



DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE ENFOQUES DE DERECHOS HUMANOS, DIVERSIDADES Y GÉNERO EN LA UASB-E

Autora: Judith Salgado

Encargada del análisis estadístico: Ma. Isabel Egas

Asistente de investigación: Emilia Egas



ANTECEDENTES

Plan de Fortalecimiento Institucional 2015-2020 de la Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador (UASB-E)

Transversalización de enfoques de derechos humanos, diversidades y género en políticas y normas institucionales

Diseñar y levantar un diagnóstico sobre la situación de enfoques de derechos humanos, diversidades y género en la Universidad.

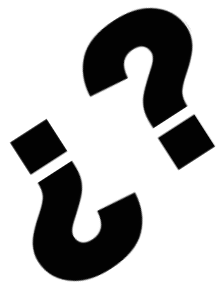
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Imposible separar la educación del contexto social e histórico en que se inserta.

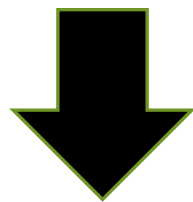
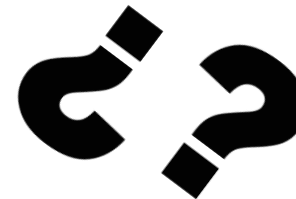
América Latina: profundas desigualdades sociales; la educación superior en esta región no está exenta de esta problemática.

Educación superior: espacio en el que se expresan y reproducen procesos de exclusión basados en múltiples diferencias (condición socioeconómica, género, edad, pertenencia

Desafío de la educación superior: impulsar el cuestionamiento y superación de las lógicas de desigualdad social y/o de exclusión en lugar de reproducirlas o reforzarlas.



PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN



¿Cuáles son, en el momento actual, las potencialidades, los límites y los desafíos para transversalizar los enfoques de derechos humanos, diversidades y género en la labor de docencia, investigación, vinculación con la colectividad, desarrollo institucional y gestión de la UASB-E?

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar estándares internacionales y nacionales de cumplimiento de los derechos a la educación, al trabajo, a una vida libre de violencia y a la igualdad y no discriminación pertinentes, adecuados y aplicables a la educación superior y particularmente a la UASB-E.

2. Relacionar tales estándares con los regímenes de género y las diversidades (etnia, condición económica, edad, discapacidad, nacionalidad) y contrastarlos con su cumplimiento formal en la normativa y políticas de la UASB-E.

3. Relacionar tales estándares con los regímenes de género y las diversidades (etnia, condición económica, edad, discapacidad, nacionalidad) y contrastarlos con su cumplimiento material desde la percepción de estudiantes, ex estudiantes docentes y personal administrativo de la UASB-E y los datos de registros administrativos institucionales.

ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS PERSPECTIVA CRÍTICA Y EMANCIPADORA



Cómo las relaciones de poder favorecen u obstaculizan el reconocimiento como sujetos de derechos y de la dignidad humana tanto a nivel individual como colectivo.

Reconocimiento formal normativo de los derechos humanos puede ser considerado un avance, aunque limitado, dado que no implica *per se* la garantía de su materialización.

Normas internacionales y nacionales de derechos humanos: opción por las interpretaciones que contribuyan a la emancipación y a la ampliación del círculo de reconocimiento como sujetos de derechos.

Incumplimiento: activar garantías y mecanismos para reconocer responsabilidad y reparación.

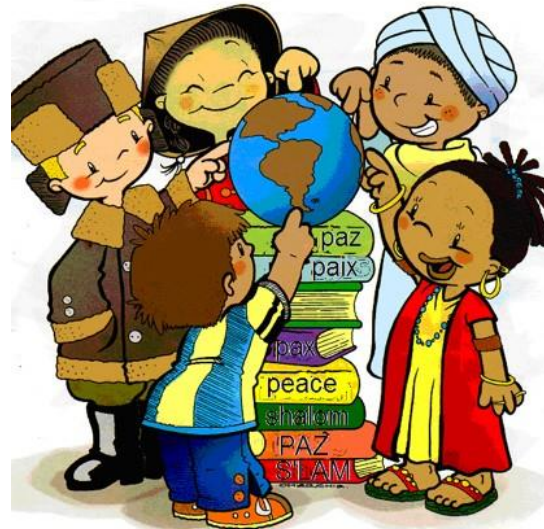
ENFOQUE DE DIVERSIDADES

1. Tensión existente entre la igualdad y la diferencia que atraviesa la relación entre los seres humanos.

2. Las diferencias se construyen históricamente desde una relación de alteridad que puede transitar entre el reconocimiento, la jerarquización y la negación del otro o la otra individual o colectivamente.

3. Colonialidad del poder, del saber y del ser: relaciones de poder desigual y exclusiones en América Latina.

4. Las identidades se construyen, son múltiples, cambiantes y complejas.



5. Transformación desde la construcción de la interculturalidad: proceso de encuentro dialogal y de intercambio entre personas y grupos diferentes.

Conciencia de la desigualdad, discriminación y violencia contra la mujer y las personas que no calzan en la matriz heterosexual y en el modelo hegemónico de masculinidad y la desvalorización de lo que se considera femenino.



Categoría de género como herramienta de análisis para comprender la construcción social y cultural de la diferencia sexual y su incidencia en las relaciones sociales y de poder inequitativas y en el reconocimiento, goce y ejercicio desigual de los derechos humanos y a “desnaturalizar” tales construcciones.

ENFOQUE DE GÉNERO

Interseccionalidad: comprensión de las formas complejas en que las diferencias se entrelazan e interactúan con otras diferencias como la condición económica, la etnia, la orientación sexual, la edad, las discapacidades, etc.

Transformación profunda de las relaciones de género que permita imaginar otras formas de convivencia que tenga como base la equivalencia (igual valor), el respeto y la interdependencia.

ELEMENTOS ARTICULADORES DE LOS TRES ENFOQUES

Discurso: construcción cultural que expresa una disputa de sentidos en un contexto histórico situado.

Posicionamiento crítico que reconoce las relaciones de poder desigual que se configuran a partir de los sistemas de dominación imperantes y que apuesta por su transformación.

Concepción no esencialista de la noción de sujeto que asume que esta se construye de manera relacional, contextual y contingente que se encuentra íntimamente ligada a las relaciones de poder

Comprensión compleja de las formas de desigualdad y exclusión que operan teniendo en cuenta los entrecruzamientos e intersecciones entre marcadores de diferencia (género, etnia, clase, orientación sexual, entre otros).

MARCO METODOLÓGICO

Primer diagnóstico
Carácter exploratorio.

**Normativa
internacional y
desarrollos
interpretativos:**
ONU
SIDH

Metodología de análisis:
Identificación de estándares que dan
contenido a los cuatro derechos
seleccionados (educación, trabajo, vida
libre de violencia e igualdad y no
discriminación).

**Normativa
nacional:**
Constitución y
Ley Orgánica de
Educación
Superior.

DERECHO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR (DES)

1. Disponibilidad

2. Accesibilidad

- No discriminación en el acceso al DES
- Accesibilidad material
- Accesibilidad económica

3. Aceptabilidad

- Finalidad, objetivos y propósitos de la educación superior (Derechos humanos, diversidades, interculturalidad y género)
- Pertinencia
- Calidad de la educación superior
- Métodos educativos
- Dimensión internacional
- Evaluación interna y externa
- Libertad académica en la educación superior
- Investigación en la educación superior
- Derechos de las y los estudiantes en el ámbito de la educación superior

4. Adaptabilidad

DERECHO AL TRABAJO EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR (DTES)

1. Disponibilidad

2. Accesibilidad

- No discriminación en el acceso y conservación de empleo
- Accesibilidad física
- Accesibilidad de información sobre acceso al empleo

3. Aceptabilidad y calidad

- Salario equitativo
- Derecho a iguales oportunidades de promoción
- Derecho a formar sindicatos, gremios y asociaciones
- Derecho a protección y seguridad social
- Derecho a vacaciones
- Derechos del personal docente (libertad académica; acceso a bibliotecas; promoción de la publicación y difusión de los resultados de sus investigaciones; promoción de la participación en reuniones internacionales; fomento de programas de intercambio del personal docente de la enseñanza superior; evaluación de la labor docente basada en criterios académicos objetivos; medidas disciplinarias por causas justificadas y suficientes; permisos sabáticos; derecho a participar en órganos rectores)

DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO Y LABORAL (DVLV)

No violencia contra la mujer (violencia física, sexual y psicológica, moral y simbólica).

No violencia contra personas por su orientación sexual e identidad de género.

Protección contra hostigamiento o acoso sexual (mujeres, LGBTI, indígenas, personas con discapacidad)

Medidas educativas para modificar prejuicios y estereotipos de género.

Derecho a ser libre de toda forma de discriminación y a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

Vínculo entre violencia contra las mujeres y discriminación (Interseccionalidad).

Obligación de investigar, sancionar y reparar en casos de violencia.

Normativa específica para responder a las violaciones al derecho a una vida libre de violencia.

ESTÁNDARES Y REGÍMENES DE GÉNERO

Estándares DES y DTES	Regímenes de género	Diversidades
Accesibilidad, aceptabilidad y adaptabilidad	<p>Dominio masculino de instituciones culturales (la universidad).</p> <p>Dominio masculino en cargos de decisión en la universidad</p> <p>División sexual de trabajo productivo/reproductivo</p>	Condición económica, etnia, edad, nacionalidad y discapacidad.

Estándares del DVLV	Regímenes de género	Diversidades
<p>No violencia contra las mujeres y personas LGBT</p> <p>Protección contra hostigamiento o acoso sexual</p> <p>Modificación de estereotipos y prejuicios de género</p> <p>Vínculo entre violencia contra las mujeres y discriminación (interseccionalidad)</p> <p>Obligación de investigar, sancionar y reparar</p>	<p>Dominio masculino de instituciones culturales (la universidad)</p> <p>Dominio masculino en cargos de decisión en la universidad</p> <p>Violencia machista</p> <p>Control del cuerpo y la sexualidad de las mujeres y las personas LGBTI</p>	Condición económica, etnia, edad, nacionalidad y discapacidad.

FUENTES

Cualitativa

- 23 entrevistas semiestructuradas a informantes calificados
- Normativa internacional y nacional
- Normativa y políticas UASB

Cuantitativa

- Información estadística de la UASB-E.
- Encuestas en línea anónimas dirigidas a estudiantes matriculados 2015-2016, ex estudiantes de los últimos tres años y el personal docente y administrativo actual de la institución.



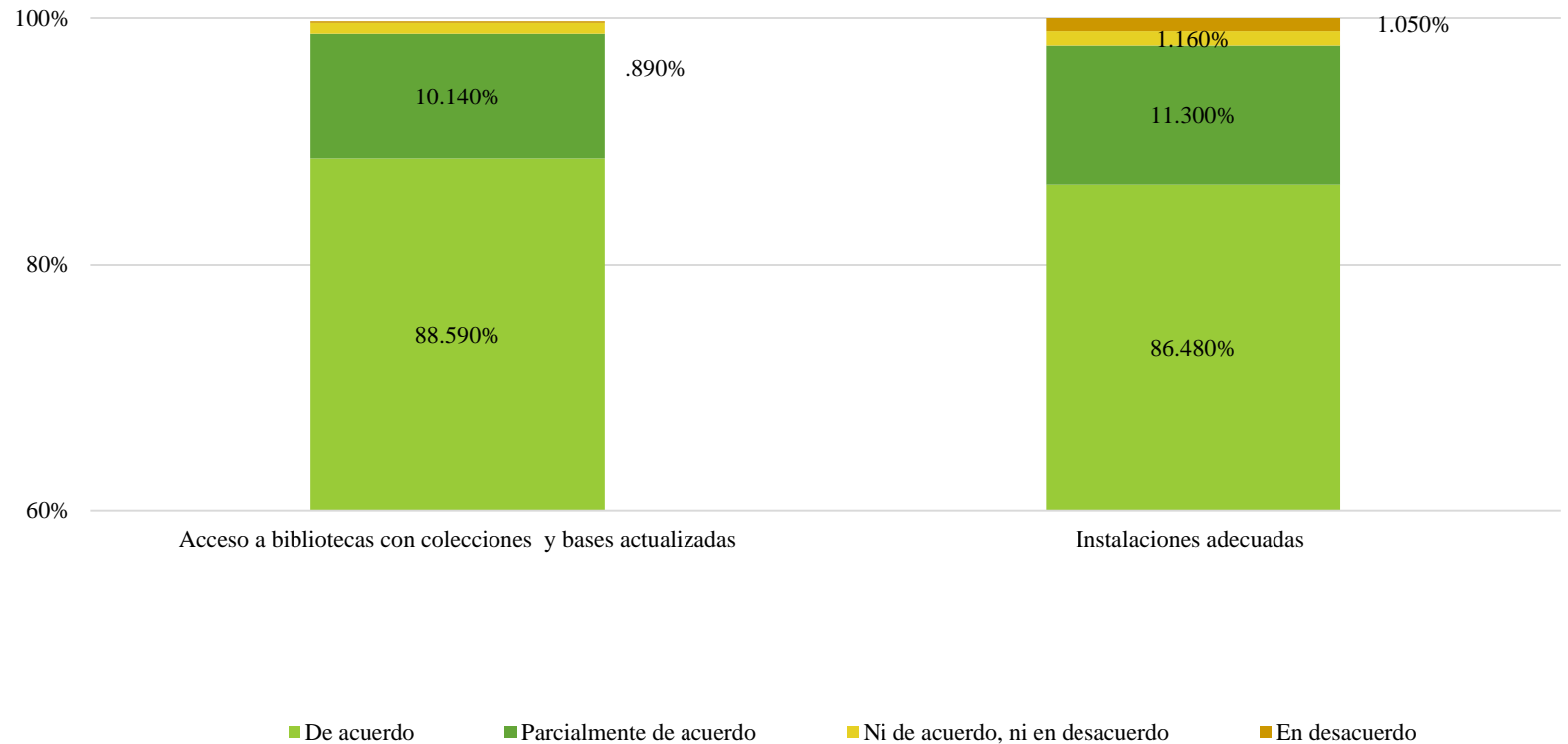
RESULTADOS



DISPONIBILIDAD (DES)

En general, muy buena aprobación por parte del estudiantado de la infraestructura institucional

Distribución de puntaje en infraestructura y acceso a información en la UASB por parte de estudiantes - 2017



ACCESIBILIDAD: MÉRITO ACADÉMICO (DES)

- Criterio fundamental utilizado en los procesos de admisión claramente diferenciados por las exigencias de acuerdo con el tipo de posgrado.

- Se descuida parcialmente el vínculo de este criterio con el derecho a la igualdad y no discriminación en el acceso a la educación.

- En la práctica, en los procesos de admisión se tienen en cuenta criterios de diversidad por etnia, por género, por procedencia (regional, nacional y provincial), por edad, por discapacidad, por profesión para incentivar la interdisciplinariedad), entre otros.

- * Pocos casos, cumplido los requisitos mínimos aplicaron una acción afirmativa (indígenas, personas con discapacidad)
- Necesidad de medidas de acompañamiento

ACCESIBILIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN (DES)

La normativa institucional no incluye ninguna mención a la prohibición de discriminación en el acceso al DES en la universidad.

Única acción afirmativa en la normativa de la UASB-E:

estudiantes con discapacidad

Necesidad:

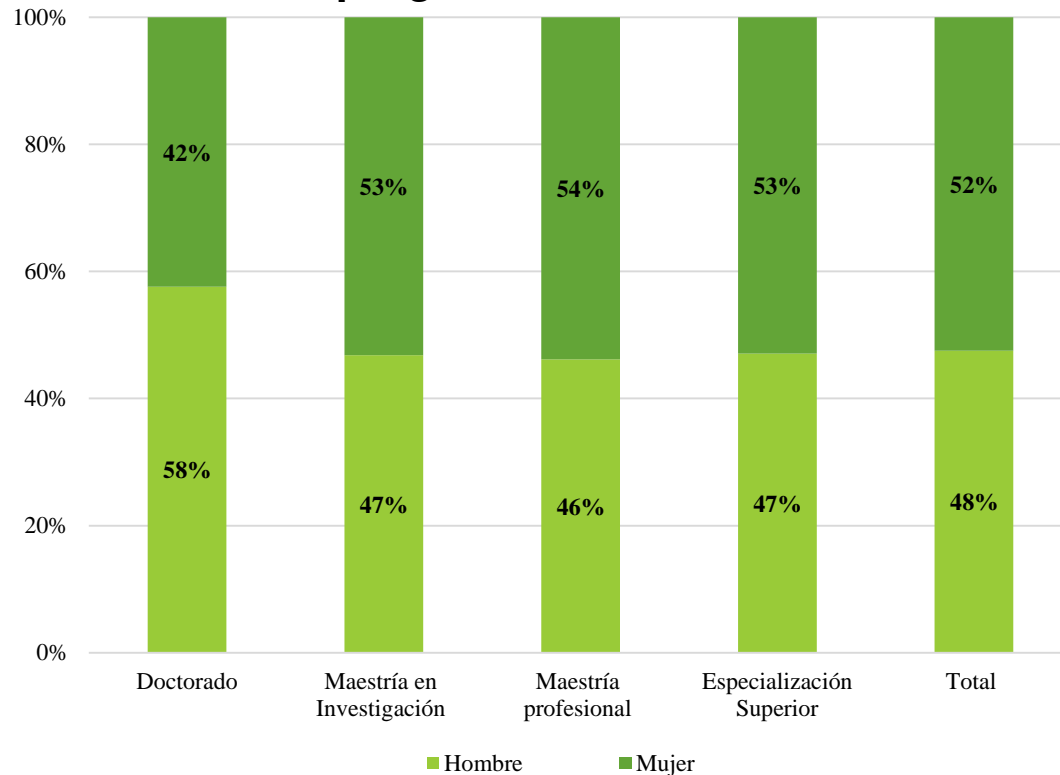
discusión aplicación de AA para estudiantes (interseccionalidad)

Recomendación:

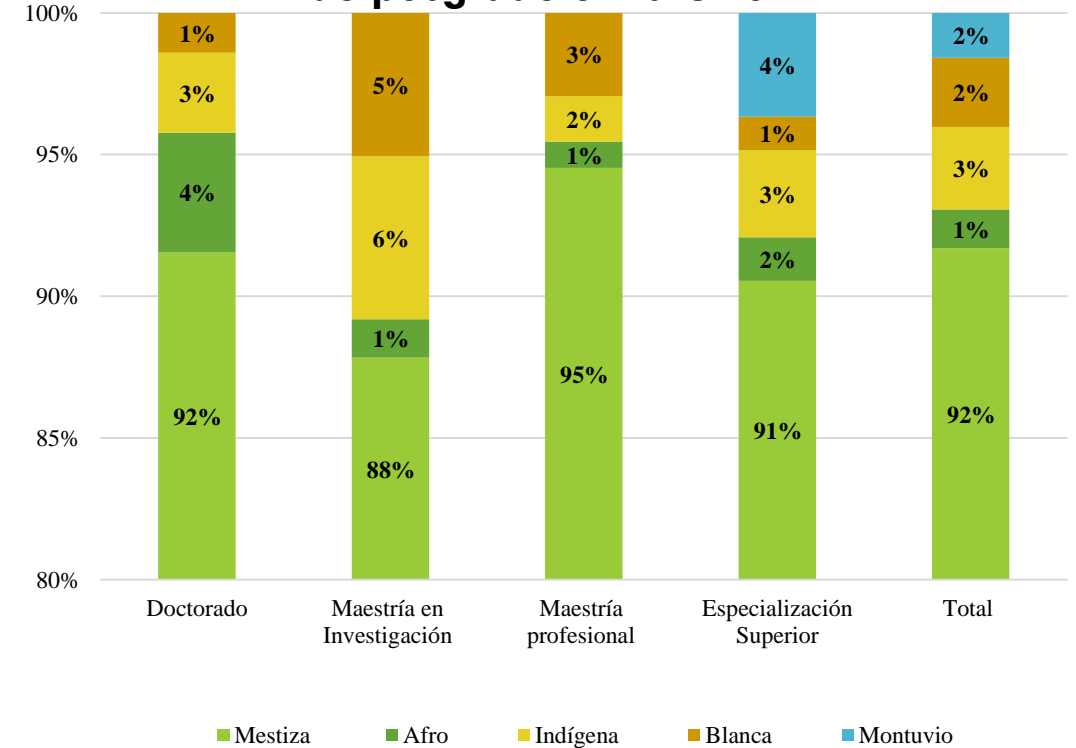
grupo de trabajo académico

- Falta aplicar acciones afirmativas a favor de mujeres para su acceso a doctorados.
- En todos los programas académicos, falta promover una mayor participación de personas indígenas, afrodescendientes, adultas mayores y con discapacidad, entre otros.

Distribución de sexo por tipo de posgrado en la UASB-E

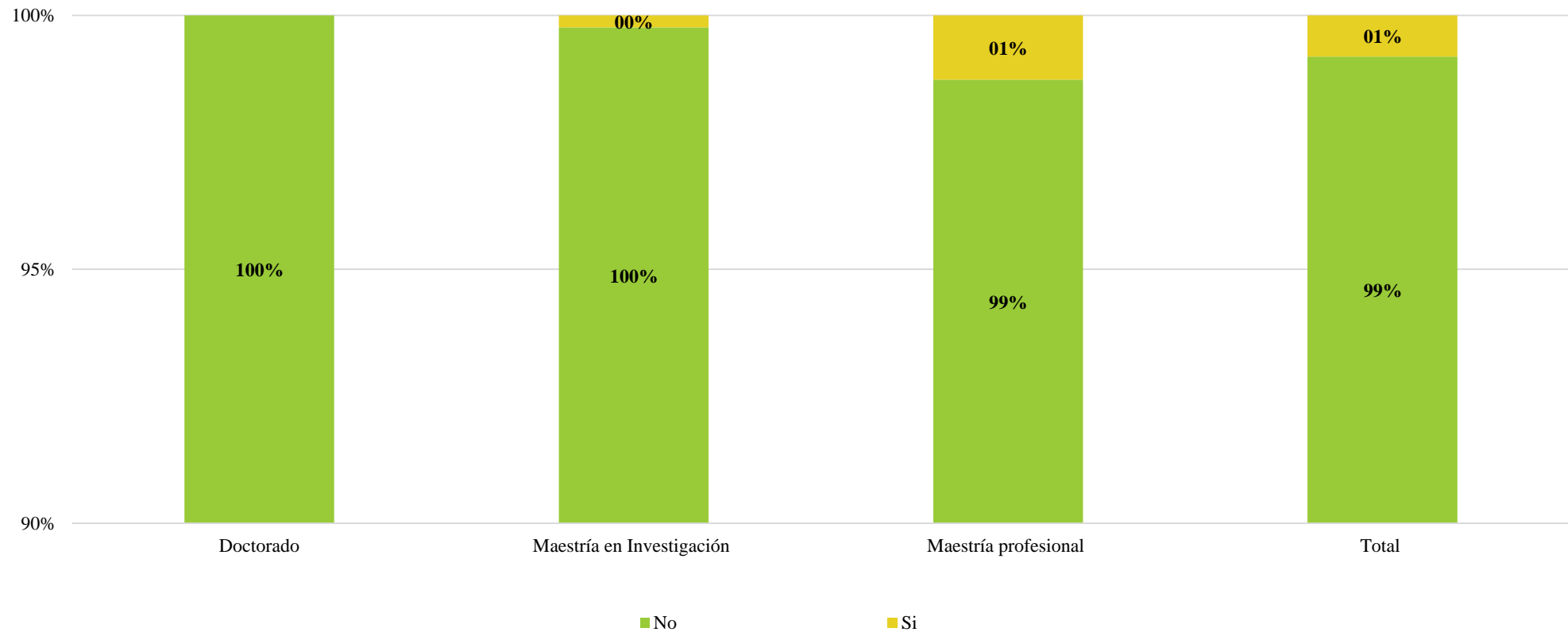


Distribución de etnia por tipo de posgrado en la UASB-E

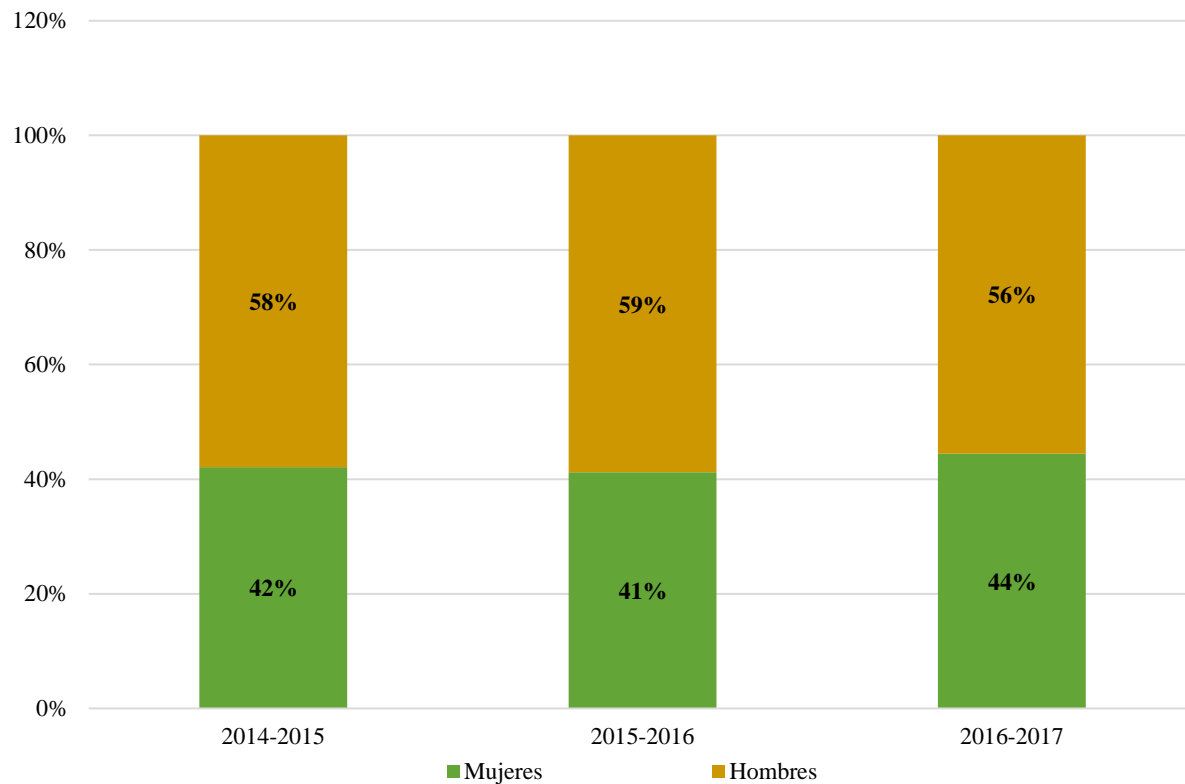


ACCESIBILIDAD MATERIAL A FAVOR DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (DES)

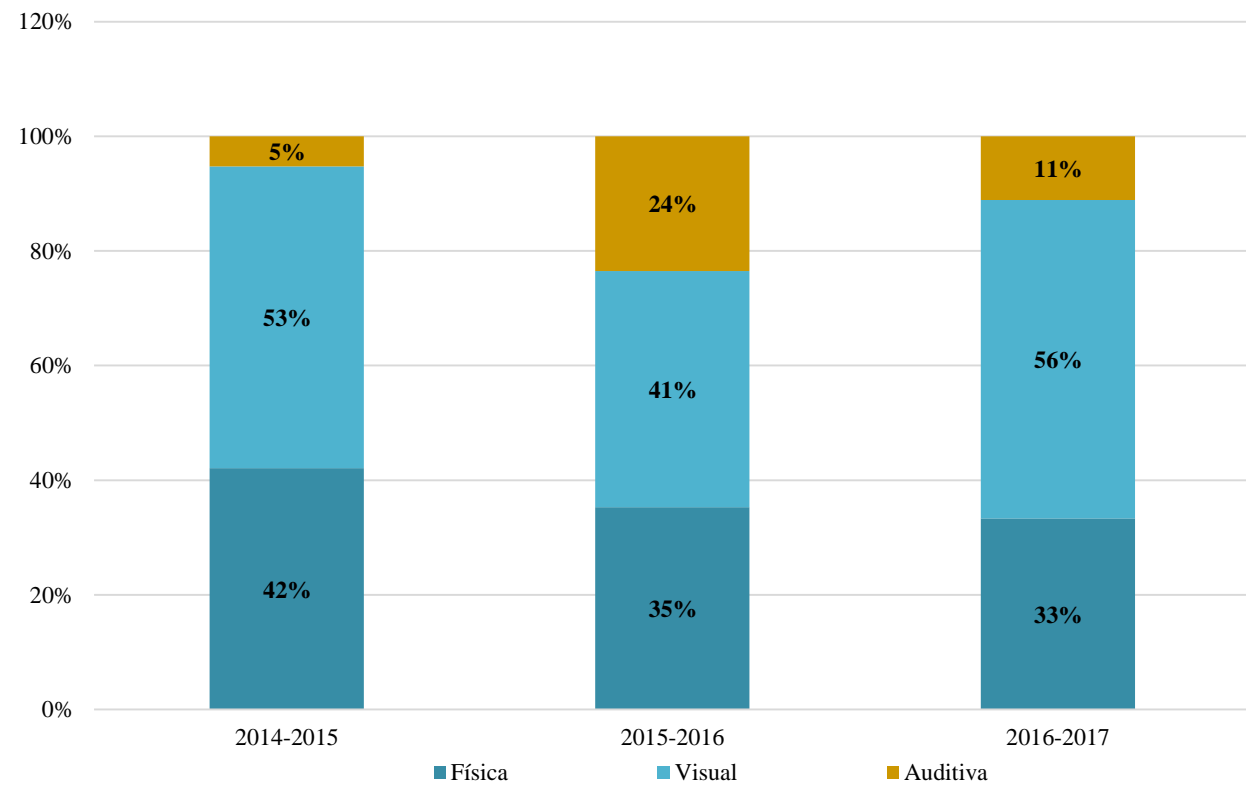
Distribución de discapacidad por tipo de posgrado en la UASB-E




Porcentaje de estudiantes con discapacidad en la UASB-E (2014-2017) por sexo



Porcentaje de estudiantes con discapacidad en la UASB (2014-2017) por tipo de discapacidad





La universidad no cuenta ni a nivel formal ni material con una política que favorezca la conciliación entre estudio y familia a favor de sus estudiantes.

Algunas estudiantes:
dificultades por embarazo y labores de cuidado ligadas a la maternidad para compaginar con los estudios solicitan apoyo de la UASB-E.

Necesidad que responde más a las biografías femeninas por la división sexual del trabajo.

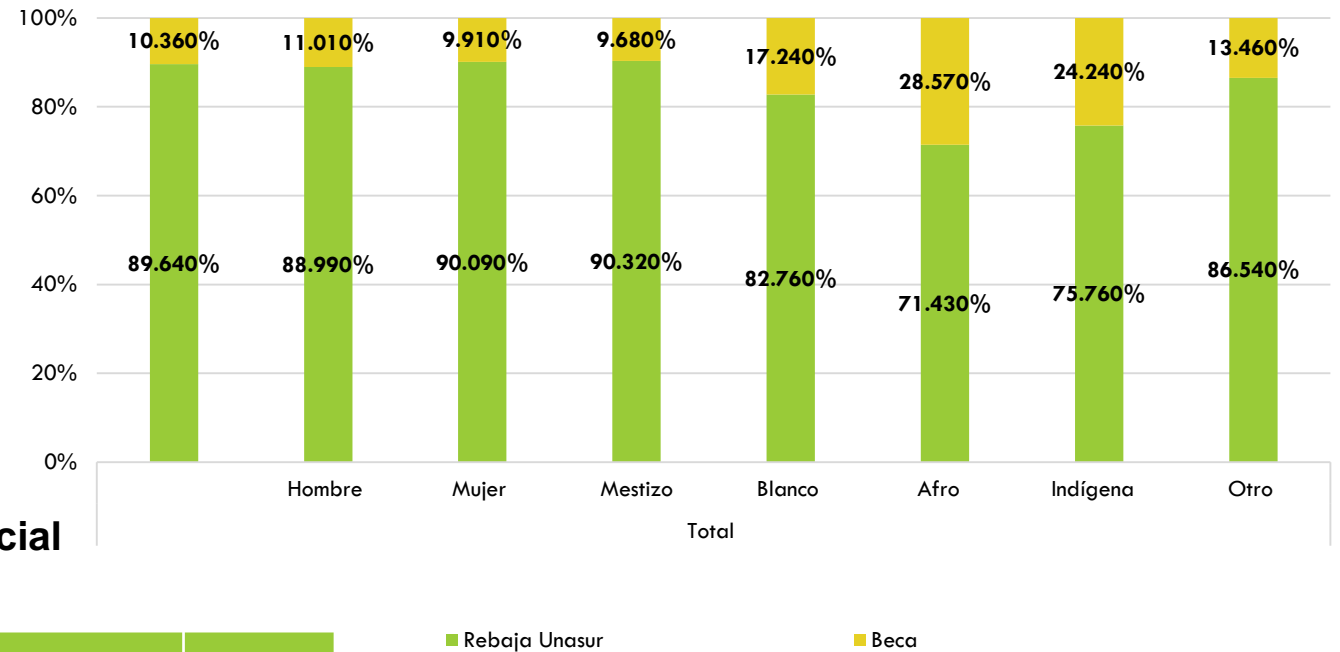
ACCESIBILIDAD ECONÓMICA (DES)

- ❖ Fortaleza en el sistema de becas
- ❖ Aspecto clave e indispensable para acceder a la educación

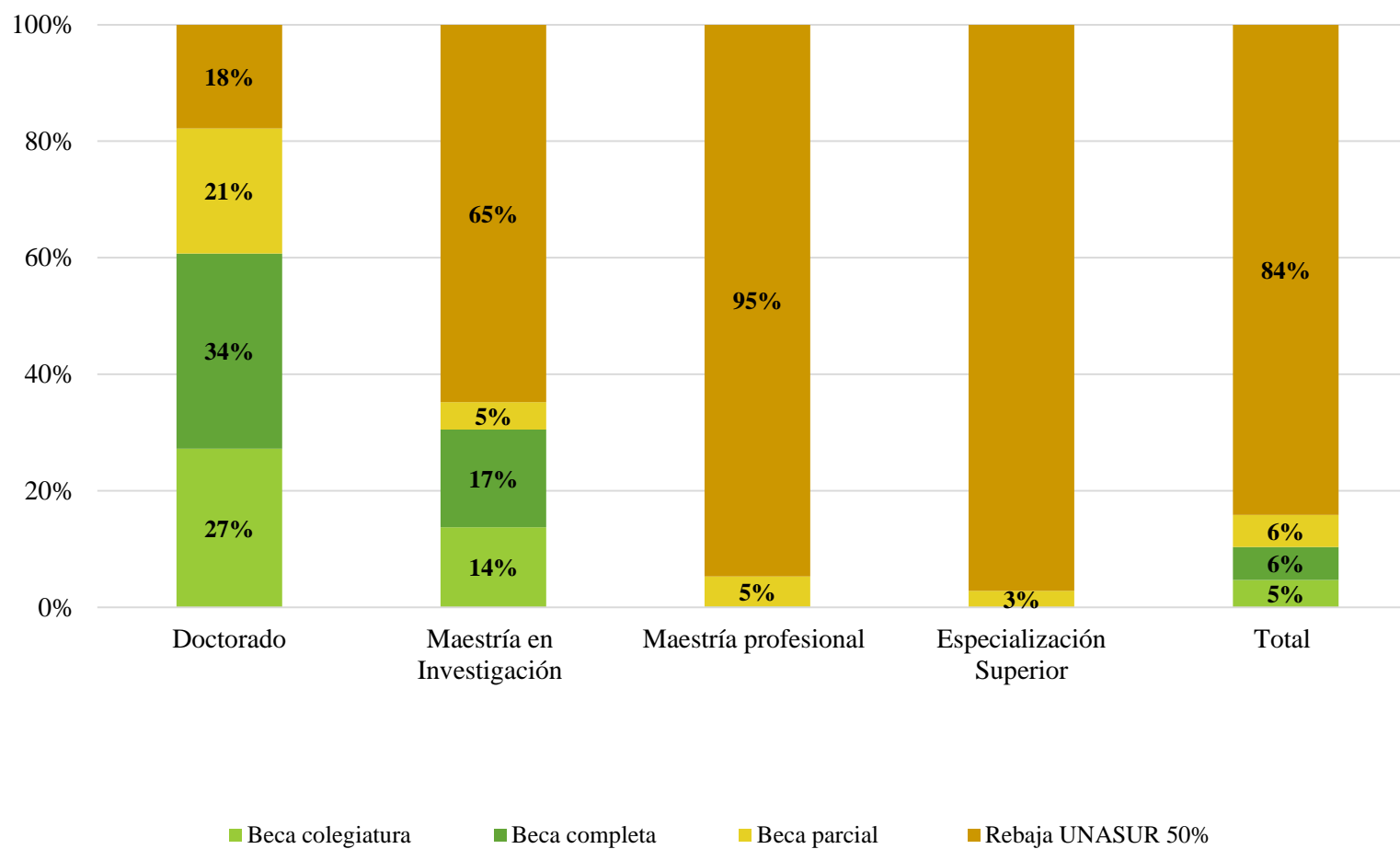
Porcentaje de estudiantes que recibió beca completa, parcial o colegiatura según tipo de posgrado UASB-E - 2017

	Especialización superior	Maestría profesional	Maestría de investigación	Doctorado	Total
Estudiantes	0,8%	2,9%	41,4%	78,1%	10,4%
Ex estudiantes	4,7%	4,2%	32,6%	-	8,3%

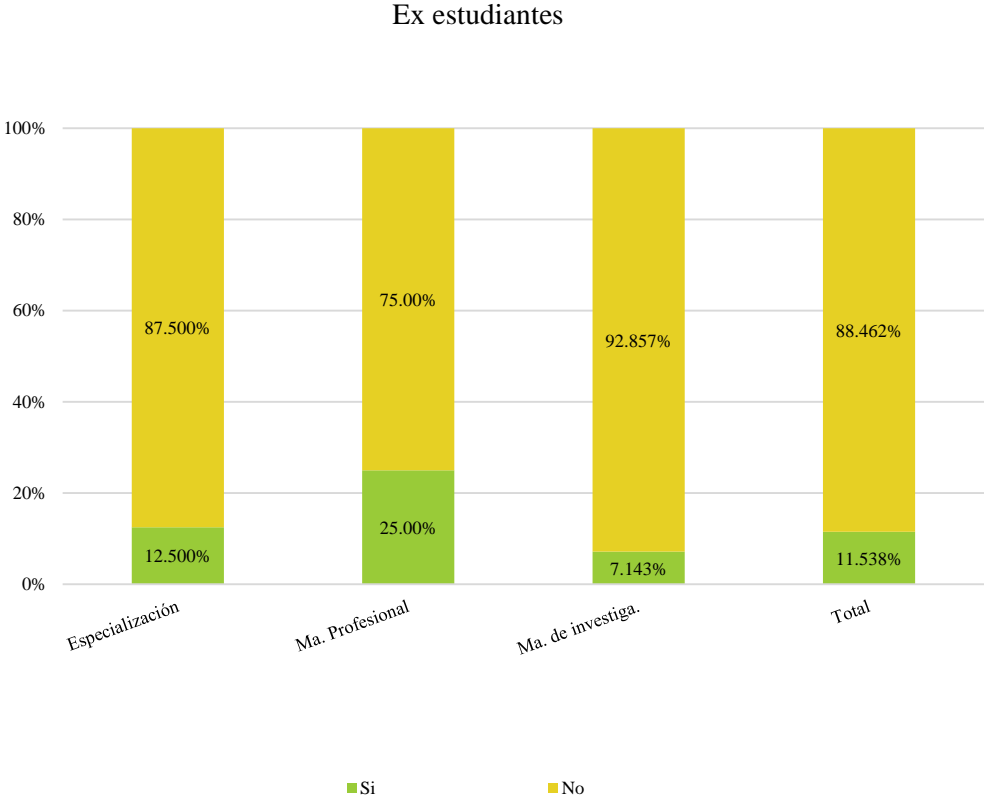
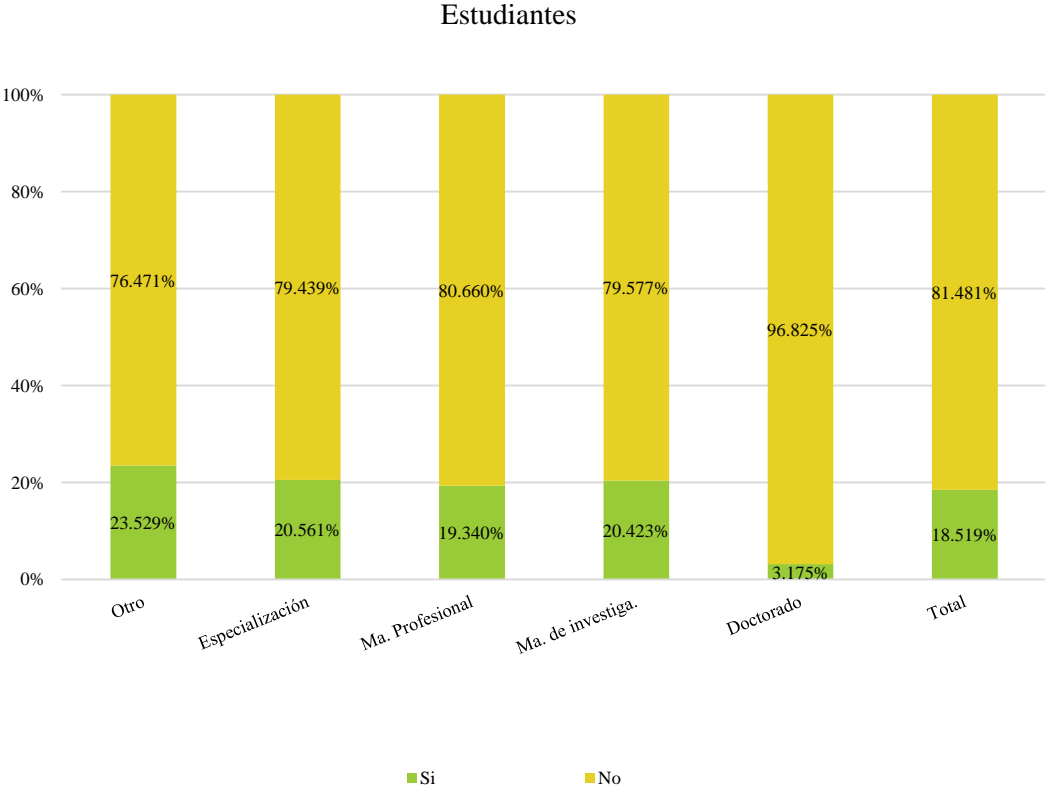
Distribución de becas a estudiantes la UASB-E según sexo y etnia - 2017



Distribución de becas por tipo de posgrado en la UASB-E 2015



Porcentaje de estudiantes la UASB-E que podrían realizar sus estudios sin ayuda financiera de la universidad según programa de estudio - 2017



```
graph LR; A[Normativa institucional: ayudas financieras y becas por mérito académico.] --> B[En la práctica, la mayor parte de docentes entrevistados se inscriben en esa misma lógica.]; B --> C[De manera más marginal, encontramos docentes que problematizan el tema de los méritos académicos cuando se trata de personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados.]; C --> A;
```

Normativa institucional:
ayudas financieras y becas
por mérito académico.

En la práctica, la mayor parte de docentes entrevistados se inscriben en esa misma lógica.

De manera más marginal, encontramos docentes que problematizan el tema de los méritos académicos cuando se trata de personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados.

Normativa UASB-E: sí tiene en cuenta dicha desventaja en el caso de personas con discapacidad y de un sector específico (profesores de los centros educativos que son parte de la Red de Colegios de la UASB-y en general profesores de colegios fiscales) y se promueve la participación de estudiantes de diferentes nacionalidades, con énfasis en la región andina.

Desafío

Consolidar el uso de la encuesta socio económica en la fase de admisión, particularmente, en aquellos programas que ofertan becas para que, a más de los méritos académicos, el criterio de la condición económica sea tenido en cuenta, al momento de decidir el otorgamiento de las mismas junto con el de género, etnia, nacionalidad, discapacidad, edad, desde un enfoque interseccional.

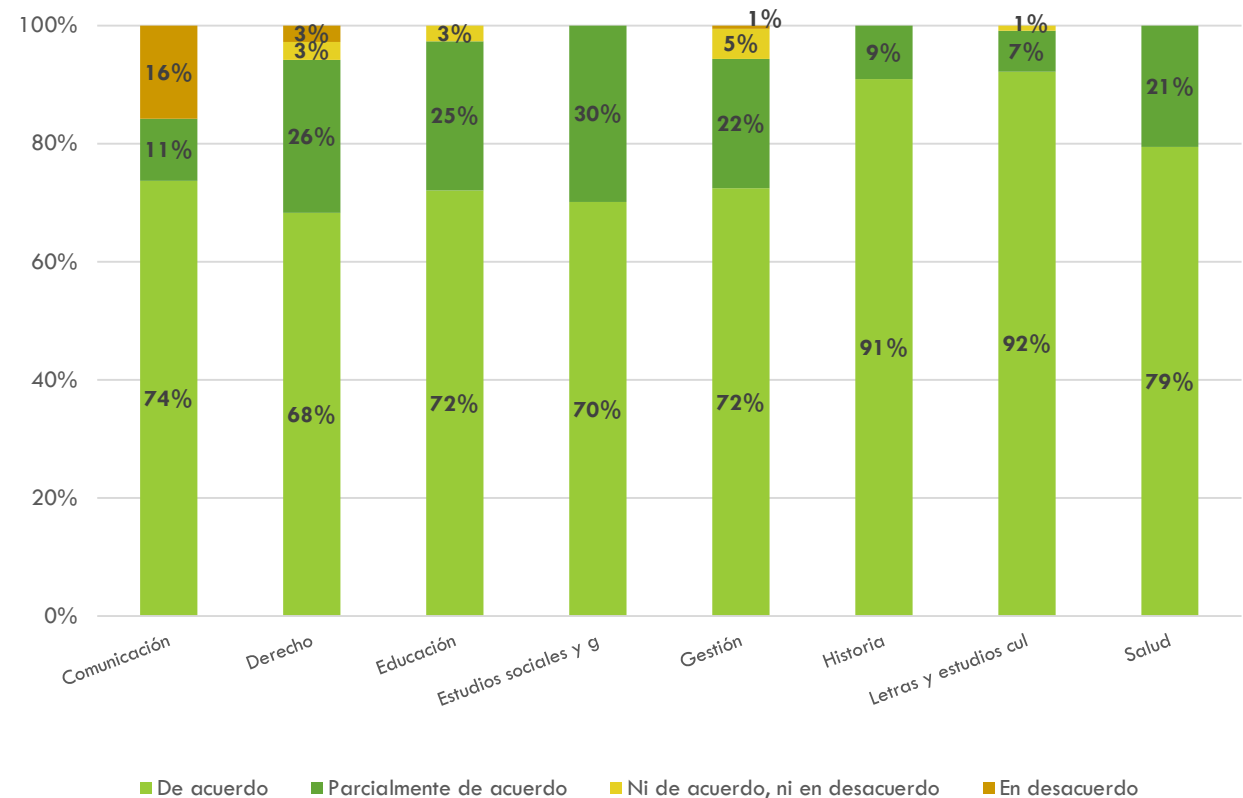
ACEPTABILIDAD (DES)

Fortalezas de la UASB-E

Reconocimiento de la calidad de la educación recibida por parte de los estudiantes: altos promedios de evaluación a los docentes, asignaturas, programas y en su participación en el proceso de evaluación.

Las áreas que tienen mayor proporción de estudiantes satisfechos con los docentes son aquellas que tienen programas de doctorado y maestrías de investigación mientras que las áreas con menor calificación son aquellas que no tienen programas de doctorado.

Distribución de puntaje en calidad educativa en la UASB por parte de estudiantes según área de estudio - 2017



Tipo de evaluación (2014-2015)	Promedio de la UASB-E
Evaluación de los estudiantes a las asignaturas/módulos	4,39
Evaluación de los estudiantes a los docentes	4,47
Evaluación de los estudiantes a los programas de posgrado: doctorado	4,86
Evaluación de los estudiantes a los programas de posgrado: maestría de investigación	4,38
Evaluación de los estudiantes a los programas de posgrado: maestría profesional y especialización superior	4,29
Evaluación de los estudiantes a los tutores	3,79
Evaluación de los coordinadores de posgrado a los docentes	4,61
Evaluación del programa académico por el Comité de posgrado	4,49

Otras fortalezas

- ❖ Normativa institucional muy clara y específica sobre el sistema de evaluación en la universidad.
- ❖ Libertad académica y de investigación que en general perciben los estudiantes.
- ❖ Estrategia múltiple para promover la labor investigativa en la universidad.
- ❖ Mayor presencia de líneas de investigación vinculadas con diversidades e interculturalidad.

Debilidades

- ❖ Menor presencia de líneas de investigación vinculadas con derechos humanos y género.
- ❖ Un porcentaje significativo de docentes no está satisfecho con el apoyo institucional a su labor investigativa.

INCORPORACIÓN DE ENFOQUES DE DERECHOS HUMANOS, DIVERSIDADES Y GÉNERO EN LOS PROGRAMAS DE POSGRADO EN LA UNIVERSIDAD

A nivel formal, la mayor fortaleza tiene que ver con la dimensión internacional y el tratamiento de la interculturalidad y los mayores límites en la inclusión de un enfoque de género, diversidades (no étnicas) y género.

Desafío: ampliar la visión de interculturalidad más allá de lo étnico y generar un debate sobre las implicaciones epistémicas, pedagógicas, estructurales y convivenciales de interculturalizar la universidad y lo que implica dialogar con otras sabidurías.

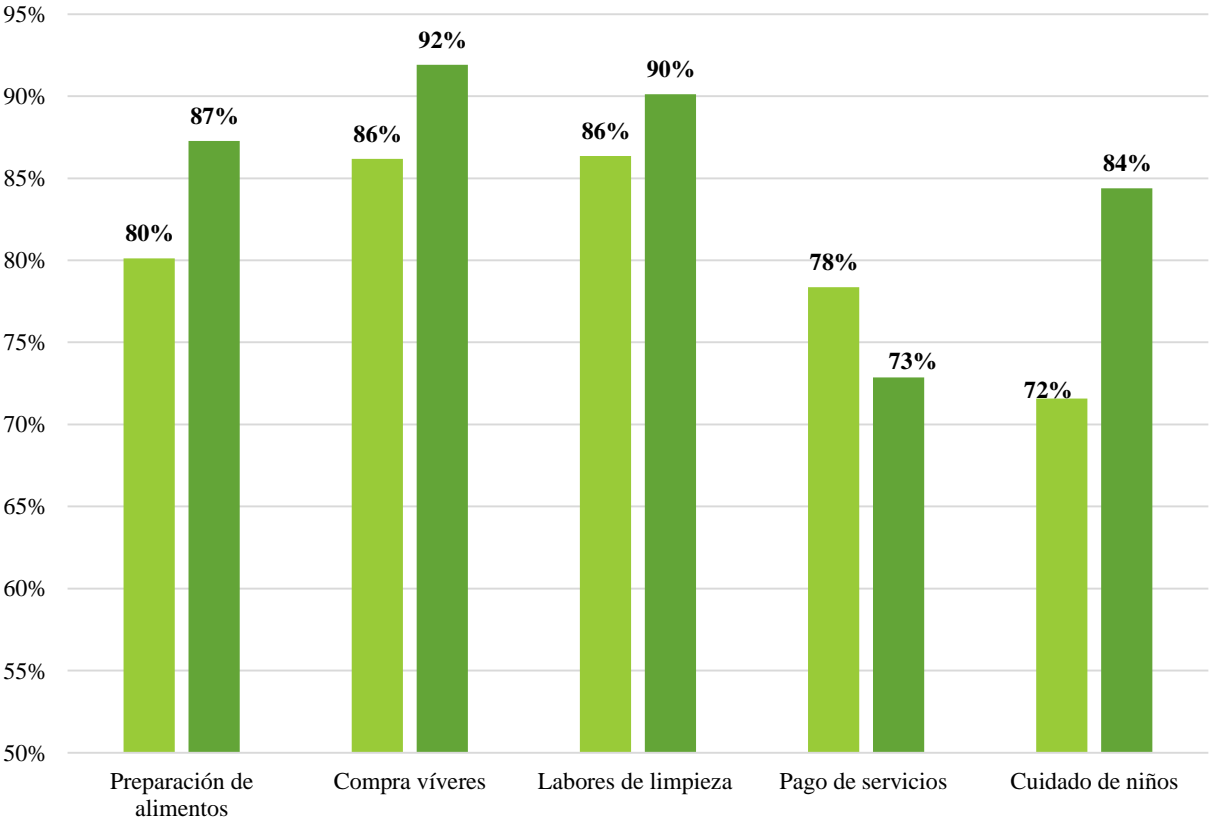
RECOMENDACIONES

Grupo de trabajo académico que sistematice el debate sobre interculturalidad.

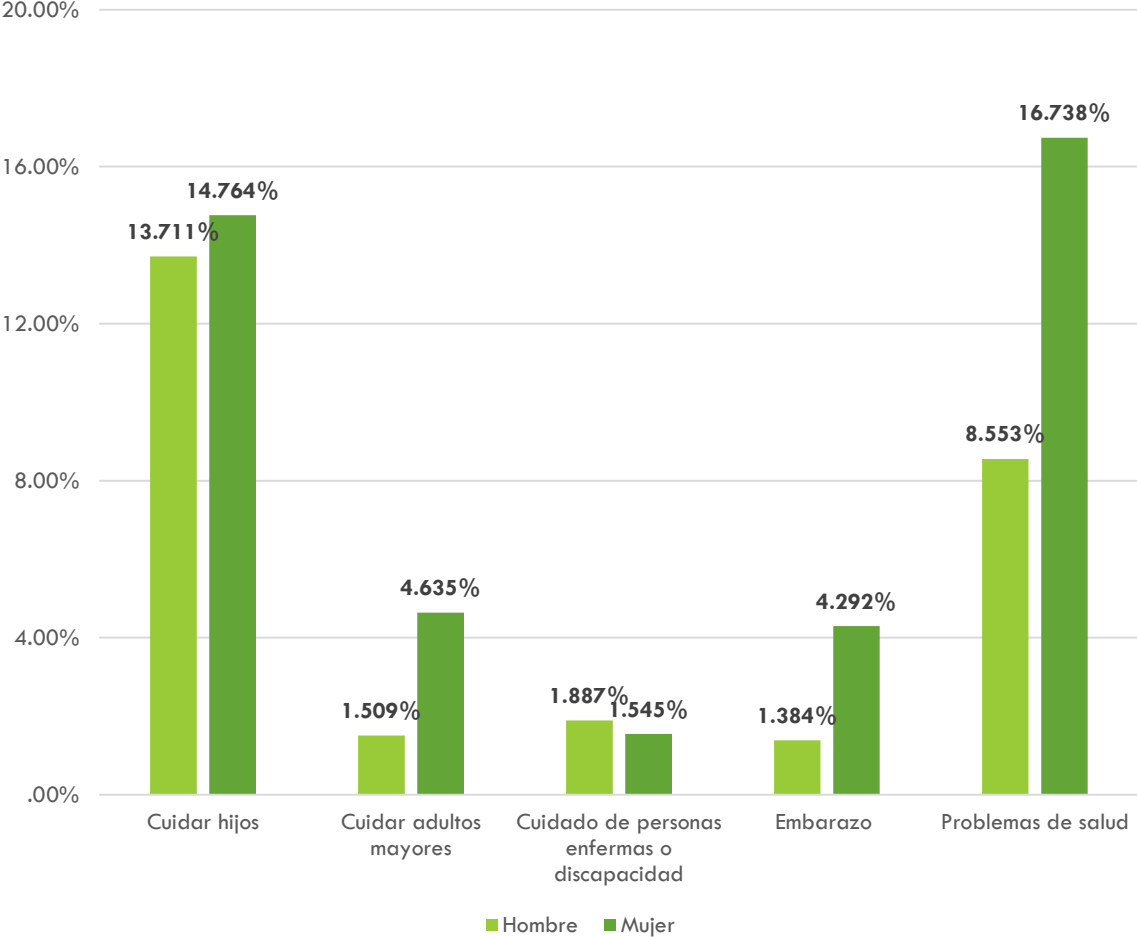
Grupos de trabajo interáreas e inter programas, cátedras y observatorios: debate académico sobre género, diversidades y derechos humanos.

Fortalecer: PADH, Cátedra de Pueblos Indígenas, Cátedra de Estudios Afro Andinos y propiciar un mayor diálogo entre estas instancias y la UISA.

Porcentaje de estudiantes que realizan actividades reproductivas por tipo de actividad y sexo - 2017

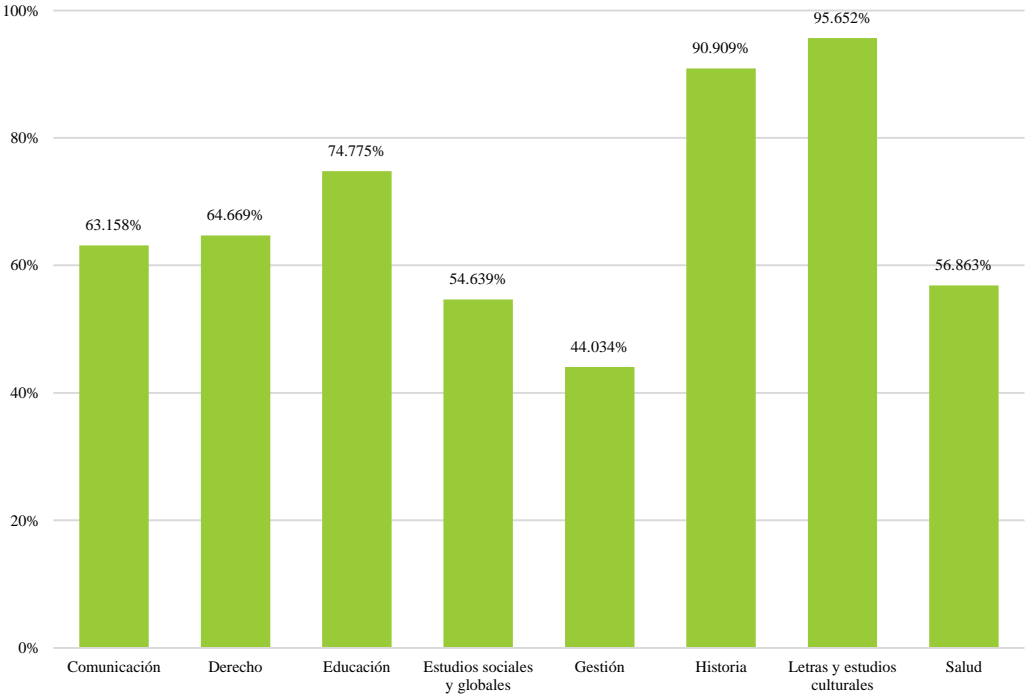


Porcentaje de estudiantes con progreso de estudios académicos afectados por razones de cuidado, embarazo y salud - 2017

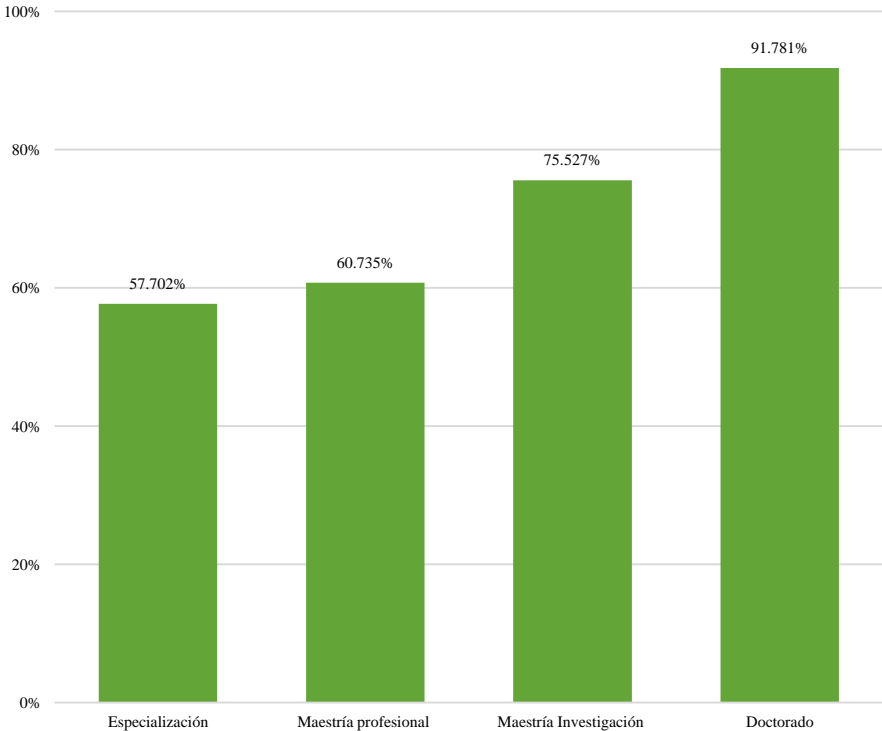


Porcentaje de estudiantes que se cuestionó respecto a estereotipos a través de la educación brindada en la UASB-E según área de estudio y tipo de posgrado - 2017

Área de estudio

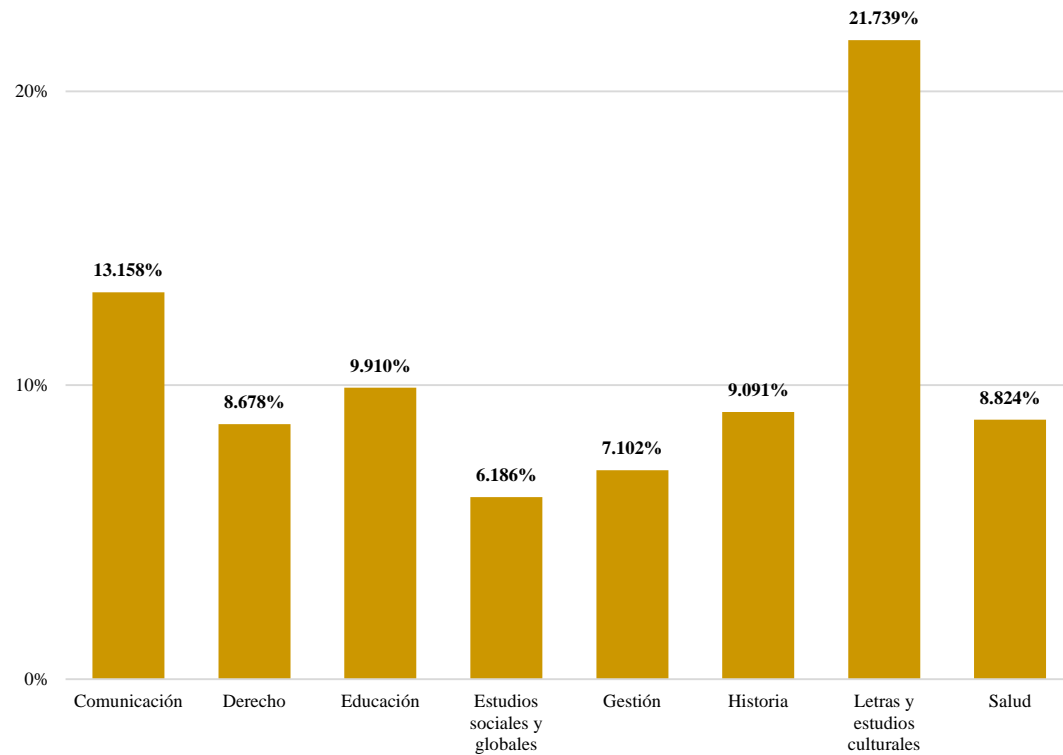


Tipo de posgrado

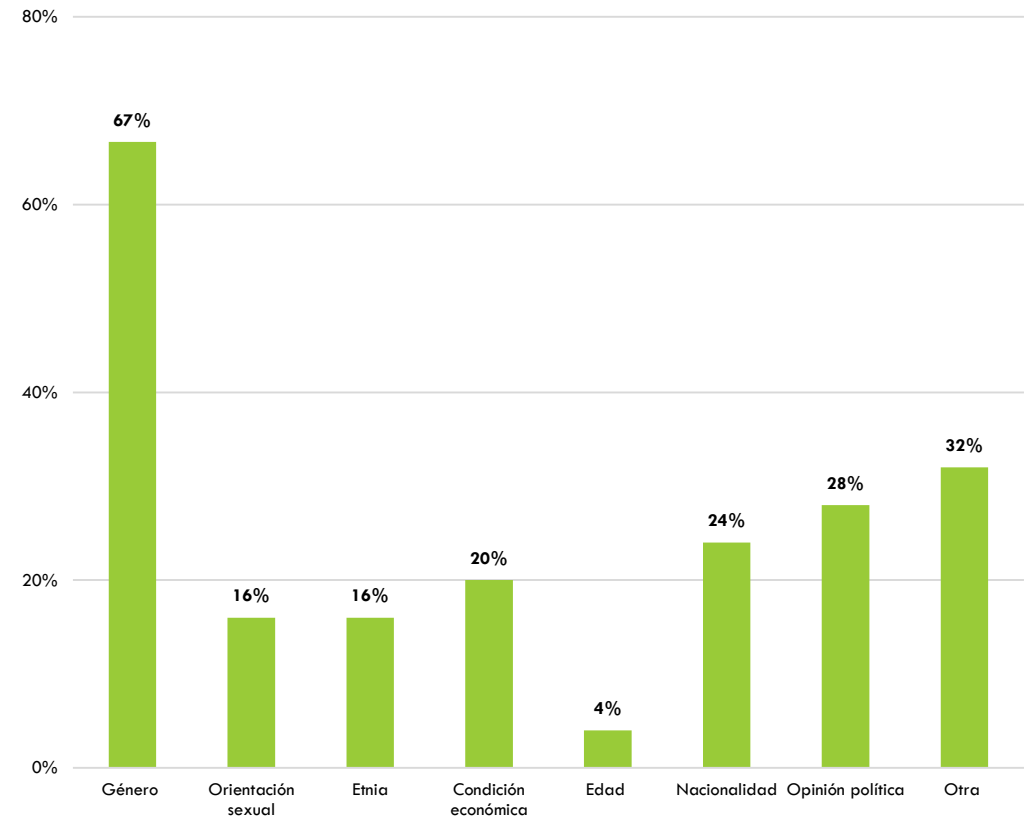


Porcentaje de estudiantes sintió que los discriminaban por área y tipo de discriminación en área de Letras y Estudios Culturales - 2017

Discriminación por área de estudio



Tipo de discriminación
Área Letras y Estudios Culturales



- Límite: escaso tratamiento explícito del modelo educativo de la UASB-E tanto en la normativa como en la práctica (excepto: políticas sobre vinculación con la colectividad).
- No hay una Asociación de Estudiantes.
- La normativa institucional solo se refiere a sanciones en el caso de estudiantes.

ADAPTABILIDAD (DES)

Fortaleza

Variada oferta académica de la universidad:

Tipos de posgrado

Diversidad de énfasis (investigación o profesionalización)

Oferta de horarios flexibles (tiempo parcial)

Variedad de su oferta de educación continua y los diversos grupos a los que llega.

Limitación

Reducida oferta de programas virtuales.

Rigidez: Inasistencias no se justifican en ningún caso.

Falta de políticas de conciliación estudio-familia

ACCESIBILIDAD (DTES)

Personal docente

Normativa institucional: supeditada al criterio del rector de cada sede, excepto en concursos.

Práctica : docentes de planta eran escogidos por recomendación de directores de área u otros docentes, contando con el visto bueno de la máxima autoridad.

Concursos (regularizar situación de docentes)

No se alcanzado 40% de mujeres en el personal docente

La acción afirmativa incluida en las normas de selección y contratación de docentes solo aplica en caso de empate en el concurso.

Personal administrativo

Normativa institucional: selección por llamamiento público, designa rector.

Práctica: discrecionalidad de la máxima autoridad

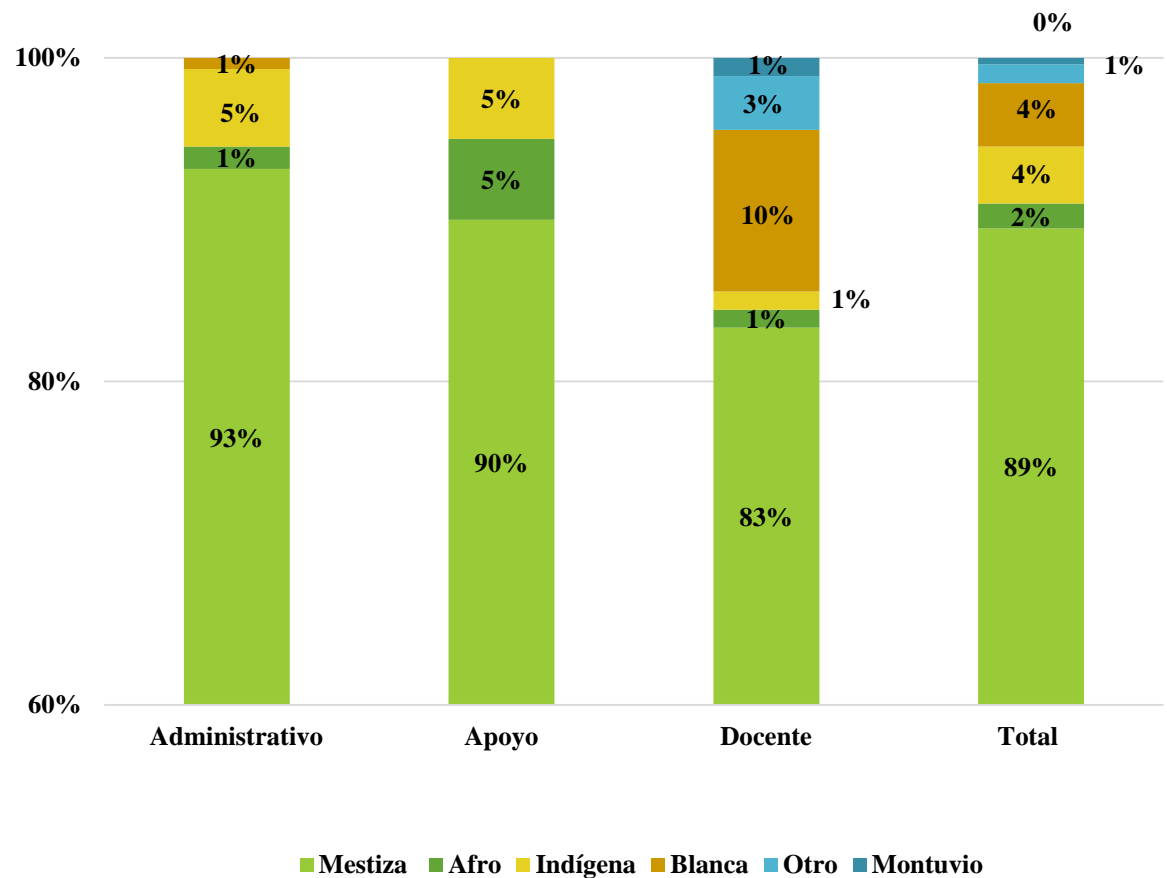
Porcentaje de personas afrodescendientes, indígenas, personas con discapacidad: muy bajo.

Recomendación: Grupo de trabajo sobre AA

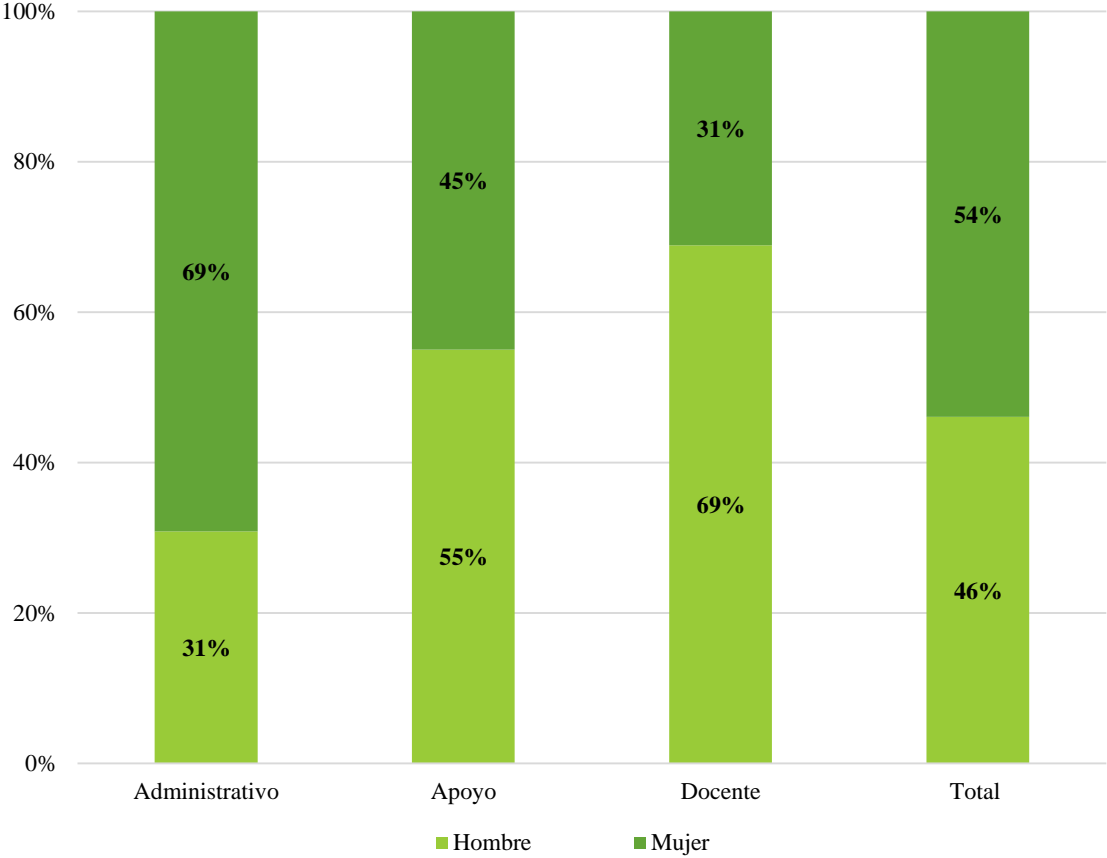
Incumplimiento de la cuota del 4% exigida por la legislación nacional.

Falta de docentes de planta con discapacidad.

Distribución de etnia por tipo de personal UASB-E



Distribución de sexo del personal de la UASB-E



ACEPTABILIDAD Y CALIDAD (DTES)

Fortaleza

Condiciones de trabajo del personal de planta (pago de remuneraciones, beneficios sociales, subsidios y otras condiciones de desarrollo profesional y laboral).

Debilidad

Tratamiento diferente no justificado entre personal de planta escalafonado y por contrato, tanto en personal docente como administrativo.

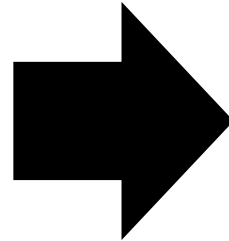
Desafío pendiente

Reformar la normativa institucional.

Evaluar quiénes dentro del personal contratado designado se ajustan a la modalidad de jornada parcial permanente.

Políticas laborales de conciliación del mundo del trabajo y la familia: apoyo económico, a través de subsidios, acceso a instalaciones de recreación y dar tiempo para el cuidado como licencias de maternidad, paternidad y permiso de lactancia.

Rebaja de colegiatura para familiares de las personas que trabajan de planta en la UASB-E, así como la posibilidad de cobertura familiar en el seguro privado.

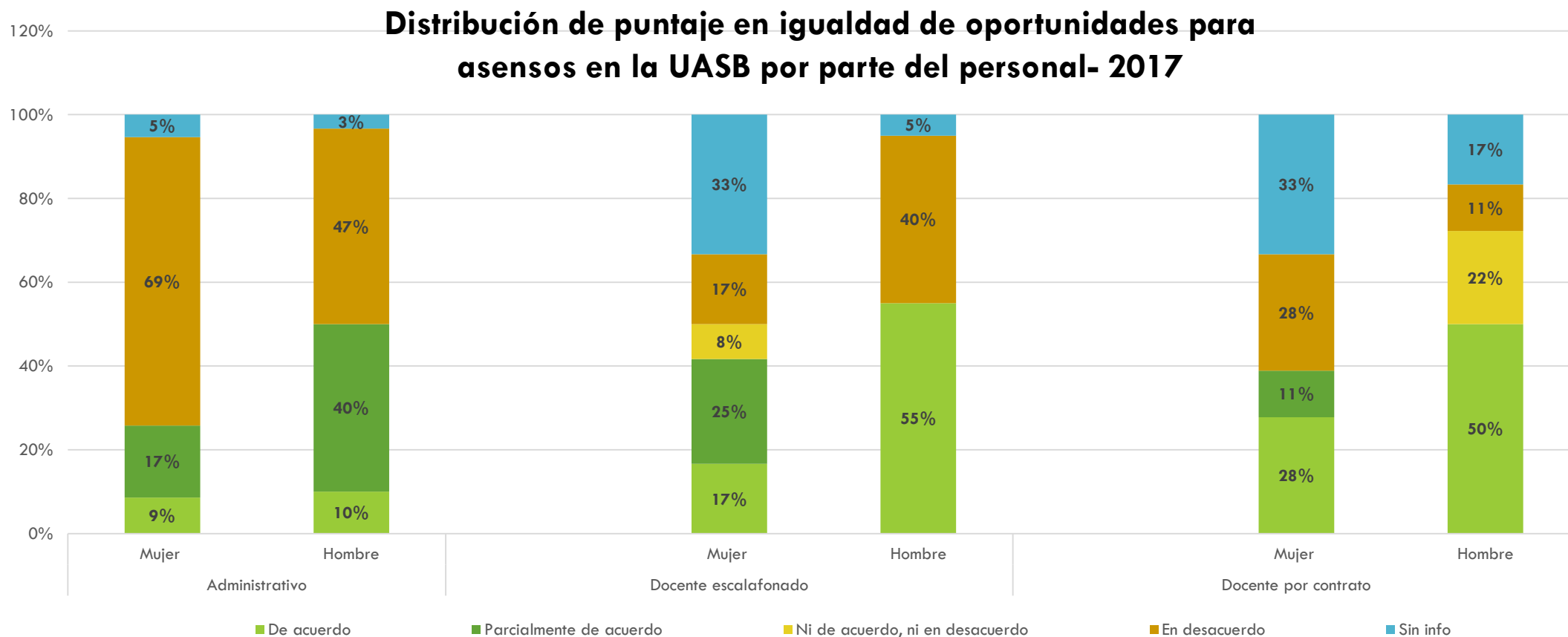


Estudiar la necesidad real de servicios de cuidado para los hijos del personal de la universidad y conectar con la factibilidad de medidas de apoyo a la labor reproductiva de estudiantes con hijos.

El derecho a iguales oportunidades de promoción: a nivel normativo únicamente en el caso del personal docente escalafonado.

Problema de desconocimiento sobre esta normativa en un porcentaje no menor de personal docente, especialmente femenino.

La situación es realmente crítica en el caso del personal administrativo: no hay normativa. Es urgente trabajar en esto.




Derecho a formar asociaciones gremiales: normativa institucional.

Alto porcentaje del personal de la universidad considera que se ha respetado este derecho.

Rol de las asociaciones: énfasis más social antes que reivindicativo de derechos.

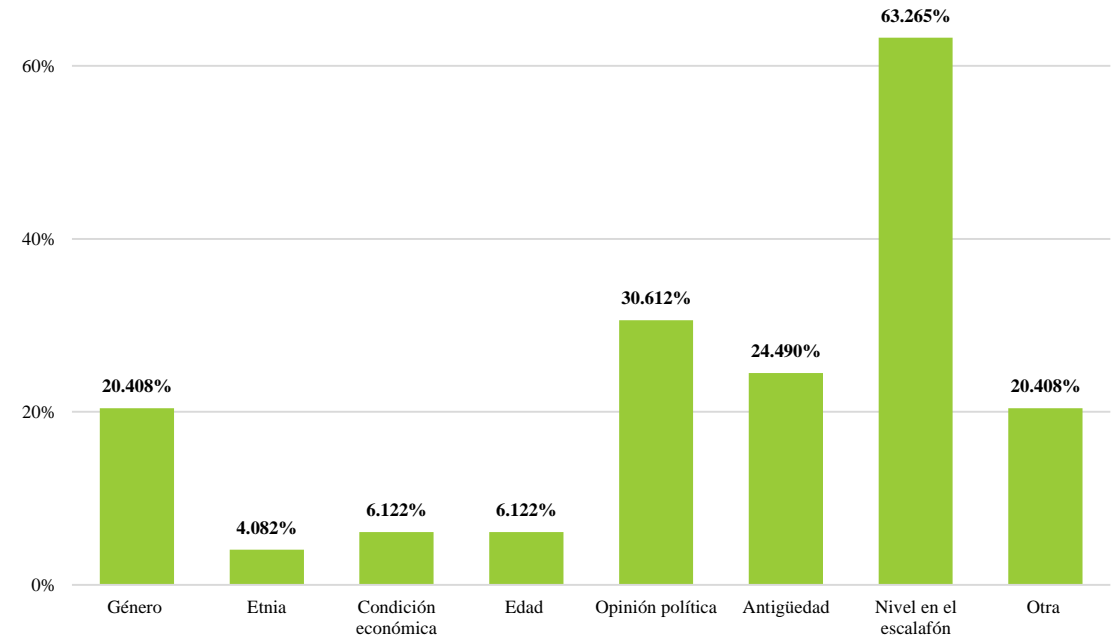
¿Autonomía de las asociaciones?

Libertad de opinión: existen voces que afirman que esta se ha visto limitada en el contexto del último año de crisis que ha vivido la institución.



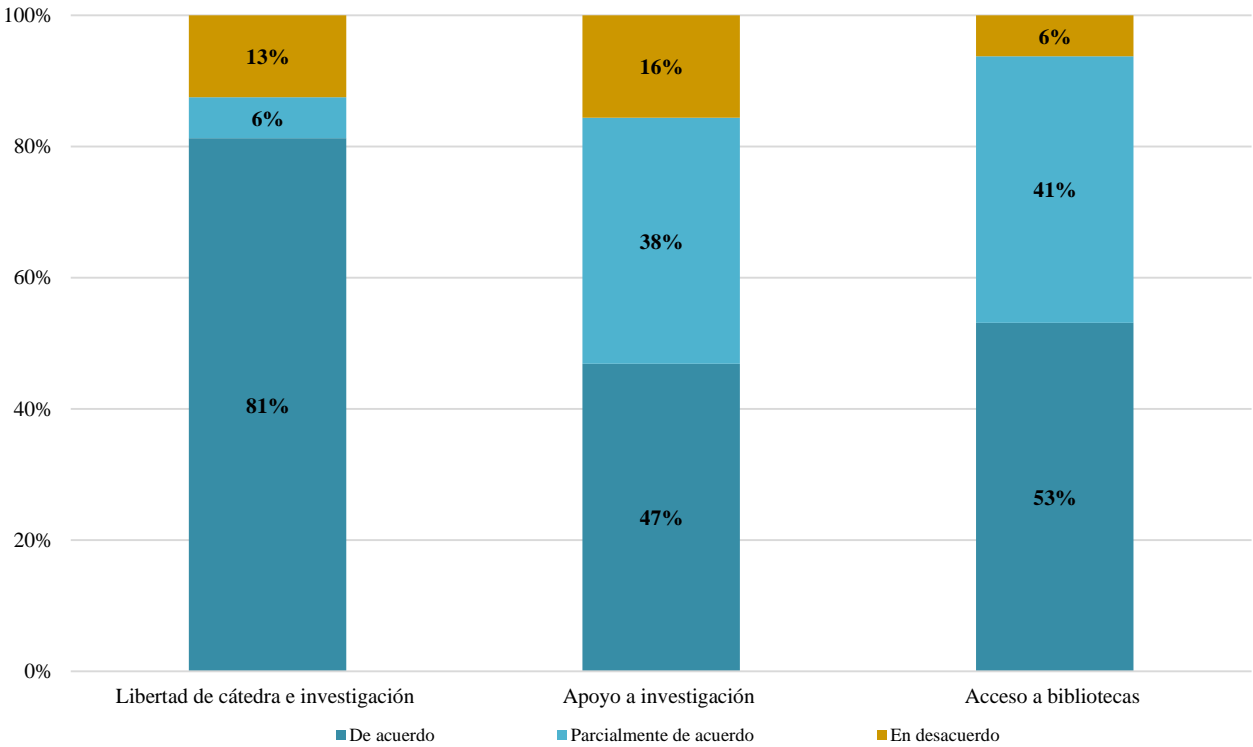
Reconocimiento del cumplimiento de la **libertad de cátedra y de investigación** es alta en el personal docente.

Personal administrativo

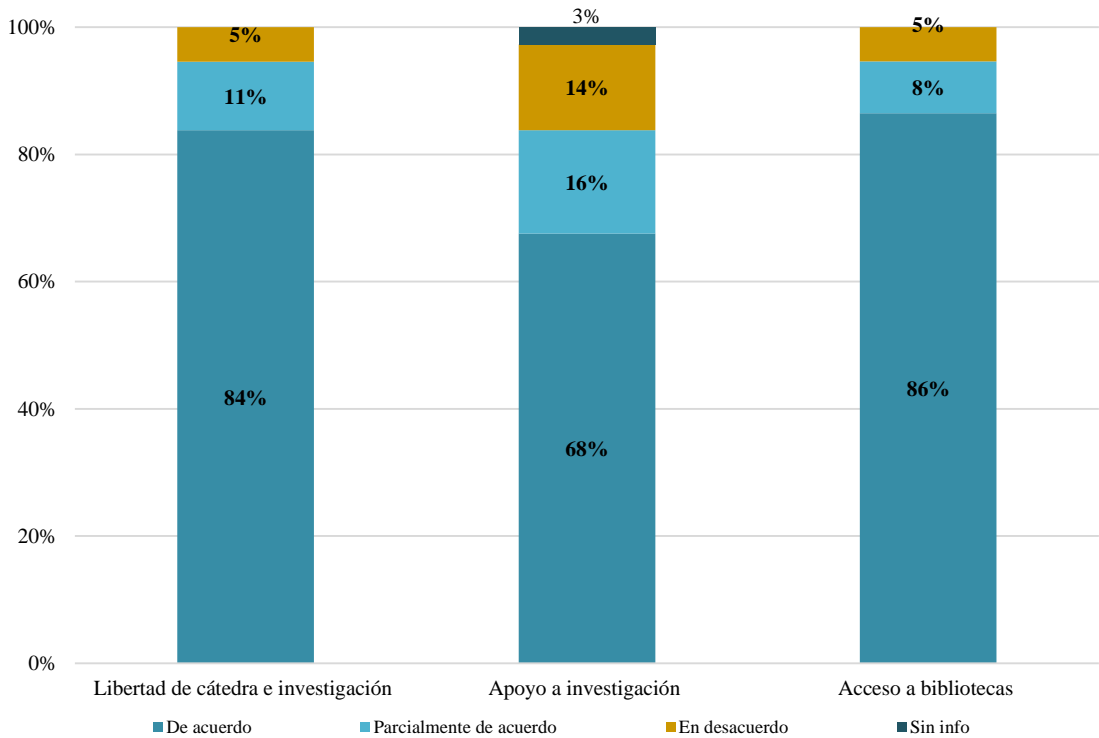


Distribución de puntaje en derechos del personal docente en la UASB por docentes de planta - 2017

Escalafonado



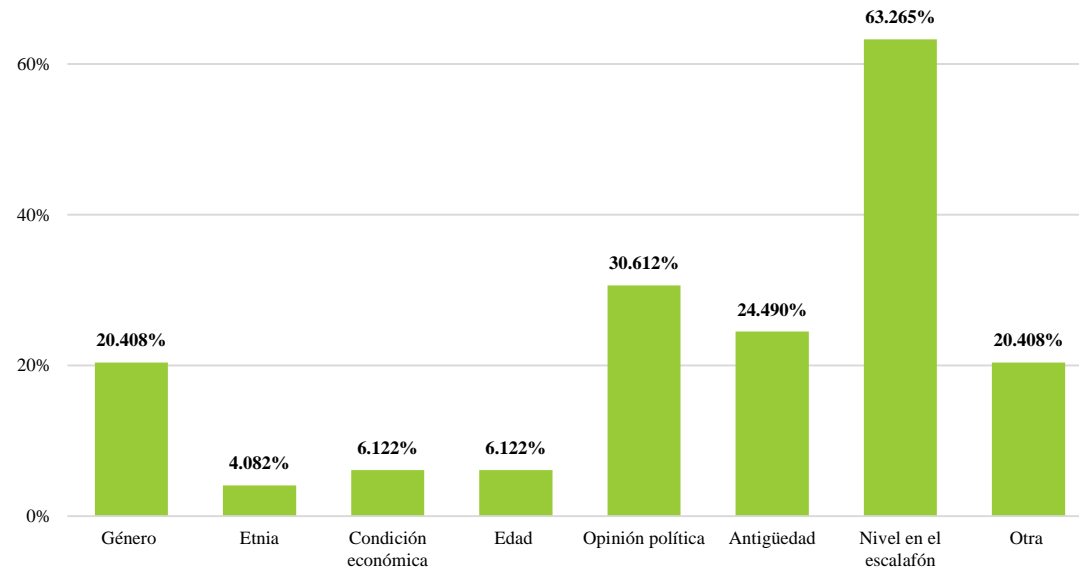
Contratado



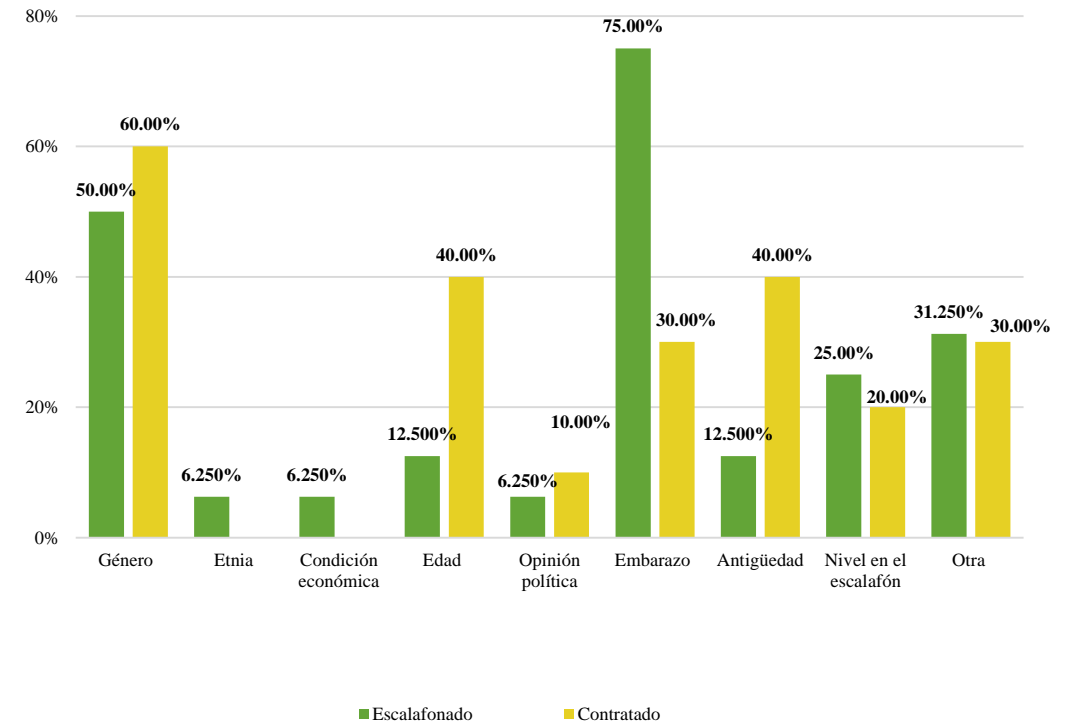
Alto porcentaje de personal que se han sentido discriminado en el ámbito laboral tanto administrativo como docente.

Porcentaje de personal que sintió que lo discriminaban por tipo de discriminación – UASB-E 2017

Personal administrativo

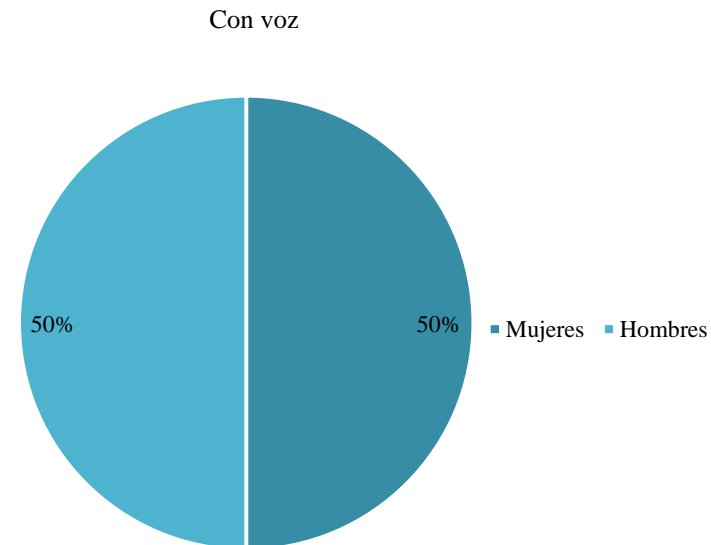
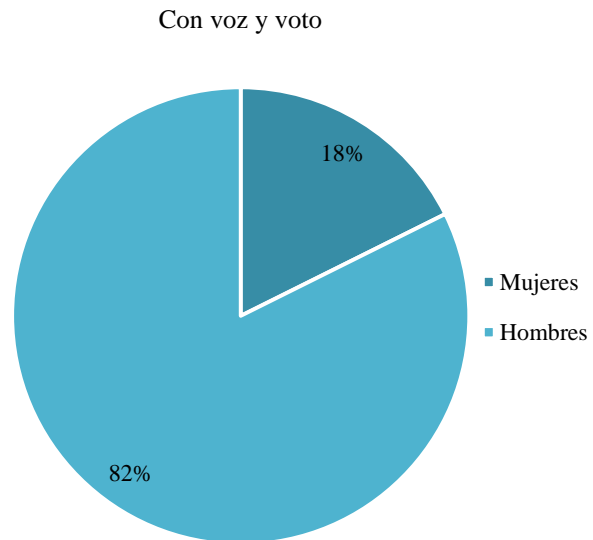


Personal Docente de planta

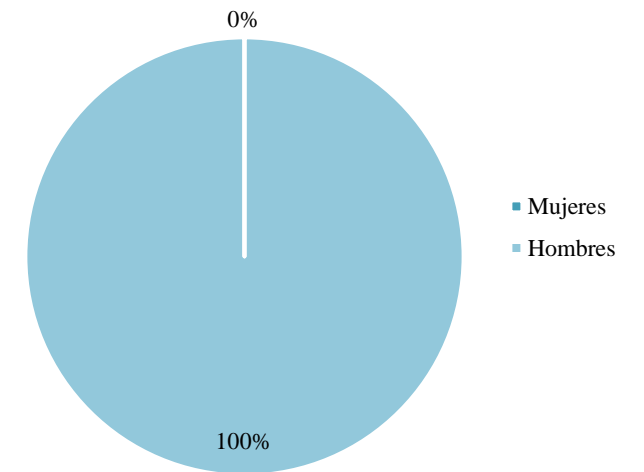


Déficit del derecho de ocupar cargos directivos, específicamente en el caso de las mujeres docentes. La normativa institucional refuerza una lógica híper centralizada del poder en la figura del rector.

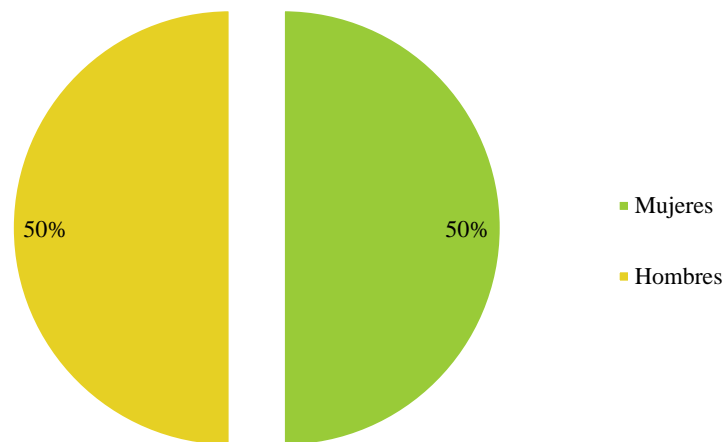
Porcentaje de miembros del Comité de Coordinación Académica por sexo a diciembre de 2016



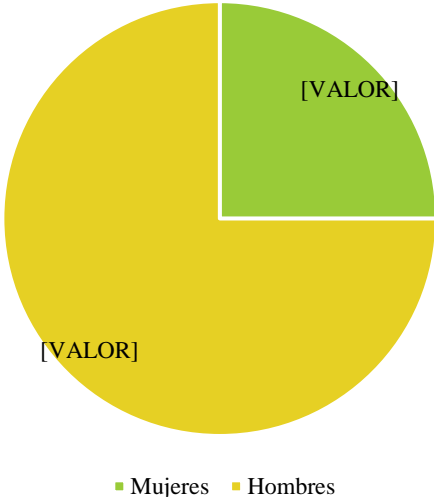
Porcentaje de personas que presiden los comités especializados de la UASB-E por sexo



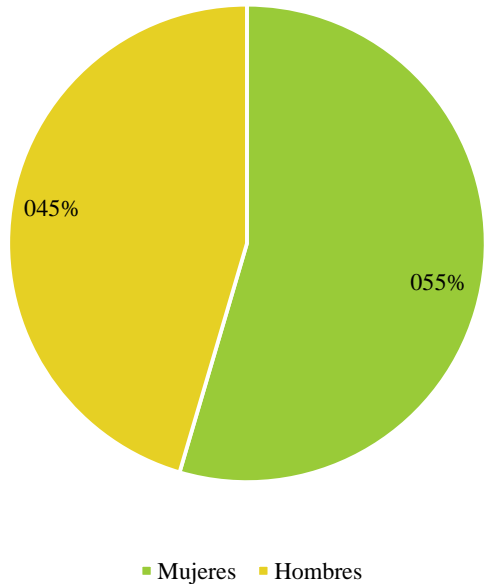
**Porcentaje de jefes y directores administrativos*
por sexo**



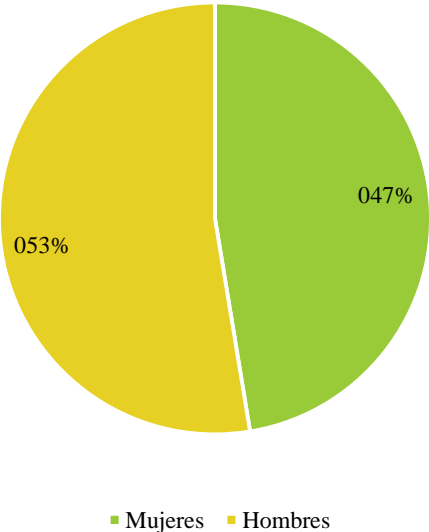
**Directores/as académicos/as en
programas de doctorado**



**Coordinadores/as académicos/as en
programas de maestría**

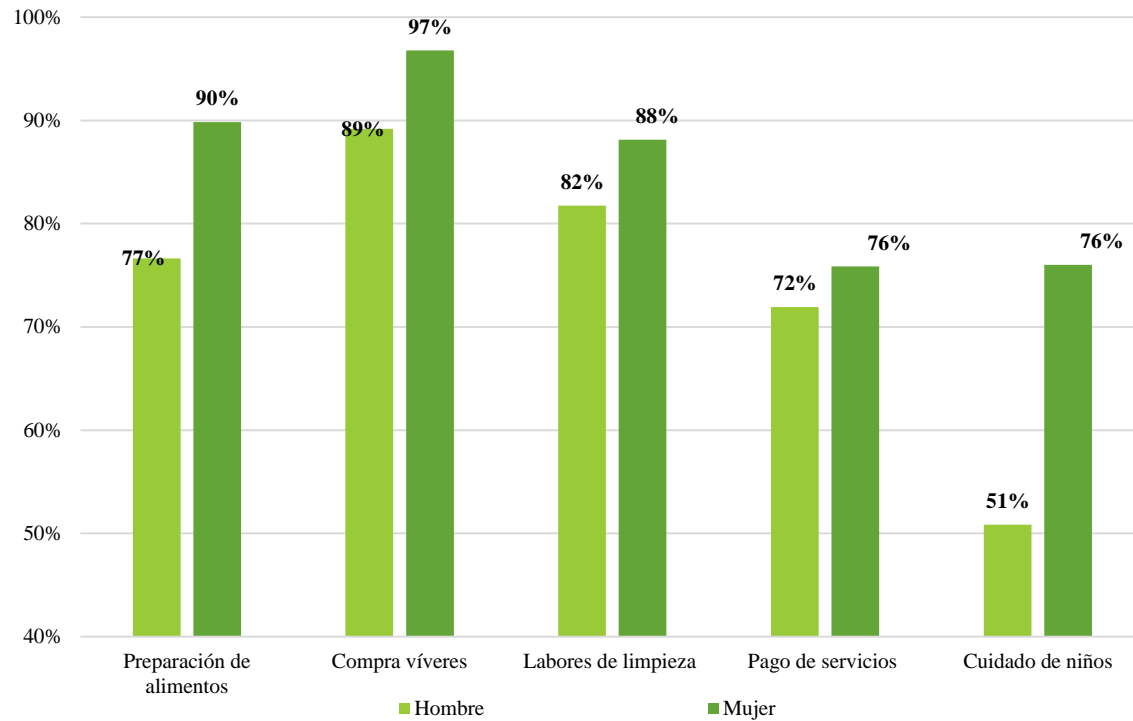


**Coordinadores/as académicos/as en
programas de especialización superior**

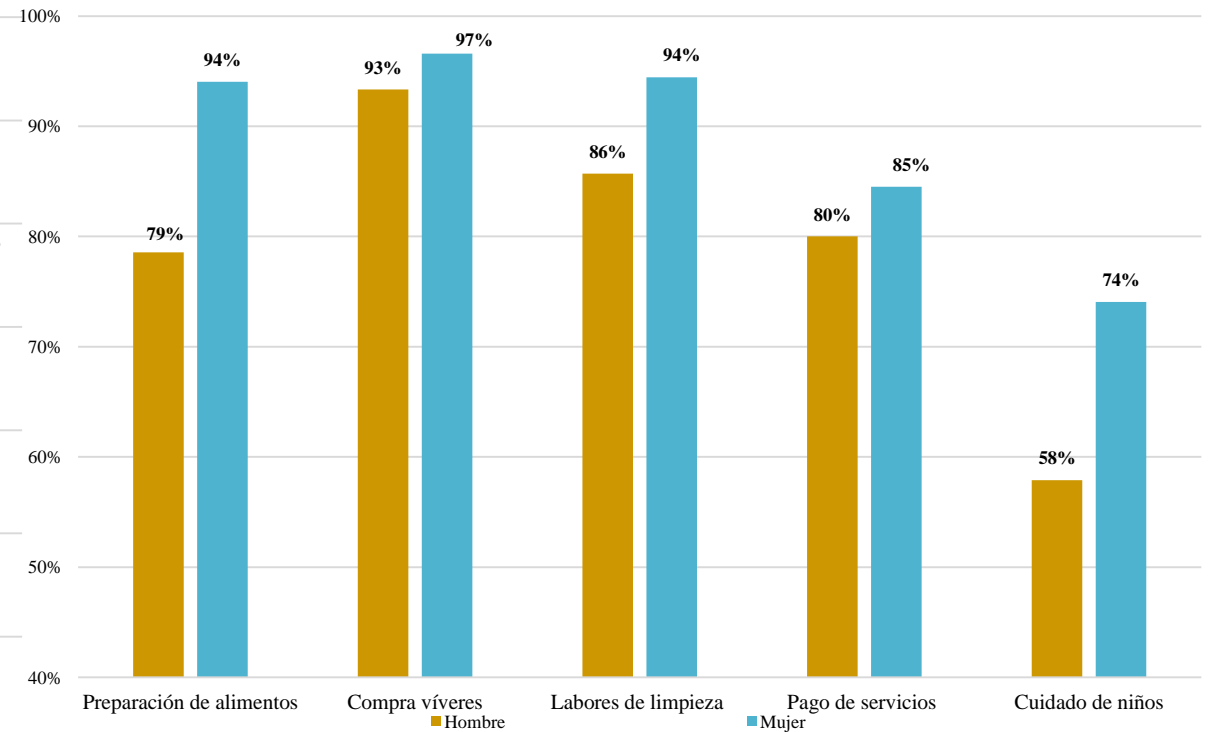


Porcentaje de personal de planta que realiza actividades reproductivas por tipo de actividad y sexo - 2017

Docentes



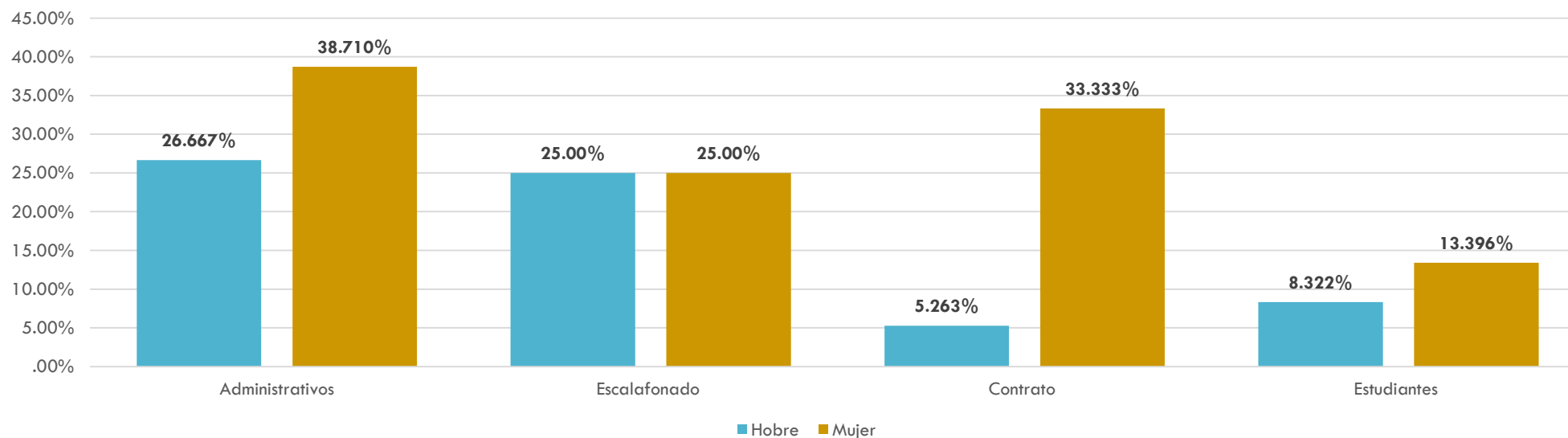
Administrativo



DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

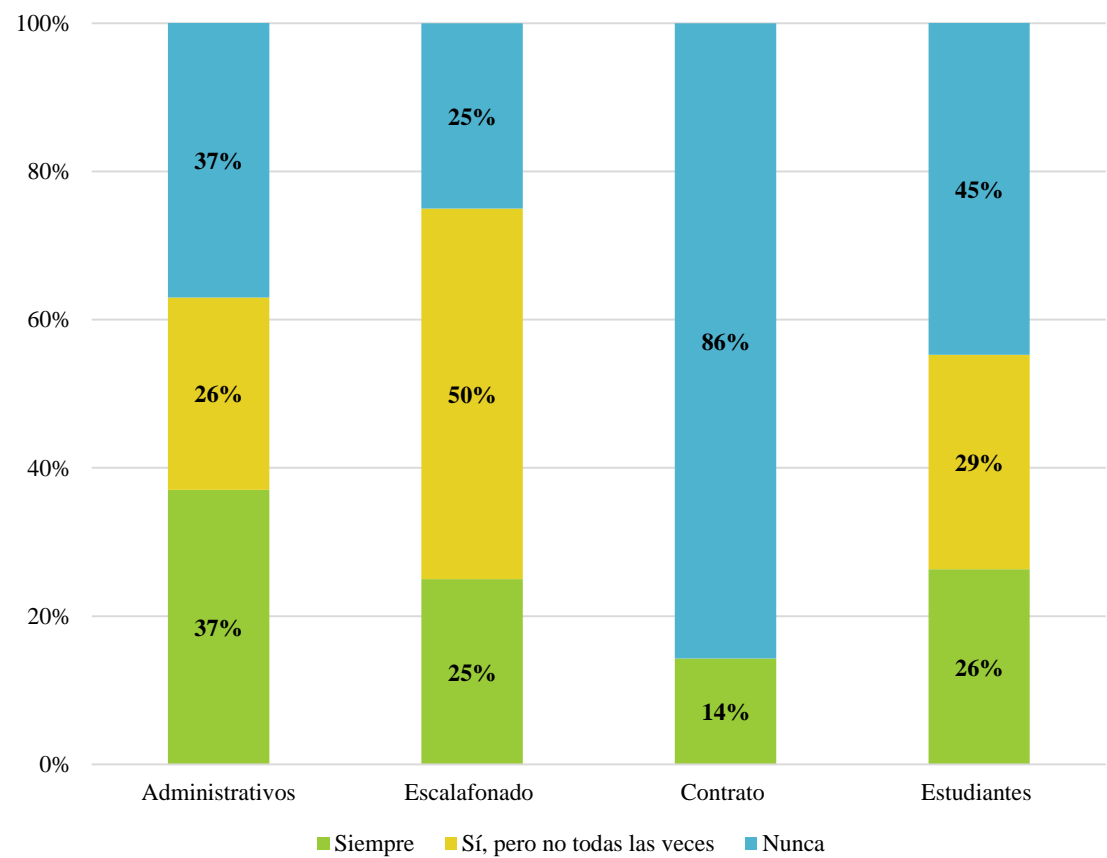
No existe ninguna normativa institucional que prohíba conductas que atenten contra el derecho a una vida libre de violencia en la UASB-E, ni tampoco procedimientos claros para su investigación, sanción y reparación.

Porcentaje de personas que han vivido una situación de violencia en la UASB-E por sexo - 2017

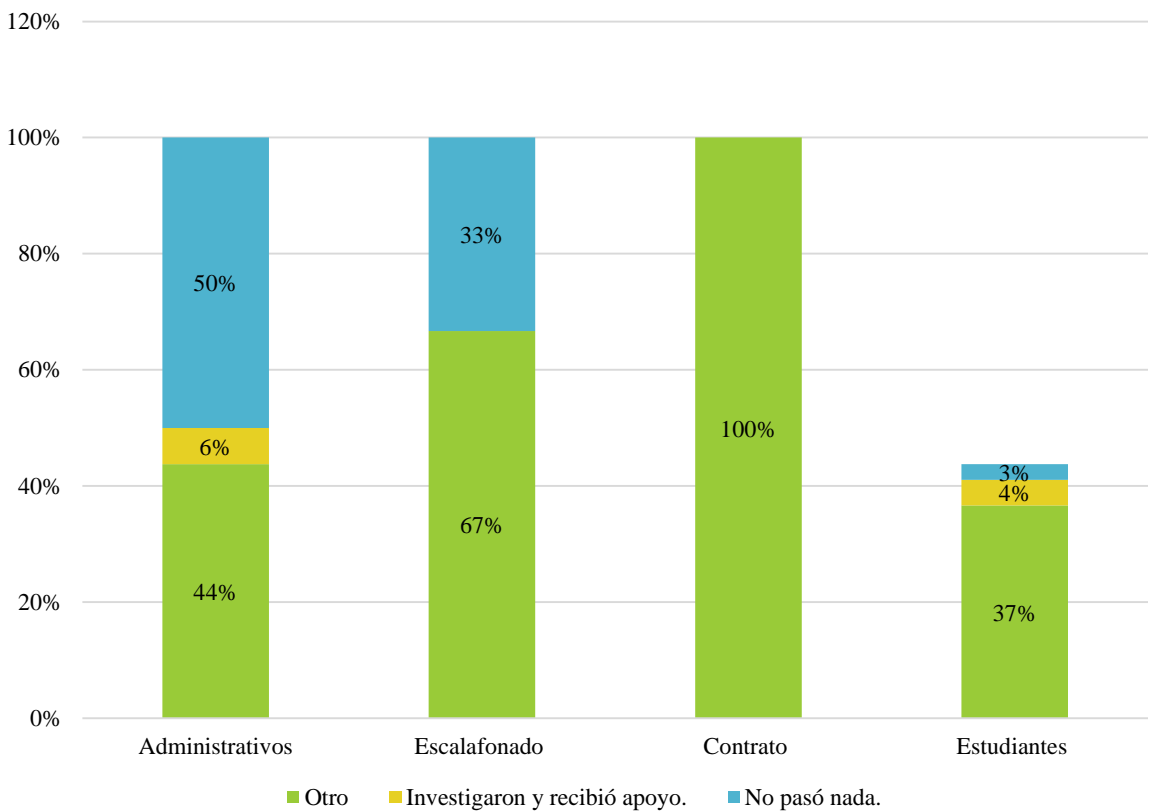


	Administrativos	Personal docente de planta		Estudiantes
		Escalafonado	Contrato	
Comentarios, burlas bromas respecto al aspecto físico o sobre su vida sexual o amorosa	29,3%	18,8%	16,2%	6,0%
"Piropos" o comentarios no deseados	20,3%	15,6%	13,5%	6,8%
Roces, contacto físico no deseado	9,8%	0,0%	2,7%	1,2%
Presión o amenazas para aceptar invitaciones o encuentros no deseados	3,3%	0,0%	0,0%	0,9%
Correos electrónicos, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados	0,8%	3,1%	2,7%	0,5%
Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que incomoden	1,6%	0,0%	2,7%	1,1%
Medidas de castigo en el trabajo por rechazar proposiciones sexuales	0,0%	3,1%	0,0%	0,0%
Presión verbal para tener relaciones sexuales	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%
Ha sido obligado a realizar actos sexuales que no le parecen	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Ha sido acorralado o retenido en contra de su voluntad por alguna persona de la universidad	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%
Ha sido sometido mediante violencia física a tener relaciones sexuales	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Porcentaje población violentada de la UASB-E que tomó acciones o medidas en respuesta a tal situación - 2017



Distribución de reacción ante el reclamo por violencia en la UASB-E- 2017



Desafío urgente

Normativa:

- **Conductas que violan DVLV y DIND**
- **Instancia (autonomía + sensibilidad DH, diversidades y género)**
 - **Procedimiento**
 - **Medidas de apoyo y acompañamiento a víctimas**
 - **Respeto al debido proceso**
 - **Especificación de sanciones disciplinarias**
 - **Remisión en caso de delitos**

OTRAS RECOMENDACIONES

Seguimiento
institucional a
desafíos
(diagnóstico)

Difundir
Instancia
Mayor participación
Asignación
presupuestaria

Futuros diagnósticos:
Derecho a la
participación
Derecho a la salud
(con enfoque de
género y
diversidades)

Sensibilización
sistemática sobre
enfoques DH, D y G
a la comunidad
universitaria:

Campañas
comunicacionales

Talleres

Procesos de
formación que
integren lo cognitivo,
emocional, corporal y
actitudinal

Difusión de la
normativa
institucional sobre
derechos de
estudiantes,
personal docente y
administrativo.

Productos
comunicacionales
accesibles al
respeto.

The background of the slide is a repeating yellow geometric pattern on a white background. The pattern consists of a grid of squares, each containing a circle with a dot in the center. The circles are arranged in a staggered grid. The text "¡Muchas gracias!" is centered in a white rectangular box.

¡Muchas gracias!

