidianas, sus proyectos de vida y su libertad.

El cuadro a continuación recoge las respuestas dadas por los estudiantes que participaron en los talleres de FLACSO.

¿QUÉ HACEN LOS HOMBRES PARA PROTEGERSE DE SER VIOLADOS?	¿QUÉ HACEN LOS MUJERES Y CUERPOS FEMINIZADOS PARA PROTEGERSE DE SER VIOLADOS?
<p>No parecer mujer Desarrollar musculatura para verse fuerte</p>	<p>No usar minifaldas ni escotes/ Ser recatadas No salir sola en la noche No subirse en un carro con desconocidos No ir a la casa de un hombre que acabo de conocer Avisar a un familiar o amiga a dónde voy y a qué hora regreso Tomar taxis "seguros" y fingir que hablo con alguien en el trayecto / tomar foto de la placa No viajar sin compañía de un hombre No acercarme a un grupo de hombres sin compañía de otro hombre de confianza No salir con un grupo de hombres si eres la única mujer Procurar que las primeras citas con un hombre que conozco poco sean en lugares públicos Averiguar antecedentes de abuso si yo o mis amigas salimos con un chico nuevo Llevar gas pimienta Tomar clases de autodefensa No beber demasiado Cuidar mi bebida / no aceptar bebidas si no veo el momento en el que fue servida en el vaso No sonreír demasiado / no ser cariñosa con hombres Tener novio, aunque no lo quiera Casarse Educar a los hombres No caminar sola, especialmente de noche o en lugares aislados No acampar con amigas o sola Limitar mi libertad sexual para no ser tachada de "puta" ("a las putas les gusta que les violen") Evitar ir sola a hacer mi trabajo de campo</p>

Algunas preguntas que las facilitadoras pueden usar para animar el análisis colectivo de las respuestas en el cuadro son:

- ¿Cómo afectan estas acciones a las mujeres/LGBTIQ, niñas y adolescentes?
- ¿Qué relación vemos entre discriminación y violencia sexual?
- Si vemos en conjunto todas estas ideas, ¿a quien se hace responsable o culpable de la violencia machista??
- ¿Qué nos dicen esas ideas sobre los hombres y su masculinidad?

La actividad puede beneficiarse de ejercicios previos para discutir qué son las relaciones de género y cómo la sociedad asigna a las personas roles de género que contienen ideas de desigualdad y de dominio sobre la sexualidad (ej.: los hombres no pueden controlar sus impulsos sexuales, las mujeres son menos sexuales; los hombres son más activos/agresivos; las mujeres son más pasivas/receptivas).

Actividad 6: Sexo y consentimiento

10 MINUTOS

Este ejercicio se basa en el análisis colectivo de un escenario ficticio, pero verosímil, de una relación sexual. Tiene como objetivo dialogar sobre la importancia del consentimiento en las relaciones sexuales, discutiendo críticamente sobre las nociones de seducción y erotismo, así como sobre la violación en relaciones íntimas. Se puede usar el caso descrito o uno similar:

Rebeca y Luis son compañeros de clase y un día acuerdan salir juntos por la noche. Van a un bar y toman varios tragos. Después de par de horas, ella invita a Luis a tomar el siguiente trago en su casa. En un momento los dos se acuestan en el sofá. Luis le acaricia, ella se siente bien y se besan. Luis levanta a Rebeca en brazos y la lleva hasta su cama. La vuelve a besar. Rebeca se da cuenta de lo que está a punto de pasar y dice "no", pero Luis continúa besándola y le intenta sacar la ropa. Rebeca vuelve a decir que no y usa sus manos y brazos para poner distancia con él. Luis no escucha ni hace caso a los límites de Rebeca, continúa. Rebeca siente que tal vez es mejor rendirse.

Las facilitadoras pueden empezar pidiendo a los participantes que ubiquen la experiencia expuesta en una escala en donde 0 significa "no es violación" y 5 "sí es violación". Luego permiten a los participantes exponer sus argumentos y a través de preguntas ayudan a profundizar el análisis. Aquí algunas preguntas que pueden ser útiles:

- ¿Qué nos dicen los medios de comunicación masivos sobre la seducción y el erotismo?
- ¿Qué diferencia la seducción/erotismo de la violencia sexual?
- ¿Cuándo una intención seductora puede convertirse en una experiencia de violencia?
- ¿Cómo podemos saber si la otra persona está consintiendo?
- ¿Hay consentimiento si la otra persona dice "no" frente a los avances sexuales? ¿Es violación cuando la otra persona dice "no"?
- ¿Consentir a una forma de contacto sexual, como un beso, significa consentir a cualquier otra forma de contacto sexual?
- ¿Iniciar una relación de seductora/erótica hace a la persona responsable de los actos sexuales que ocurran después?

Algunos videos de situaciones similares pueden ser útiles para desarrollar la misma conversación:

When your date doesn't hear the word No

The morning after

Soy ordinaria

Actividad 7: definiendo la cultura de violación

5 MINUTOS

Las facilitadoras proponen al grupo usar las ideas con las que han analizado el cuadro de la actividad 5 para definir colectivamente el concepto "**cultura de violación**". Algunas ideas podrían ser:

- Restringe la libertad y los derechos de las mujeres y diversidades sexo-genéricas.
- Pone la responsabilidad y la culpa de la violencia sexual sobre las mujeres y diversidades sexo-genéricas
- Enseña a las mujeres/LGBTI a prevenir la violencia en su contra, mientras enseña a los hombres que está bien lo que hacen.
- Justifica y protege a los hombres, o por lo menos no dice nada sobre su responsabilidad.
- Invisibiliza que ellos también pueden sufrir violencia y con eso dificulta que puedan buscar ayuda.
- No solo las formas de violencia más graves sino múltiples formas de discriminación contra las mujeres y diversidades sexo-genéricas, y los estereotipos sobre lo femenino son un problema porque sostienen y reproducen esta cultura.



4. IDENTIFICAR, ENFRENTAR Y TRANSFORMAR LA VIOLENCIA MACHISTA

Esta sección del taller se desarrolla en base al análisis y resolución de casos a través de los conceptos y el enfoque crítico previamente construidos. Después de presentar los casos, las facilitadoras plantean preguntas para el análisis y, si es necesario, las complementan con las ideas que se presentan abajo como respuestas. Como material de apoyo se usa información resumida de los recursos legales que existan en la universidad para atender y tratar casos de discriminación y violencia de género y sexualidad.

Como se mencionó antes, los casos que presentamos aquí fueron construidos a partir de la información que proporcionó el diagnóstico de la violencia de género en FLACSO Ecuador, de manera que representan incidentes de violencia de género y vulneración de derechos que son comunes para los distintos grupos de participantes en esta universidad¹¹. Los casos presentan incidentes ocurridos en distintas relaciones de poder, incluyendo relaciones entre pares, y muestran respuestas institucionales y comunitarias problemáticas y hasta ilegales. Las preguntas que guían el análisis de los casos indagan sobre el rol de la impunidad social y legal en la reproducción de la violencia, y el papel decisivo que puede tener una comunidad y una institución en la resolución de un caso.

Las facilitadoras pueden pedir a los participantes que elaboren estrategias de acción individuales y colectivas, que incluyan el uso de recursos de apoyo y legales dentro y fuera de la universidad para responder ante la violencia de género y tratar casos específicos. La metodología busca animar a los participantes a intervenir activamente frente a situaciones que implican expresiones iniciales de machismo y homo/les/transfobia para prevenir que la violencia se produzca, y frente a situaciones que involucran a personas de su propio entorno para detener la escalada de la violencia de género. Esto permite un aprendizaje práctico sobre el uso de los recursos exis-

.....
¹¹ Para talleres en otras universidades se puede construir otros casos que faciliten la discusión y análisis de las manifestaciones de violencia y los problemas específicos del entorno.

tentes y fundamentalmente conduce a los participantes a proponer acciones que faciliten una transformación de la democracia sexual en el seno de la universidad.

Existen recursos legales importantes, pero éstos, como nos enseña la experiencia, no se conocen o directamente no se aplica. Por tal motivo es importante dar cuenta de ellos, buscar activarlos, pero también ser consciente que no siempre, como sucede con el acceso o las posibilidades de seguir un caso en el sistema de justicia, resultan efectivos. En tal sentido, creemos que es importante pensar las formas de la justicia y, cuando la que proviene del Estado no resulta operativa, habilitar modos de acompañamiento y seguimiento que permitan a las víctimas encontrar entornos de resguardo que reconozcan y pongan palabras al ejercicio de la dominación y la violencia con el fin de mostrar que la comunidad no va a permanecer pasiva e insensible ante sus manifestaciones.

4.1. Casos para analizar y resolver en los talleres con estudiantes

A. Un profesor pide a los estudiantes de la clase que se organicen en grupos para desarrollar un ejercicio de investigación. Cuando los grupos están formados, señala a uno y dice para todos "¿Y ese grupo solo tiene hombres? ¡Ese sí que va a hacer investigación de verdad!"

- ¿Es éste un caso de violencia machista? Si es así, ¿qué tipo de violencia vemos?

Sí lo es porque aunque sea a manera de broma; usa y reproduce estereotipos de género que suponen que las mujeres tienen menores capacidades intelectuales. Aunque no tenga intención el resultado es discriminatorio.¹²

- ¿Afecta de alguna manera los derechos de las mujeres a la educación?

.....
¹² Si es necesario, la facilitadora puede citar el concepto de discriminación propuesto por la Convención de la CEDAW (1981, Art. 1): "toda **distinción, exclusión o restricción** basada en el sexo que tenga **por objeto o por resultado** menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer..."

El resultado discriminatorio es un ambiente de hostilidad (sutil), en el que las mujeres tienen que esforzarse más que los hombres para demostrar sus capacidades, o resignarse a que sus aportes y esfuerzos no sean reconocidos o no lo sean en pie de igualdad. Esto podría causar problemas de stress, ansiedad y otros, y disminuir así el desempeño académico de las mujeres y la culminación de sus estudios.

- **¿Qué podrían hacer los estudiantes para intervenir de manera activa en esta situación?** Pensemos en respuestas individuales y colectivas.

Señalar que es un comentario discriminatorio contra las mujeres; que reproduce estereotipos negativos sobre su capacidad intelectual y esto es violencia simbólica; que crea un ambiente más susceptible ante otras formas de violencia; que está faltando a los principios éticos democráticos que rigen la universidad, etc.

Responder críticamente usando el humor.

Hacer una carta pública de reclamo firmada por el grupo.

Crear o involucrarse en iniciativas estudiantiles culturales/académicas a nivel universitario o departamental para discutir la discriminación y violencia machista en la universidad (ej.: radio, grupos de reflexión).

Pedirle al profesor una clase para tratar la violencia de género.

- **¿Se puede esperar alguna acción de FLACSO frente a este caso?**

Sí. Si el incidente es puesto en conocimiento de la Unidad de Bienestar de la Universidad por uno o más estudiantes; se puede activar el Protocolo, a partir de lo cual el profesor puede recibir un llamado de atención e incluso ser expulsado si se trata de una falta muy grave.

B. Una profesora joven que acaba de empezar su trabajo da clases a un grupo que muestra problemas para escucharle, leer y discutir los textos de su syllabus. Un día pide a Carlos que explique un artículo que debía leer. Él responde "profe no entendí esa lectura, ¿le invito a tomar una cerveza en mi casa y me la explica usted?" Los demás estudiantes celebran la broma riéndose.

- **¿Qué piensan ustedes de la respuesta de Carlos?**

Este caso muestra un comportamiento inapropiado que podría convertirse en **discriminación por resultado**¹³. El comentario de Carlos rebasa límites en la relación estudiante-profesor al proponer un acercamiento fuera del contexto académico. Aquí lo problemático no está en si ese encuentro se va a dar, sino que, debido al contexto, el comentario y actitud de Carlos crea un ambiente que dificulta el desempeño profesional de la profesora y lo hace más susceptible a formas explícitas de discriminación y violencia. Va a depender mucho de la respuesta colectiva de los estudiantes si la broma escala hacia más actos inapropiados, que sexualizan unilateralmente una relación académica, y desencadena actos de discriminación y de violencia.

- **¿Cómo pueden intervenir los demás estudiantes para evitar una escalada de este incidente?**

Expresando desaprobación, evitando la risa, mostrando solidaridad con la profesora, abriendo una conversación grupal sobre los problemas que el grupo, y en particular Carlos, está dando a la profesora.

- **¿Qué implicaciones legales pueden haber para él o los estudiantes si la discriminación y violencia escalan y la profesora decide activar el Protocolo?**

Una amonestación por escrito, la pérdida de la materia, o la expulsión de la universidad. Estas sanciones están contempladas en la LOES.

C. Entre pares: proyecta el video titulado "El compañero de trabajo (The Coworker)"¹⁴, en el que un hombre le explica a su nueva compañera de trabajo sobre la atención sexual que recibirá de otros hombres. Al hacerlo hace comentarios intrusivos acerca de su sexualidad frente a los que la chica duda en responder y se ríe desconcertada. La violencia escala hasta que el hombre lame y toca el cuerpo de la chica sin que ella lo pueda anticipar advertirlo y prevenirlo.

- **¿Cómo definirían el comportamiento del chico?**

.....

13 Que aunque no tenga el objetivo de discriminar, provoca o resulta en discriminación.

14 El video se titula "El compañero de trabajo (The Coworker)" y fue producido para la campaña *That is harassment*. Este video también puede ser usado en el taller con trabajadores.

Es acoso y abuso sexual. Aunque ambos son compañeros de trabajo, "pares", hay una relación de poder: él lleva años trabajando en ese lugar, ella es nueva. Si uno quiere coquetear con una persona con quien tiene una relación de poder jerárquico debe primero asegurarse de **establecer un terreno neutral** (la mayoría de veces el lugar de trabajo no lo es, y con frecuencia la universidad tampoco), y nunca hacer avances sexuales sin primero asegurarse de no invadir y violar límites que al otro le dan seguridad, autonomía y libertad. A veces esto puede ser confuso. En el video la chica sonríe, parece que está disfrutando de la conversación, pero ¿qué dice su lenguaje corporal cuando él hace comentarios inapropiados, cuando le toca las nalgas o cuando se acerca a su oreja? Se muestra confundida e incómoda. Recordemos que el consentimiento es una aceptación activa y libre, con firmeza y decisión. La mujer del video ya ha sido intimidada y parece sentirse forzada por él y el contexto a decir que todo está bien o esforzarse en provocar una ruptura de la interacción.

En otras situaciones, como cuando coqueteamos con alguien que nos gusta, también podría ser difícil saber si la otra persona es recíproca o simplemente se siente halagada por nuestra atención. **¿Cómo podemos asegurarnos de no ser invasivos, inoportunos, inapropiados?** La mejor forma es **preguntando** "¿puedo/podemos...?", sin usar fuerza o coacción alguna de por medio. Preguntar crea un espacio seguro para las partes involucradas y le permite a la otra persona indagar en su propio deseo y hacerse responsable de una decisión.

- ¿Qué consecuencias legales pueden haber para el perpetrador si éste fuera un estudiante o trabajador de FLACSO?

En la medida en que el caso consiste en acoso y abuso sexual y éste es definido como delito en el COIP, el perpetrador puede ser suspendido (mientras dura la investigación sumaria), expulsado por FLACSO y sentenciado con 3-5 años de prisión, o hasta 7 años si hay un agravante¹⁵.

.....
15 COIP, Artículo 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. Cuando la víctima sea menor de catorce años de edad o con discapacidad; cuando la persona no tenga capacidad para comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo; o si la víctima, como consecuencia de la infracción, sufra una lesión física o daño psicológico permanente o contraiga una

D. En relación de poder jerárquica: ¿Quién ha escuchado sobre el caso de acoso sexual universitario que recientemente dio lugar a la campaña #YoSíTeCreoCristina? Cristina denunció a un reconocido profesor de la facultad de artes de la Universidad Central del Ecuador por acosarla sexualmente a lo largo de cinco semestres. A la denuncia de Cristina se sumaron testimonios de 13 mujeres que también fueron acosadas sexualmente por el mismo profesor mientras fueron sus estudiantes, entre 1997 y 2016. Los testimonios mostraron que otros docentes y autoridades de la universidad fueron testigos pasivos de muchos incidentes de acoso y violencia sexual cometidos por el mismo profesor y que funcionarios de la universidad intentaron desalentar las denuncias

- ¿De qué manera el perpetrador pudo ejercer violencia sexual contra sus estudiantes? Usó su lugar de poder y prestigio para intimidar, amedrentar, chantajear y extorsionar a sus víctimas.

Contó con el silencio cómplice de sus colegas y jefes, y una estructura institucional débil en la prevención y tratamiento profesional de la violencia machista.

- ¿Qué fue lo que favoreció la denuncia social y legal?

Un entorno cultural más crítico a la violencia sexual, el apoyo de grupos organizados de estudiantes y profesoras/es, los testimonios de varias sobrevivientes, la solidaridad entre ellas y de buena parte de la sociedad. Aunque varios de estos testimonios fueron públicos, es importante que la decisión de sacar a la luz un caso nazca siempre de la sobreviviente y sus aliados, a partir de analizar cuidadosamente sus opciones y con una estrategia que ponga mucho cuidado en su bienestar.

enfermedad grave o mortal, será sancionada con pena privativa de libertad de cinco a siete años. Si la víctima es menor de seis años, se sancionará con pena privativa de libertad de siete a diez años.

- ¿Cuáles pueden ser las consecuencias para la universidad y sus autoridades si no cumplen con su obligación de prevenir la discriminación y violencia o si violan los derechos de las estudiantes afectadas por la discriminación y violencia de género?

Una denuncia contra la institución y sus representantes puede ser hecha si no solo un individuo, sino FLACSO en tanto institución, vulnera o viola los derechos de una estudiante a no sufrir discriminación y violencia en su lugar de estudios.

La violencia y discriminación afectan gravemente la calidad de la educación y por esto el **Consejo de Educación Superior (CES)** puede intervenir y sancionar a una universidad suspendiéndola o clausurándola. Las sanciones pueden incluir amonestaciones económicas o suspensión de hasta 60 días sin remuneración a las autoridades por violar o atentar contra los derechos y disposiciones de la **LOES** (Art. 204). El curso de las denuncias ante el CES es un procedimiento de carácter administrativo. El sistema de evaluación de las universidades tiende a incluir la incidencia de la violencia machista como un indicador vinculado a la calidad de la educación.

Otro tipo de denuncias pueden tener lugar en el sistema de justicia penal (delitos de derecho público, frente a la Fiscalía) o civil (delitos de derecho privado, a través de un abogado particular) contra funcionarios y autoridades de FLACSO. De acuerdo al caso, diferentes cargos pueden ser formulados por un Fiscal o abogado.

Ejemplos de acciones de una universidad por las que puede ser una denuncia son:

- **No hacer nada** después de recibir una denuncia de discriminación o violencia de género.
- Pedir a la afectada guardar silencio o **desalentar su denuncia**.
- **Culparle** por lo ocurrido.
- Crear un **ambiente hostil** contra ella por el hecho de denunciar.

La actuación de los responsables dice mucho del buen hacer de la universidad y sus responsables.

4.2. Casos para analizar y resolver en los talleres con profesores y autoridades

A. Violencia institucional¹⁶: En este video una sobreviviente cuenta cómo la Universidad de Harvard trató la violación de la que fue víctima. El testimonio muestra cómo la cultura de violación puede reproducirse en un contexto universitario.

- ¿Cuál fue la preocupación del decano?

Quería evitar que haya presión social para que se expulsara al perpetrador.

- ¿Qué respuestas recibió de profesores y operadores de justicia cuando presentó su denuncia?

- Le dijeron que tal vez ella dio un mensaje erróneo sobre su amistad, que esto pudo haber provocado que él malinterprete la amistad.
- Les fue difícil creerle: preguntaron por qué no opuso resistencia.
- Creyeron que era una denuncia falsa.
- El perpetrador logró revocar la expulsión y fue readmitido, después de que un comité de ética de la universidad lo halló culpable del abuso.

La facilitadora pide a los participantes observar los objetivos y mirar el flujo de acción que plantea el Protocolo (Anexo XX) y que conversen con las dos personas que tienen a su lado sobre qué acciones pueden desarrollar como profesores y autoridades para transformar esta cultura de violación. Para facilitar la conversación en grupos, también puede entregar una hoja con las preguntas a continuación:

.....

16 El video es un fragmento del documental *The Hunting Ground*, dirigida por Kirby Dick.

¿Qué puede hacer un(a) docente si el sobreviviente (estudiante o colega) le revela una experiencia de discriminación o violencia por género?

- Creer a la estudiante.
- Ofrecerle apoyo/acompañamiento. Preguntar "¿cómo te puedo apoyar?" puede ayudar a identificar y responder mejor a sus necesidades, a la vez que le devuelve el poder y control sobre su vida.
- Referir/acompañarle a Bienestar Universitario para obtener más información sobre sus derechos, recursos de apoyo y opciones (legales). Algunos sobrevivientes pueden tener resistencia a continuar su búsqueda de apoyo/información (a veces por temor a tener que repetir lo ocurrido). Es importante validar esto y aclarar qué significa dar este paso: "Es normal no querer acudir a una persona más para hablar de una experiencia tan difícil. BU es el lugar más adecuado para encontrar la información apropiada, pedir una cita ahí no te obligará a hacer algo que no quieras, solo te ayuda a tener más elementos para tomar tus propias decisiones"
- Documentar los efectos que el sobreviviente compartió o el impacto que ha observado (ej. disminución del rendimiento académico, dificultades para mantener la atención durante las clases, episodios de llanto, ausentismo, disociación, etc.). Puede ayudar si usted es llamado como testigo por el Comité de Ética durante la investigación.

¿Qué adecuaciones académicas pueden hacer los docentes en favor de un(a) estudiante que ha enfrentado un incidente reciente de discriminación o violencia de género?

Flexibilizar cronogramas para el cumplimiento de sus responsabilidades académicas. El síndrome de trauma por violación, síndrome de stress post-traumático u otros problemas de salud mental derivados de una experiencia de violencia justifican por ley adecuaciones académicas.

La discriminación y violencia afectan a la persona a quien directamente se dirige el incidente, pero también a su entorno social. ¿Qué puede hacer un(a) docente si sabe que entre sus estudiantes hay cómplices y/o testigos de un caso de discriminación o violencia de género que no han actuado?

Solicitar a Bienestar de la Universidad una intervención grupal. Estrategias educativas de concienciación y sensibilización frente a la violencia de género son usadas como medidas de reparación del entorno social. Éstas ayudan a prevenir que la violencia de género sea normalizada y reinstaura modos de convivencia basados en el respeto, protección y garantía de los derechos vulnerados. Además ayudan a prevenir que la violencia sea reproducida contra la misma sobreviviente o nuevas víctimas.

¿Qué medidas puede tomar la universidad para proteger la integridad y el derecho a la educación/trabajo de un(a) sobreviviente?

Los protocolos de FLACSO y de SENESCYT para atender casos de discriminación y violencia establecen que la universidad debe tomar medidas urgentes de protección que prevengan la revictimización, entre las que se incluye las retaliaciones.

B. Conflicto entre derechos de la sobreviviente y derechos del perpetrador. Después de que el Comité de Ética determina que fue probable el abuso sexual, para garantizar la seguridad y derechos de la denunciante¹⁷, la Subdirección Académica expulsa al presunto perpetrador. Sin embargo, sabemos que el sistema de justicia tiene muchos problemas para garantizar los derechos de las sobrevivientes y uno de ellos es que impediría la expulsión del presunto perpetrador si no hay una sentencia condenatoria emitida por un juez (la expulsión violaría su derecho a la educación o al trabajo).

- ¿Qué puede hacer FLACSO y en particular los profesores ante esta encrucijada entre los derechos de un sobreviviente y los de un presunto perpetrador?

Los profesores podrían organizar un plan que le permita al acusado continuar sus estudios sin asistir a clases. Un plan puede incluir reuniones de seguimiento o tutoría, ejercicios o reportes escritos de lecturas, monografías, etc.

.....
¹⁷ En este caso se trata de los derechos de los estudiantes tener una *educación sin discriminación* (LOES, Art. 5 y 6). La *discriminación* es definida como toda **distinción, exclusión o restricción** basada en el sexo que tenga **por objeto o por resultado** menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer (...) de los derechos humanos y las libertades fundamentales (CEDAW).

Incidencia política para que las leyes ante casos de discriminación y violencia de género contemplen la obligación de las universidades de proteger a sus estudiantes y puedan como consecuencia tomar una decisión de expulsión o suspensión temporal de un presunto perpetrador en base a una investigación que arroje probabilidades, sin esperar a la sentencia de un juez.

C. Acoso laboral/sexual contra profesora (Universidad de Ibagué, Colombia): *Mónica, es profesora del departamento de estudios de género y, debido a que ella lidera un proyecto de prevención de violencia sexual, varias trabajadoras de la universidad le revelaron historias de acoso laboral y sexual que sufrían desde hace años con conocimiento de autoridades de la institución. Una estudiante también le reveló una violación perpetrada por un profesor. Mónica elaboró un informe de estos casos y lo presentó a las autoridades, observando que las respuestas de la universidad han tardado mucho tiempo y han puesto en riesgo la seguridad de las afectadas y sobrevivientes. Las autoridades le pidieron que detenga su proyecto de prevención y prohibieron a las trabajadoras hablar con ella. A la semana siguiente la despidieron diciéndole que "su estilo no encaja con la universidad". Ella hizo un comunicado público en el que escribió que su despido era una forma de castigar a las víctimas y a ella misma por denunciar, y una medida para seguir ocultando el problema. Las autoridades de la universidad respondieron que su comunicado "desconoce los derechos de unos por, aparentemente, proteger los derechos de otros" y hablaron de su preocupación por el prestigio de la universidad y de las personas acusadas.*

- ¿Qué problemas encontramos en la respuesta institucional? Empecemos por el despido a Mónica?

En Colombia, como en el Ecuador, es obligación de todo funcionario público denunciar cualquier delito que se cometa dentro de la institución donde trabaja. Mónica lo hizo y tendría que concebirse como su derecho ser protegida frente a posibles represalias.

El Protocolo de FLACSO establece medidas de protección a favor de la persona que denuncia, si es víctima, pero no si es una tercera persona. Algunas instituciones u organizaciones han desarrollado políticas de protección contra represalias en casos de denuncias de delitos o actos indebidos, como parte de sus estrategias para enfrentar el acoso laboral. Debido a que la violencia sexual normalmente está atravesada de relaciones de poder que pueden afectar gravemente a una persona, en algunos países también se usa la denuncia confidencial y ésta puede ser utilizada al interior de instituciones educativas.

Por fuera de FLACSO, Mónica podría poner una denuncia en el Ministerio del Trabajo por despido intempestivo (pero después del pago de una indemnización no habría más que hacer). Si el caso es enmarcado como discriminación podría presentar una acción en la Defensora del Pueblo o solicitar una acción de protección por la violación de sus derechos constitucionales y humanos.

- ¿Qué les parece el hecho de que se prohíba la comunicación entre la profesora y las trabajadoras? ¿Cuáles pueden ser las consecuencias para la universidad y sus autoridades si no cumplen con su obligación de prevenir la discriminación y violencia, y crear/socializar canales de denuncia?

La acción podría justificarse como necesaria para proteger a los implicados mientras la investigación dure, pero es evidente que las fallas de los mecanismos institucionales de denuncia llevaron a las trabajadoras a colocar en esta relación alguna esperanza. Esto muestra que tener políticas y canales de denuncia eficaces no solo es importante para garantizar los derechos de las víctimas, afectadas o sobrevivientes, sino que es necesario para generar y conservar una cultura institucional democrática de auténtico respeto a los DDHH. En un contexto internacional que anima cada vez más a las sobrevivientes a hablar y denunciar, no generar estos mecanismos en las universidades significa no solo faltar a sus obligaciones, sino perder el control sobre el curso de las denuncias y correr un alto riesgo de enfrentar denuncias en su contra, con costosas consecuencias económicas y políticas.

- ¿Qué pueden hacer las trabajadoras si consideran que FLACSO no investiga sus casos con celeridad, no hace nada, o toma acciones inapropiadas? ¿Cuáles pueden ser las consecuencias para la universidad y sus autoridades si violan los derechos de sus estudiantes y trabajadores afectados por la discriminación y violencia de género?

Una denuncia contra la institución y sus representantes puede ser hecha si no solo un individuo sino FLACSO como institución vulnera o viola los derechos de un estudiante a no sufrir discriminación y violencia en su lugar de estudios/trabajo.

Ejemplos de acciones de una universidad por las que puede abrirse una denuncia son:

- No hacer nada después de recibir una denuncia de discriminación o violencia de género.
- Pedir a la afectada guardar silencio o desalentar su denuncia.
- Culparle por lo ocurrido.
- Crear un ambiente hostil contra ella por el hecho de denunciar.

En los juzgados del trabajo se puede presentar una denuncia por acoso laboral contra la persona que lo comete o contra el empleador que, sabiendo del acoso, no actúa o "permite" el acoso. Como resultado, el acosador, ya sea un trabajador del mismo rango, inferior o superior puede ser despedido por visto bueno y la sobreviviente de acoso recibir una indemnización y, si lo solicita, una disculpa pública del agresor.

Otro tipo de denuncias pueden tener lugar en el sistema de justicia penal contra funcionarios y autoridades de FLACSO. De acuerdo al caso, pueden ser formulados diferentes cargos por delitos que corresponden al derecho público (frente a la Fiscalía) o contravenciones a la ley (derecho privado).

Si las afectadas fueran estudiantes o profesoras, el Consejo de Educación Superior (CES) puede intervenir y sancionar a una universidad suspendiéndola o clausurándola. Las sanciones pueden incluir amonestaciones económicas o suspensión de hasta 60 días sin remuneración a las autoridades por violar o atentar contra los derechos dispuestos en la LOES que establecen que la violencia y discriminación son afecciones graves a la calidad de la educación (Art. 204). El curso de las denuncias ante el CES es un procedimiento de carácter administrativo.

4.3. Casos para analizar y resolver en los talleres con personal administrativo y de servicios

A. Un coordinador de área tiene bajo su supervisión dos asistentes mujeres, Marcela y Amanda, y un asistente hombre, Fabricio. A Marcela y Amanda acostumbra a hacerles pedidos como contestar el teléfono, pasarle café, comprarle comida en el bar de la universidad, u organizar la sala cuando tiene una reunión; cosas que nunca le ha pedido a Fabricio. Marcela y Amanda sienten que por estos pedidos (que no son pocos) ellas tienen que quedarse en la oficina horas extras, no remuneradas, o llevarse trabajo a la casa. Esto está afectando su desempeño laboral.

- ¿Es éste un caso de discriminación machista? Si es así, ¿qué tipo de discriminación vemos?

Sí lo es porque, sobre la base de **estereotipos de género** (que las mujeres son buenas para ser secretarías o que no pueden hacer bien otros trabajos) asigna a las mujeres una carga de trabajo desigual. Se trata de un acto de **discriminación**.¹⁸

- ¿Afecta de alguna manera los derechos de las mujeres en el trabajo?

Establece diferencias discriminatorias que sobrecargan de trabajo y perjudican el desempeño laboral de las mujeres. Puede conducir a problemas de salud ocupacional y salud mental.

- ¿Qué podrían hacer Marcela y Amanda u otros compañeros de trabajo en esta situación? Piensen en acciones individuales y colectivas

• Hablar con el propio coordinador, señalando los problemas que les causa estos pedidos y proponiéndole alternativas para que él mismo pueda ocuparse de aquellos asuntos que sean personales y distribuir equitativamente (incluyendo a Fabricio) aquellas tareas que sí son parte de su contrato laboral.

.....
18 Si es necesario, la facilitadora puede citar la CEDAW: "toda **distinción, exclusión o restricción** basada en el sexo que tenga **por objeto o por resultado** menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer..."

- Presentar una queja colectiva, a través de una carta firmada por varios trabajadores y trabajadoras.

Una forma estratégica de enfrentar actos de discriminación o violencia es:

1. Nombrar el problema: describir los hechos y dar nombre a la forma de discriminación o violencia de la que se trate.

2. Poner un límite: afirmar con claridad que ese comportamiento es inapropiado, problemático o ilegal, según el caso.

3. Seguir adelante: no hacer preguntas y evitar que quien provocó el incidente dé explicaciones sobre sus intenciones. No detenerse en escenas dramáticas o innecesarias.

- **¿Alguien puede responder siguiendo estas pautas?**

Asignar estas tareas sólo a las mujeres es discriminatorio.

Esto no está permitido en esta universidad.

Podemos organizar el trabajo de otra manera.

- **¿Se puede esperar alguna acción de FLACSO frente a este caso?**

Sí. Si el incidente es puesto en conocimiento de Bienestar Universitario/Trabajo social por una de las trabajadoras o por ambas, se puede activar el Protocolo de actuación en casos de violencia y discriminación basada en género y sexualidad. Como resultado, el coordinador podría recibir un llamado de atención e incluso ser separado de la institución según la gravedad del caso.

B. Patricia, una trabajadora de mantenimiento se siente muy mal por cómo le está tratando Carolina, una de sus compañeras de trabajo. Con mucha frecuencia Carolina le dice que hace mal el trabajo, que es ignorante y no tiene educación, que nunca va a aprender, entre otros comentarios hirientes. Carolina además acompaña estos comentarios de miradas despectivas y hasta ha llegado a empujarle. Patricia se siente muy mal por este trato y siente ganas de renunciar a su trabajo. Ella ha hablado con su jefe, pero él cree que está exagerando.

- **¿Cómo definiríamos el trato que Carolina le da a Patricia?**

Es acoso laboral porque está creando un ambiente de trabajo hostil para Patricia. Ambas son mujeres, de modo que el trato abusivo está más bien relacionado con una discriminación basada en la clase social.

- **¿Qué puede hacer Patricia para detener los malos tratos de Carolina? ¿Qué pueden hacer los compañeros de trabajo?**

Puede intentar hablar con C. poniendo nombre al trato que le está dando y advertirle que es inapropiado y viola sus derechos. Pero si P cree que esto no tendría ningún efecto, P puede acudir a Bienestar Universitario y formular una denuncia.

- **P tiene miedo a que C tome retaliaciones, ¿qué puede hacer para protegerse?**

Puede solicitar medidas de protección al hacer su denuncia en Bienestar de la Universidad. Las medidas de protección que puede tomar la universidad son distintas a las que puede tomar un juez. La universidad puede comunicar por escrito a la persona acusada que existe una denuncia interna en su contra por la que se iniciará una investigación administrativa y comunicarle que cualquier tipo de comportamiento hostil o violento (incluyendo amenazas, chantajes o manipulaciones) que tengan como objetivo amedrentar al denunciante se considerarán una falta grave.



5. CASOS PARA ENSAYAR CÓMO APOYAR A UNA SOBREVIVIENTE

Estos casos permitieron a los participantes ensayar la escucha activa frente a revelaciones de violencia de género. Para ello se usó como material de apoyo el Anexo 6: Cómo apoyar a una sobreviviente y claves para la escucha activa. Después de hablar sobre algunas pautas para una buena escucha activa y las respuestas que pueden obstaculizarla, la facilitadora solicita dos personas voluntarias que interpreten los roles de víctima de un caso de violencia de género y de la persona que escucha. Después pregunta a quien interpretó el rol de sobreviviente cómo sintió el rol de la otra persona y qué mejoraría. La persona que escucha también tiene oportunidad de manifestar cómo se sintió al escuchar la revelación y qué dificultades encontró. Seguidamente se pide al grupo retroalimentar y ayudar a modelar una respuesta que brinde un apoyo más efectivo. Al finalizar los juegos de roles, se puede repasar con el grupo la ruta del Protocolo, puesto que puede ser una información útil a la hora de brindar apoyo.

5.1. Casos de escucha activa para el taller con estudiantes

A. Una compañera de trabajo te cuenta su experiencia de acoso y abuso sexual (Caso C. Entre pares) ocurrida de manera persistente durante los últimos 3 meses. Te dice que es su culpa no haber parado la situación cuando empezó y que por eso las cosas se han puesto peores. Te cuenta que se siente amenazada y tiene miedo, pero que no puede renunciar al trabajo. Te pide que no le cuentes a nadie.

B. Lorena, tu compañera de clases, te cuenta que al día siguiente de la fiesta que hubo en su casa se despertó con mucho malestar y semen entre las piernas. Su compañero de casa y de clases, Carlos, estaba acostado a su lado. Ella recuerda que se sentía mareada y vomitó en el baño. Sus compañeras de casa le contaron que estaba ebria y se quedó dormida en el sofá de la sala hasta que Carlos la llevó en brazos a su cuarto. Lorena siente cada vez más malestar, está teniendo muchos problemas en su rendimiento académico y piensa que debería dejar su maestría. Se culpa por haberse emborrachado, siente que si no lo hubiera hecho, nada de esto habría ocurrido.

5.2. Casos de escucha activa para el taller con personal docente y autoridades

A. Una colega joven y recién contratada como profesora te comenta que está teniendo problemas para que los estudiantes de una clase se tomen en serio el módulo. No leen los textos de su syllabus, no participan en clases, y le han hecho un par de bromas inapropiadas de contenido sexual. Ella sabe que se trata de una situación de discriminación relacionada con ser mujer joven y a la vez siente que no ha sido clara al poner límites a los estudiantes.

B. Una profesora te cuenta que tras un evento académico un grupo de colegas fueron a un bar a tomar algo. Uno de ellos le hizo insinuaciones de que le gustaba, ante las cuáles ella no manifestó interés. Este colega insistió y ella se sintió incómoda. Finalmente, él se puso muy pesado y llegó a tocarla. Ella tuvo que irse y sintió mucho malestar.

5.3. Casos de escucha activa para el taller con personal administrativo y de servicios

A. Una compañera de trabajo te cuenta su experiencia de acoso y abuso sexual ocurrida de manera persistente durante los últimos 3 meses. Te dice que es su culpa no haber parado la situación cuando empezó y que por eso las cosas se han puesto peores. Te cuenta que se siente amenazada y tiene miedo, pero que no puede renunciar al trabajo. Te pide que no le cuentes a nadie.

6. CIERRE Y EVALUACIÓN DEL TALLER

10 MINUTOS

Para cerrar el taller, se puede:

Un repaso breve de los temas abordados durante el taller y de los aportes de los participantes en las reflexiones colectivas, resaltando especialmente las propuestas que hayan hecho para enfrentar y transformar la violencia de género en la propia universidad.

Proponer a los participantes que compartan qué reflexiones del taller pueden ser útiles en su espacio académico o laboral y en sus vidas privadas, para permitir que evalúen aspectos prácticos del taller.

Solicitar que llenen la evaluación anónima por escrito para que el programa educativo pueda ser retroalimentado y podamos conocer su impacto.

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta sobre desigualdad, discriminación y violencia de género

1. ¿Cuál es su ocupación en FLACSO-Ecuador?

- a. Estudiante Convocatoria 2016-2018
- b. Estudiante Convocatoria 2017-2019
- c. Personal administrativo
- d. Personal de servicios generales con relación laboral de dependencia
- e. Personal de servicios subcontratados
- f. Personal docente de planta
- g. Personal docente/investigador contratado bajo servicios profesionales
- h. Directivo
- i. Otro

2. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su identidad de género?

- a. Hombre
- b. Mujer
- c. Otra identidad de género
- d. Prefiero no revelar mi identidad de género

3. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su orientación sexual?

- a. Homosexual/lesbiana
- b. Heterosexual
- c. Otra
- d. Prefiero no revelar mi orientación sexual

4. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su identidad étnica?

- a. Afrodescendiente
- b. Blanca/o
- c. Indígena
- d. Mestiza/o
- e. Otra identidad étnica

5. ¿Cuál es su lugar de procedencia?

- a. Ecuador a.a. Pichincha a.b. Otra provincia
- b. Otro país

6. ¿Tiene alguna discapacidad o condición crónica?

- a. Sí
- b. No

7. ¿Cuántos años tiene?

- Menos de 20 años
- De 20 a 30 años
- De 30 a 40 años
- De 40 a 50 años
- De 50 a 60 años
- De 60 años o más

8. En su actual actividad laboral/estudiantil, ¿ha sentido experiencias de discriminación por su sexo o género?

- a. Sí
- b. No

[Si respondió que sí a la pregunta 8]

9. ¿Han habido motivos adicionales de discriminación como los siguientes? Marque las opciones que sean necesarias

- a. Condición socioeconómica
- b. Etnia
- c. Lugar de procedencia
- d. Nivel de educación formal
- e. Orientación sexual
- f. Otro

10. En su actual actividad laboral/estudiantil, ¿le han hecho comentarios inapropiados, ofensivos o amenazantes por su sexo, género u orientación sexual?

- a. Sí
- b. No

11. En su actual actividad laboral/estudiantil, ¿ha tenido alguna de las siguientes experiencias por razón de su sexo, género u orientación sexual? Marque las opciones que sean necesarias

- a. No se le toma en cuenta
- b. Se le hacen comentarios despectivos
- c. Se invisibiliza o desvalora su trabajo o contribuciones
- d. Se le pide trabajo extra
- e. Se le pide que haga actividades que no le corresponden
- f. No se reconoce la autoridad de su rol, ocupación o posición
- g. Se le ponen obstáculos para avanzar
- h. Su salario o remuneración es menor al que reciben otras personas por realizar el mismo trabajo
- i. No he tenido experiencias como éstas

12. ¿Conoce alguna(s) persona(s) que haya(n) tenido alguna(s) de las experiencias descritas en la pregunta 11?

- a. Sí Indique cuál experiencia _____
- b. No

13. En su actual actividad laboral/estudiantil, ¿alguna persona de la comunidad universitaria ha realizado alguno de los siguientes actos con usted? Marque las opciones que sean necesarias

- a. Comentarios, bromas, historias de carácter sexual que le resultaron ofensivas
- b. Comentarios ofensivos sobre su cuerpo o su apariencia
- c. Comentarios ofensivos sobre su vida sexual
- d. Forzado a hablar sobre asuntos sexuales e íntimos
- e. Enviado mensajes por medios electrónicos o teléfono con comentarios, bromas, historias, fotos o videos de contenido sexual que usted no quería recibir
- f. Insistido con invitaciones a citas a pesar de que usted se ha negado, ha mostrado desinterés o resistencia.
- g. No he tenido experiencias como éstas

[Si marcó alguna de las opciones de la pregunta 13, excepto la g]

14. ¿Qué rol desempeña(n) o desempeñaba(n) la(s) persona(s) que llevó/llevaron a cabo ese acto? Marque las opciones que sean necesarias

- a. Estudiante
- b. Personal administrativo
- c. Personal de servicios generales con relación laboral de dependencia
- d. Personal de servicios subcontratados
- e. Personal docente de planta
- f. Personal docente/de investigación contratado bajo servicios profesionales
- g. Directivo
- h. Otro

[Si marcó alguna de las opciones de la pregunta 13, excepto la g]

15. ¿Esta(s) experiencias tuvieron alguno de los siguientes impactos en usted? Marque las opciones que sean necesarias

- a. Sintió que tenía que tolerar esos comportamientos por temor a repercusiones
- b. Sintió que esos comportamientos estaban afectando su trabajo o desempeño académico
- c. Sintió deseos de abandonar su trabajo/actividad

[Si marcó alguna de las opciones de la pregunta 13, excepto la g]

16. Durante o después de esas experiencias ¿buscó ayuda? Marque las opciones que sean necesarias

- a. En sus compañeros de trabajo o estudios
- b. En alguna autoridad o unidad de la institución
- c. En los representantes (de profesores, trabajadores, estudiantes)
- d. En una ONG especializada en género y violencia
- e. En una institución o servicio del Estado
- f. En otro lugar o servicio
- g. No busqué ayuda

[Si marcó alguna de las opciones de la pregunta 13, excepto la g]

17. ¿Qué respuesta obtuvo a la ayuda que pidió?

- a. Respaldo verbal pero sin acciones
 - b. Respaldo con acciones (ej. acompañamiento, información de derechos o recursos médicos, legales o de apoyo, etc.)
- c. Indiferencia
- d. Le culparon o cuestionaron por lo ocurrido.

[Si marcó alguna de las opciones de la pregunta 13, excepto la g]

18. Si no buscó ayuda en la comunidad académica, ¿por qué razón no lo hizo? Marque las opciones que sean necesarias

- a. No sabía a quién o dónde acudir
- b. Pensé que no había nada que hacer al respecto
- c. No pensé que buscar ayuda me haría sentir mejor
- d. Pensé que no era un asunto demasiado serio
- e. Tenía otras cosas que hacer u ocupaciones en las que debía enfocarme
- f. Quería olvidar lo que ocurrió
- g. No tenía pruebas de lo que pasó
- h. Pensé que nadie me creería
- i. Pensé que iban a culparme por lo ocurrido
- j. Sentí que yo tenía algo de responsabilidad en lo que pasó

19. Durante el tiempo que lleva en la institución ¿ha visto a otra persona tener alguno de los comportamientos descritos en la pregunta 13?

- a. Una vez
- b. Dos veces
- c. Tres o más veces
- d. Nunca

20. En su actual actividad laboral/estudiantil, ¿ha vivido alguna experiencia de violencia física por razón de su sexo, género u orientación sexual en el entorno universitario?

- a. Sí
- b. No

[Si marcó Sí en la pregunta 20]

21. ¿Qué rol desempeña(n) o desempeñaba(n) la(s) persona(s) que llevó/llevaron a cabo ese acto? Marque las opciones que sean necesarias

- a. Estudiante
- b. Personal administrativo
- c. Personal de servicios generales con relación laboral de dependencia
- d. Personal de servicios subcontratados
- e. Personal docente de planta
- f. Personal docente/ de investigación contratado bajo servicios profesionales
- g. Directivo
- h. Otro

22. En su actual actividad laboral/estudiantil, ¿alguna persona de la universidad le obligó o sometió a alguno de los siguientes actos usando fuerza física, amenazas, chantajes, manipulaciones u otras formas de fuerza? Marque las opciones que sean necesarias.

- a. Besos obligados
- b. Tocar sus partes íntimas o hacerle tocar las partes íntimas de otra persona
- c. Agarrar, tocar, tantear, frotarse contra otra su cuerpo de manera sexual u obligarle a hacer lo mismo a otra persona (incluso si el contacto ocurre sobre la ropa)
- d. Penetración sexual: cuando una persona introduce el pene, dedos u objeto dentro de la vagina o ano de otra persona.
- e. Contacto oral: cuando la boca o la lengua de alguien hace contacto con los genitales de otra persona.
- f. No he tenido experiencias como éstas

[Si marcó alguna opción de la pregunta 22, excepto la f]

23. ¿Cuántas veces ocurrió esto desde que estudia/trabaja en la institución?

- a. Una vez
- b. Dos veces
- c. Tres o más veces

[Si marcó alguna opción de la pregunta 22, excepto la f]

24. ¿Qué rol desempeña(n) o desempeñaba(n) la(s) persona(s) que cometió/cometieron esos actos? Marque las opciones que sean necesarias.

- a. Estudiante
- b. Personal administrativo
- c. Personal de servicios generales con relación laboral de dependencia
- d. Personal de servicios subcontratados
- e. Personal docente de planta
- f. Personal docente/de investigador contratado bajo servicios profesionales
- g. Directivo
- h. Otro

[Si marcó alguna opción de la pregunta 22, excepto la f]

25. ¿Esta(s) experiencias tuvieron alguno de los siguientes impactos en usted?

- a. Sintió que tenía que tolerar esos comportamientos por temor a repercusiones
- b. Sintió que esos comportamientos estaban afectando su trabajo o desempeño académico
- c. Sintió deseos de abandonar su trabajo/actividad

[Si marcó alguna opción de la pregunta 22, excepto la f]

26. ¿Buscó ayuda debido a esto? Marque las que sean necesarias.

- a. En sus compañeros de trabajo o estudios
- b. En alguna autoridad o departamento de la institución
- c. En los representantes (de profesores, trabajadores, estudiantes)
- d. En una ONG especializada en género y la violencia
- e. En una institución o servicio del Estado
- f. En otro lugar o servicio
- g. No busqué ayuda

[Si marcó alguna opción de la pregunta 22, excepto la f]

27. ¿Qué respuesta tuvo su búsqueda de ayuda?

- a. Respaldo expresado verbalmente pero sin acciones
- b. Respaldo que incluyó acciones (ej. acompañamiento, información de derechos o recursos médicos, legales o de apoyo, etc.)
- c. Indiferencia
- d. Le culparon o cuestionaron por lo ocurrido.

[Si marcó alguna opción de la pregunta 22, excepto la f]

28. Si no buscó ayuda en la comunidad académica, ¿por qué razón no lo hizo?

- a. No sabía a quién o dónde acudir
- b. Pensé que no había nada que hacer al respecto
- c. No pensé que buscar ayuda me haría sentir mejor
- d. Pensé que no era un asunto demasiado serio
- e. Tenía otras cosas que hacer u ocupaciones en las que debía enfocarme
- f. Quería olvidar lo que ocurrió
- g. No tenía pruebas de lo que pasó
- h. Pensé que nadie me creería
- i. Pensé que iban a culparme por lo ocurrido
- j. Sentí que yo tenía algo de responsabilidad en lo que pasó

29. ¿Conoce a otra persona de la comunidad universitaria que ha vivido alguna de las experiencias descritas en la pregunta 22?

- a. Sí Indique cuál experiencia _____
- b. No

30. ¿Cuán informado está usted sobre dónde encontrar ayuda en FLACSO-Ecuador si usted o un(a) compañera/o enfrenta una experiencia de discriminación, acoso u otra forma de violencia por su género u orientación sexual?

- a. No sé nada sobre esto
- b. Sé muy poco
- c. Estoy medianamente informado
- d. Estoy muy informado

31. ¿Cuán informado está usted sobre la existencia y el uso del Protocolo de actuación en casos de violencia y discriminación basada en género y sexualidad de FLACSO-Ecuador?

- a. No sé nada al respecto
- b. Sé muy poco
- c. Estoy medianamente informado
- d. Estoy muy informado

32. ¿Considera necesario que se imparta programas de sensibilización para prevenir la violencia y discriminación por razones de género y sexualidad?

- a. Sí
- b. No

33. ¿Qué temas le gustaría que se trate en un programa de sensibilización sobre estos temas?

Anexo 2: Guía para grupos focales

Duración 1 hora.

Materiales: membretes para nombres, hojas para tomar notas, esferos.

Bienvenida e introducción del proyecto piloto

5 min

Resaltar la responsabilidad institucional para crear un entorno de igualdad y protección de derechos, y ofrecer respuestas apropiadas cuando los derechos humanos sean vulnerados.

Hablar del porqué trabajar en la prevención de la discriminación y violencia de género: otras desigualdades, formas de discriminación y violencia también son importantes y FLACSO está desarrollando esta iniciativa enfocada en aquellas formas relacionadas con el género, o la diferencia entre hombres, mujeres, personas GLBTI, porque es una obligación pendiente frente al Estado y organismos internacionales de derechos humanos. Este proceso podría inspirar otros programas orientados a la concreción de la igualdad y la ampliación de la democracia.

Animar a los participantes: La participación de ustedes ahora es muy importante para que FLACSO pueda desarrollar un programa de sensibilización de manera acertada y eficiente.

- Presentación de las facilitadoras y los participantes. 10 min.
- Explicar la dinámica del grupo de discusión. 3 min
- Hacer acuerdos colectivos de participación. 5 minutos

Preguntas focales

1. La discriminación y violencia contra mujeres y personas de la diversidad sexual es un tema difícil de hablar. Hay diferentes formas de percibir y entender esto. Nos gustaría que ustedes nos ayuden a entender cómo entienden este problema.

¿Cómo se vive esto en el país?

¿Cuán frecuente o común es este problema para personas que tienen su misma ocupación (estudiante, profesor, profesional, trabajador de servicios)?

¿Por qué, cuándo, en dónde ocurre?

2. ¿Cómo la discriminación y violencia de género afecta a los miembros de la universidad?

¿Qué formas o experiencias de discriminación ocurren aquí?

¿Qué hacen las personas cuando viven una experiencia de discriminación o violencia? ¿Qué problemas enfrentan?

¿De qué manera los efectos de la discriminación y violencia afectan el desempeño laboral o académico de las personas aquí?

¿De qué manera afecta la convivencia entre los miembros de la universidad?

3. Cuando han observado incidentes de discriminación o violencia en la universidad, ¿cómo han reaccionado ustedes y otros espectadores?. ¿Qué respuesta ha tenido la universidad?

¿Qué tipo de apoyo ha recibido la persona afectada? (Emocional, información, recursos, acompañamiento, conexión con otros servicios) ¿De quién o de dónde viene el apoyo?

¿Qué respuesta ha recibido la persona ofensora? (Sanción moral o legal, protección, indiferencia)

4. ¿Qué creen que debería hacer FLACSO para responder a casos de discriminación y violencia de género y cómo puede prevenir?

5. ¿Cómo podrían ustedes participar en las iniciativas para prevenir la discriminación y violencia de género?

¿Qué rol pueden tener los estudiantes, los profesores, personal administrativo y de servicios?

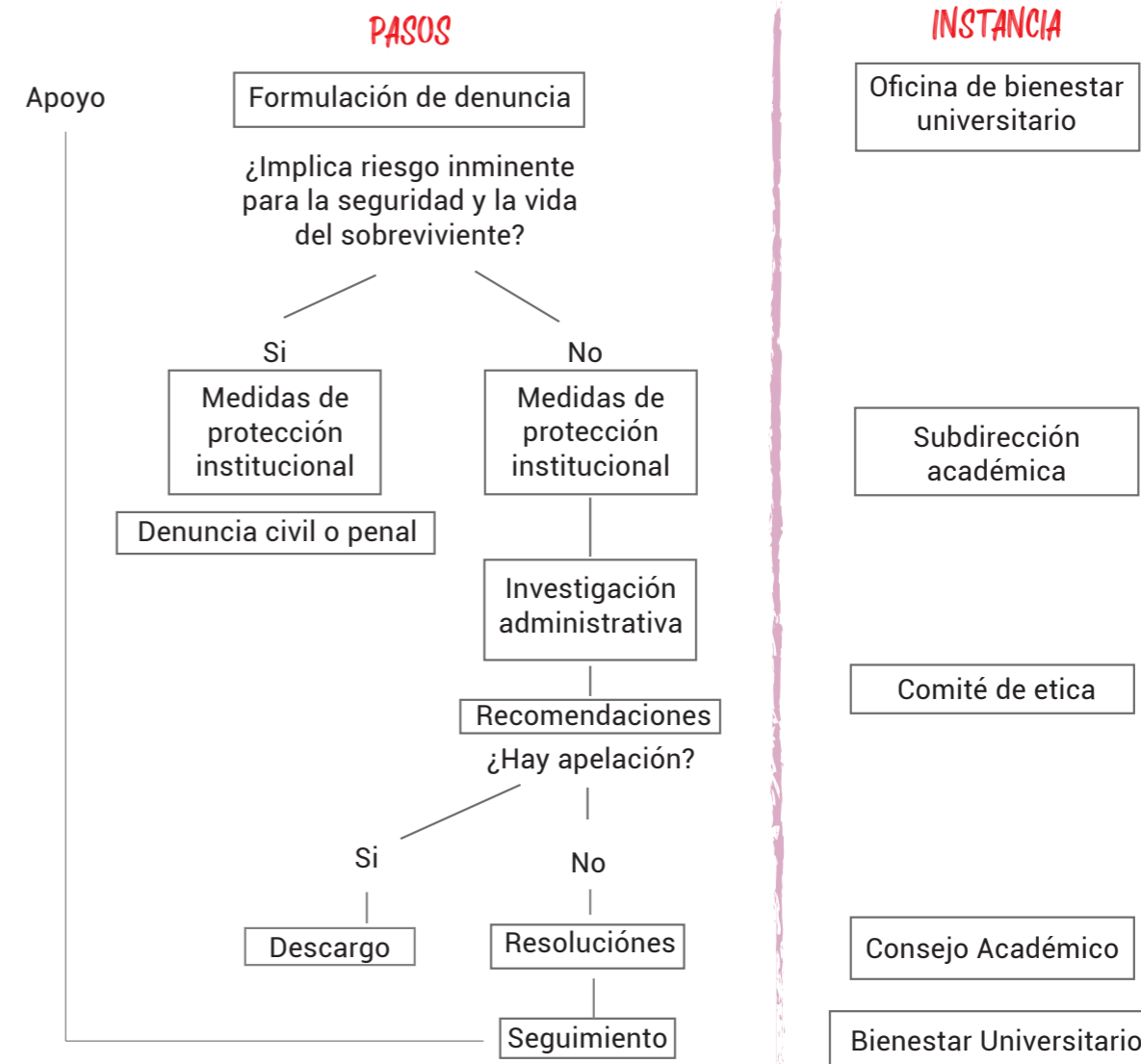
¿Cómo se podría animar a la comunidad educativa a participar y qué rol podrían asumir los distintos actores?

Cierre

Pedir a los participantes que en una hoja escriban las tres ideas más importantes de la conversación grupal.

Anexo 3: Flujo de acción del Protocolo

Protocolo de actuación en casos de violencia y discriminación basada en género y sexualidad



Anexo 4: Servicios de información, apoyo y acompañamiento legal

Bienestar de la universidad: brinda apoyo emocional, ayuda a entender los recursos legales y navegar el proceso de denuncia, y conecta a estudiantes con otros recursos de apoyo dentro y fuera de la universidad. Torre X, oficina X, FLACSO Ecuador. Teléfono:

Trabajo social: tiene las mismas funciones que Bienestar de la Universidad pero dirigidos a docentes y trabajadores.

Hospital General Enrique Garcés: tiene personal especializado y autorizado para realizar los exámenes médicos legales y atención en salud después de una violación y agresiones físicas. Avenida Chilibulo s/n y Avenida Enrique Garcés. Teléfono: (02) 2-650-273.

Centro de Equidad y Justicia Las Tres Manueles: ofrece servicios de patrocinio y asesoramiento legal, apoyo psicológico, trabajo social y mediación alternativa de conflictos. En este lugar también funciona ... (servicios legales?) ,Loja N64-1 entre Guayaquil y Venezuela. (02)2-284-041

Centro de Promoción y Apoyo a la Mujer (CEPAM): Luis Cordero E6-11 y Reina Victoria
02 2 222 4994

Casa de Refugio Matilde: Diego Méndez Oe3-12 y Versalles (Sector Avenida Colón – norte de Quito). Atención Gratuita. Teléfono para citas: 22 34 734. Teléfono de apoyo 24 horas: 0996 696 723, 2625316. Mail: casamatilde.comunicacion@gmail.com. Facebook: www.facebook.com/refugiomatilde

Anexo 5: Fiscalías, Unidades de Flagrancias y Unidades Judiciales Especializadas

Sector Centro Norte

Fiscalía General del Estado

Av. Patria y 12 de Octubre, Edificio Patria
(02) 3985 800

Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia Mariscal Sucre
Calles Juan León Mera y General Veintimilla
(02) 3953 300 ext. 24600

Unidad Judicial Contra la Violencia a la Mujer y la Familia - N°1
Calles Inglaterra N29-38 y Cristóbal de Acuña
(02) 3953 300 ext. 25177

Unidad Judicial de Delitos y Contravenciones Flagrantes
Av. Patria y 9 de Octubre
(02) 3953 300 ext. 26300

Complejo Judicial Norte

Av. Amazonas y calle Juan José Villalengua, sector Iñaquito.

Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia Iñaquito, y Juzgados Primero, Segundo, Tercero de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia
(02) 3953 300 ext. 21611 / 1715

Unidad Judicial de Trabajo Iñaquito
(02) 3953 300 ext. 22567

Complejo Judicial Sur

Av. Lira Ñan y Av. Otoya Ñan junto a la estación de Bomberos, sector Quitumbe

Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia

Teléfono: (02) 3953 300 ext. 25615 / 25601

Unidad Judicial Contra la Violencia a la Mujer y la Familia- N°6

(02) 3953 300 ext. 25603 / 25602
Unidad de Flagrancia
(02) 3953 300 ext. 25603 / 25602

Sector Carcelén

Calles Joaquín Mancheno N76-61 y Tadeo Benítez (Casa de Justicia)
Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia
(02) 3953 300 ext. 24514 / 24531
Unidad Judicial Especializada Contra la Violencia a la Mujer y la Familia - N°2
(02) 3953 300 ext. 24521

Sector Tumbaco

Av. Interoceánica Km 17, N5-83, sector Villa Vega
Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia Tumbaco
(02) 3953 300 ext. 23918
Unidad Judicial Contra la Violencia a la Mujer y la Familia- N°4
(02) 3953 300 ext. 23964

Sector Calderón

Calles Capitán Giovanny Calles y Derby (UVC Carapungo)
Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia Calderón
(02) 3953 300 ext. 24554 / 24531
Unidad Judicial Especializada Contra la Violencia a la Mujer y la Familia - N°3
(02) 3953 300 ext. 24559 / 24557

Cantón Rumiñahui

Unidad Judicial Contra la Violencia a la Mujer y Miembros del Núcleo Familiar N°5, San Rafael
Av. General Rumiñahui N° 100 (frente a la gasolinera de Terpel)
(02) 3953 300 ext. 25250
Unidad Judicial de la Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia, Sangolquí
Av. Abdón Calderón y calle Riofrío
(02) 3953 300 ext. 25250

Anexo 6: Cómo apoyar a una sobreviviente de violencia de género y claves para la escucha activa

La mayoría de personas que enfrentan un incidente de discriminación o violencia de género busca ayuda primero en sus pares. De tu respuesta puede depender si una sobreviviente inicia un camino de sanación o continúa lidiando a solas con el problema. Las siguientes pautas pueden ayudarte a dar una respuesta de apoyo eficaz:

Agradécele por contarte: esto ayuda a establecer un ambiente de seguridad y confianza.

Cree en la sobreviviente: decirle que le crees ayuda a enfrentar uno de los mayores temores de una sobreviviente. Sé auténtico en la confianza. Nadie quiere mentir para asumir una experiencia que trae consigo un estigma social.

Dile que no fue su culpa: sentir que falló por no decir NO o por no oponer suficiente resistencia es uno de los sentimientos más complejos del trauma. Reconocer que fue sometido a una relación de poder ayuda a la sobreviviente a iniciar un camino de sanación.

No comentes sobre el incidente con otra persona: confidencialidad significa no revelar detalles personales ni contar a otra persona el incidente, ni siquiera omitiendo el nombre.

Deja que la sobreviviente guíe la conversación: controlar la narración del incidente es una necesaria forma de recuperar el control sobre la propia vida, arrebatado por la violencia.

Ayúdale a ventilar: intenta comprender y reflejar las emociones que están detrás de las palabras. Ej.: "Veo que es una situación muy confusa y difícil para ti", "Parece que esto te hace sentir ansiedad".

Valida esas emociones: la persona puede tener conflictos y hasta rechazar el modo como respondió emocionalmente a la violencia. Ej. "Si estuviera en tu lugar me sentiría igual", "Sentirse/actuar así es una respuesta normal a una situación anormal", "¿Estás sintiendo...?"

Pregúntale si puedes hacer algo por su seguridad emocional y física: una persona que ha vivido violencia puede sentirse obligada a tolerar la violencia o no encontrar más alternativa. Pre-

guntarle qué puedes hacer para ayudarlo en esto, puede abrir puertas a que sienta, piense y se apropie de alguna estrategia de cuidado.

Reconoce tus límites y proponle buscar información y ayuda profesional: una sobreviviente puede temer por muchas razones buscar ayuda. Puede ser útil decirle que buscar información/ ayuda no le obliga a hacer algo, solo le da más elementos para hacer lo que decida.

Cuídate a ti mismo: escuchar y acompañar experiencias de discriminación y violencia puede afectar tus emociones y tu salud. Se conoce como trauma vicario a los efectos de angustia, desesperanza, estrés derivados estar expuesto a experiencias traumáticas de otros. Reconocer tu propia vulnerabilidad y buscar ayuda o apoyo para ti mismo es la mejor manera de estar disponible para otra persona.

Obstáculos en la escucha activa

Enseñar, explicar argumentos lógicos, dar sermones

"Míralo de esta manera: tus compañeros no van a cambiar, así que puedes aguantar o cambiarte de clase".

"Puedes aprender mucho de esta experiencia".

Moralizar, asesorar, dar soluciones o sugerencias: "debes" o "deberías"

"Deberías decirle lo que estás sintiendo"

"No deberías actuar de esa manera"

"Debes hablar con X".

Juzgar, criticar, estar en desacuerdo, culpar

"No estás pensando con claridad"

"Creo que realmente lo has sobre actuado esta vez".

Ordenar, dirigir, mandar

"¡Tienes que dejar de pensar en todas las cosas malas que podrían pasar!"

Poner en duda

¿Estás seguro de lo que me dices?

Parece que estás interpretando mal porque...

Anexo 7: Evaluación del taller

Evaluación del taller de prevención de la discriminación y violencia de género FLACSO Ecuador

1. ¿Cómo evalúa las siguientes áreas del taller?

	Excelente	Muy bien	Puede mejorar	Deficiente
La violencia de género desde la experiencia de sobrevivientes				
Análisis de casos para enfrentar y transformar la violencia de género				
Cómo apoyar a una sobreviviente				

2. ¿Cómo califica el uso de su tiempo?

- Excelente uso de mi tiempo
- Muy buen uso de mi tiempo
- Buen uso de mi tiempo
- Un desperdicio de mi tiempo

3. ¿Cómo describiría la comprensión de la discriminación y violencia de género que adquirió después de este taller?

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Deficiente

4. ¿Después del taller qué tan cómodo se siente de intervenir si observa una situación de discriminación o violencia de género?

- Me siento muy cómodo/a
- Me siento medianamente cómodo/a
- Me siento un poco incómodo/a
- Me siento muy incómodo/a

5. ¿Después del taller qué tan cómodo se siente para manejar una revelación de discriminación o violencia de género?

- Me siento muy cómodo/a
- Me siento medianamente cómodo/a
- Me siento un poco incómodo/a
- Me siento muy incómodo/a

6. ¿Cómo evalúa la capacidad de la facilitadora para manejar los temas y dialogar con los participantes?

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Deficiente

7. ¿Qué parte del taller le pareció más útil y por qué?

8. ¿Qué parte del taller modificaría y por qué?

9. Comentarios o sugerencias adicionales

